

# **GUTACHTEN STRUKTURELLE UND INDIVIDUELLE DIVER- SITÄTSKOMPETENZ**

**13. Bundesfachschaftentagung Köln  
2024**

Workshop Nr. 3

Mette-Luise Hellerich  
Fenja Westermann

**BRF**

Bundesverband  
rechtswissenschaftlicher  
Fachschaften e.V.

## Inhaltsverzeichnis

A.	Problemaufriss .....	2
I.	Nicht nur ein „Extra“ .....	2
II.	Zahlen zum Problem .....	3
B.	Grundlagen .....	5
I.	Was ist Diversitätskompetenz? .....	5
II.	Was ist Diversität?.....	5
1.	Warum sind Diversität und Diversitätskompetenzen von Relevanz? .....	6
2.	Unterschiede zwischen struktureller und individueller Diversitätskompetenz .....	7
C.	Strukturelle Diversitätskompetenz .....	8
I.	Verwaltung .....	8
II.	Lehre .....	9
1.	Personal .....	9
2.	Kritische Rechtswissenschaften .....	9
3.	Lehrmaterial.....	9
4.	Bewertung .....	9
5.	Zusammenfassung .....	10
III.	Repräsentation .....	10
D.	Individuelle Diversitätskompetenz .....	11
I.	Fachschaftsrat/initiative .....	11
II.	Individuelle Studierende .....	11
E.	Resultat .....	11
F.	Eure Anmerkungen/Notizen .....	11
	Impressum .....	12

## A. Problemaufriss

In unserer Gesellschaft und auch an den Universitäten spielt Diskriminierung weiterhin eine große Rolle. Anti-Diskriminierungs-Arbeit hingegen häufig nicht.

Gerade Jura bleibt ein elitäres Studium, welches auf Grund der langen Dauer und (im Vergleich zu anderen Studiengängen) höherer Kosten schwer zugänglich für Menschen vieler sozialer Milieus ist. Das Fach bestätigt durch ein Übermaß an männlichen Lehrenden, sexistische Sachverhalte und veraltete Lehrmaterialien negative Vorurteile über den Studiengang. Diversere Repräsentation? Fehlanzeige.

Dabei könnten nicht nur Lehre, Wissenschaft und Praxis von mehr Diversität, neuen Perspektiven und anderen Diskursen profitieren. Sondern vielmehr würde man endlich das Versprechen einhalten, dass in Deutschland, an deutschen Hochschulen jede\*r unabhängig von persönlichen Eigenschaften lernen, lehren und mitgestalten kann.

Da es sich um ein in unserer Gesellschaft verankertes Problem handelt, liegt es an Universitäten, Fachschaften, aber auch jeder\*m einzelner\*n, sich aktiv für mehr Diversität auf struktureller und persönlicher Ebene einzusetzen.

Genau hierfür soll dieser Workshop eine Grundlage bieten und Lösungsansätze evaluieren bzw. ausarbeiten. Das Jurastudium als Grundlage für unsere spätere juristische Arbeit muss auch Grundlage für Diversitätskompetenz legen – denn gerade hier wird man als Jurist:in wesentlich geprägt.

### I. Nicht nur ein „Extra“

In Deutschland ist Diversität nicht nur ein "Extra", sondern auch gesetzlich verpflichtend (vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Diversity ist Pflicht, denn Diversity ist gesetzlich verankert. Die bestehenden Gesetze und Verträge verpflichten zu Chancengleichheit und Gleichbehandlung.

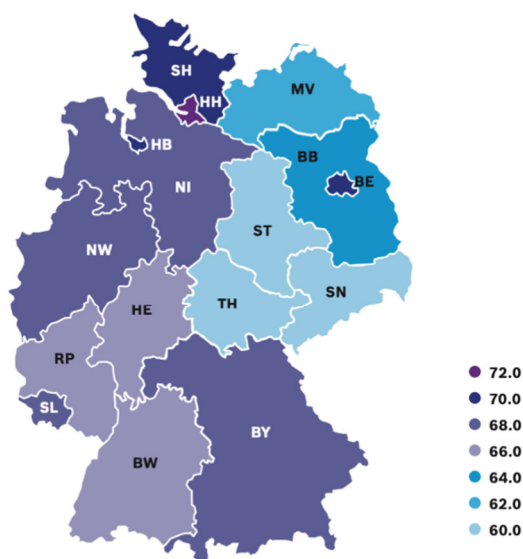
Einige wichtige Gesetze:

- [AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(§ 1\)](#)
- [BGG: Behindertengleichstellungsgesetz \(§ 1\)](#)
- [Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung \(§ 1\)](#)

- [EU Vertrag \(Art. 1\)](#)
- [Grundgesetz \(Art. 1 und 3\)](#)
- [UN-Menschenrechte \(Art. 2 \[Verbot der Diskriminierung\]\)](#)
- [ChancenG: Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit \(§ 1\)](#)
- [UN-Behindertenrechtskonvention \(Art. 1 und Art. 3\)](#)

Außerdem gibt es verschiedene Studien, die sich damit auseinandersetzen, inwiefern Akzeptanz von Diversität den Zusammenhalt unserer Gesellschaft stärken. „Gesellschaftlichen Zusammenhalt kann es in heutigen Gesellschaften nur dann geben, wenn es gelingt, mit Diversität umzugehen.“<sup>1</sup>

## II. Zahlen zum Problem



Karte 1: Akzeptanz von Vielfalt (Vielfaltsgesamtindex) im Bundesländervergleich

Im „Vielfaltsbarometer“ einer Studie der Robert-Bosch-Stiftung von 2019 wurde ermittelt, wie unterschiedlich hoch die Akzeptanz von Vielfalt in verschiedenen Teilen Deutschlands ist. Im Ergebnis akzeptieren mehr als die Hälfte aller Befragten Menschen verschiedener Gruppen. Unterschieden wurde nach: Lebensalter, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, sozio-ökonomische Schwäche, ethnischer Herkunft, Glaube/Religion. Menschen in Deutschland assoziieren derzeit mit dem Begriff „Vielfalt“ offenbar in erster Linie Dinge, die man als

„kulturelle Aspekte“ bezeichnen könnte.

<sup>1</sup> [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Radar\\_Gesellschaftlicher\\_Zusammenhalt.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Radar_Gesellschaftlicher_Zusammenhalt.pdf)

# GUTACHTEN – 13. BUNDESFACHSCHAFTENTAGUNG KÖLN 2024

## Strukturelle und individuelle Diversitätskompetenz

Bundesland	Vielfalts- gesamtindex	Lebens- alter	Behin- derung	Ge- schlecht	Sexuelle Orientierung	Sozio- ökonomische Schwäche	Ethnische Herkunft	Religion
Hamburg	72,30	73,63	87,16	73,15	80,33	64,12	79,87	47,87
Schleswig-Holstein	71,25	74,20	82,15	74,39	85,61	61,03	74,98	46,40
Bremen	70,98	67,47	79,12	72,65	85,15	67,65	75,58	49,28
Berlin	70,94	72,65	84,61	70,36	84,07	62,78	76,55	45,57
Niedersachsen	69,99	72,44	83,96	71,39	81,33	60,74	73,63	46,44
Saarland	69,67	73,80	82,06	67,06	81,71	59,35	76,90	46,81
Nordrhein-Westfalen	69,42	70,94	83,27	70,31	78,50	56,84	75,80	50,24
Bayern	68,05	70,99	83,74	67,43	78,10	59,87	71,09	45,11
<b>Deutschland (insgesamt)</b>	<b>67,71</b>	<b>69,68</b>	<b>83,04</b>	<b>68,79</b>	<b>77,43</b>	<b>58,33</b>	<b>72,54</b>	<b>44,17</b>
Baden-Württemberg	67,50	70,23	82,86	67,47	75,95	58,53	73,85	43,60
Rheinland-Pfalz	67,47	73,82	82,25	67,32	71,92	56,19	76,61	44,20
Hessen	66,74	71,24	82,68	67,16	73,96	58,79	72,55	40,79
Brandenburg	64,98	66,85	83,81	68,20	74,43	52,19	67,86	41,54
Mecklenburg-Vorpommern	62,39	61,13	78,48	67,35	69,30	53,10	67,66	39,75
Thüringen	61,90	62,20	82,93	67,03	75,05	52,81	63,57	29,75
Sachsen-Anhalt	61,52	60,10	82,67	66,40	74,37	52,17	60,94	33,96
Sachsen	61,49	60,58	81,06	64,33	68,74	54,99	64,26	36,47
<b>Standard- abweichung</b>	<b>3,64</b>	<b>5,00</b>	<b>1,97</b>	<b>2,73</b>	<b>5,15</b>	<b>4,39</b>	<b>5,36</b>	<b>5,50</b>

## B. Grundlagen

### I. Was ist Diversitätskompetenz?

Diversitätskompetenz ist die Fähigkeit, wertschätzend, anerkennend und vorurteilsfrei mit gesellschaftlicher Vielfalt umzugehen und diese zu gestalten.

### II. Was ist Diversität?

Um die Fähigkeit zu haben, mit gesellschaftlicher Vielfalt umzugehen, ist erstmal notwendig zu verstehen, wer oder was zu dieser Vielfalt beiträgt, in welchen Punkten Menschen sich unterscheiden, aber auch wer von Diskriminierung betroffen ist.

Es ist festzustellen, dass der Begriff der Diversität sehr viele verschiedenen Dimensionen aufweist. Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten stellen sich in verschiedenen von persönlichen bis hin zu öffentlicheren Formen dar. Lee Gardenwartz und Anita Rowe haben 2003 dazu die „4 Layers of Diversity“ festgehalten:<sup>2</sup> Dabei geht es um Gebiete, die in den verschiedensten Lebensbereichen soziale und strukturelle Inklusions- und Exklusionsprozesse hervorrufen können. Unterschieden haben die beiden auf verschiedenen „Leveln“ zwischen Persönlichkeit, Kerndimensionen, äußeren Faktoren bis hin zu organisierten äußeren Faktoren. (Stichwort: Sphärenmodell Art. 2 Abs. 1, S. 1 i.V.m. Art. 1 GG).

- Level 1: Persönlichkeit— dazu gehören: Aufrichtigkeit, Gewissenshaftigkeit, Extroversion, Verträglichkeit, Emotionskontrolle
- Level 2: Kerndimensionen — Alter, Geschlecht, Sexualität, Physische Fähigkeit, Ethnische Herkunft, race
- Level 3: äußere Faktoren — Geografische Herkunft, Einkommen, Verhaltensgewohnheiten, Freizeitgewohnheiten, Religion, Bildung, Arbeitserfahrung, Aussehen, Elternschaft, Heiratsstatus
- Level 4: Äußere organisierte Faktoren — Einstufung/Qualifikation, Arbeitsumfeld/-inhalt, Abteilung, Dauer der Zugehörigkeit, Arbeitsort, Gewerkschaftszugehörigkeit, Management Status.

---

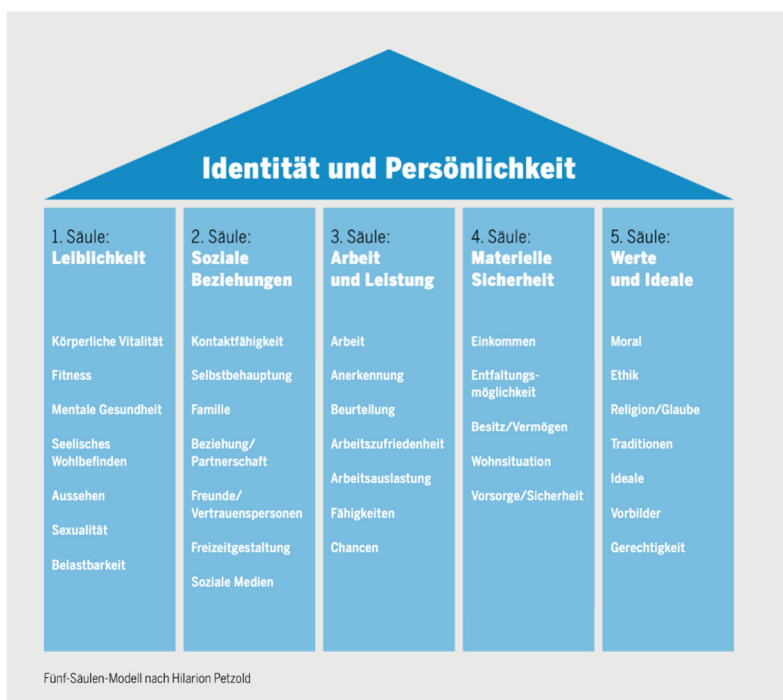
<sup>2</sup> [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-031-25984-5\\_100#Fig45](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-031-25984-5_100#Fig45)

Die “inneren”, also solche die am nächsten an der Persönlichkeit angesiedelt sind, sind gänzlich unbeeinflussbar. Je weiter nach außen man sich auf einem Diagramm bewegt, desto größer ist die Möglichkeit der Einflussnahme auf diese Faktoren.

## 1. Warum sind Diversität und Diversitätskompetenzen von Relevanz?

Man könnte meinen, dass Diversität heutzutage keine Rolle mehr spielt. Das spiegeln auch die Studien Ergebnisse wieder: Je nach Bundesland gaben zwischen 19 und 38 Prozent der Befragten beim “Vielfaltsbarometer” an, „Vielfalt“ als Sammelbegriff nicht als ein gesellschaftsrelevantes Thema zu betrachten. Allerdings könnte das genau das Problem darstellen.

Mit rund 83 Millionen Menschen ist Deutschland die bevölkerungsreichste Nation der Europäischen Union und auch eine der vielfältigsten. Etwa 21,2 Millionen Menschen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. 7,8 Millionen Menschen leben mit einer schweren Behinderung. Neben Christ:innen leben in Deutschland Muslim:innen, Jüdinnen und Juden, Buddhist:innen, Hindus, Sikhs und Angehörige anderer religiöser Gemeinschaften und Weltanschauungen<sup>3</sup>. Und 7,4 Prozent der deutschen Bevölkerung bezeichnen sich laut Dalia Research Studie<sup>4</sup> 2016 als LGBTQI+: lesbisch, schwul (engl. gay), bisexuell, transsexuell, transgender, queer und intersexuell. Das sind rund sechs Millionen Menschen.



Von diesen 83 Millionen Menschen hat jeder einzelne eine Zusammensetzung von Merkmalen, die individuelle Persönlichkeiten definieren. Jedoch werden Menschen immer noch aufgrund der Merkmale, die die Identität ausmacht, ausgeschlossen. Im Fünf-Säulen-Modell von Hilarion wird deutlich, dass viele der Merkmale, die laut den “4 Layers of Diversity” Diversität schaffen, die

<sup>3</sup> BpB

<sup>4</sup> Dalia Research Studie

Persönlichkeit und Identität ausmachen. Diese Identität - auch die von Anderen - gilt es zu schützen, weshalb eine Diversitätskompetenz von so hoher Relevanz ist.

## **2. Unterschiede zwischen struktureller und individueller Diversitätskompetenz**

In diesem Workshop soll es darum gehen, die strukturelle Diversitätskompetenz an den Universitäten und unsere jeweils individuelle Diversitätskompetenz zu stärken.

Strukturelle Diversitätskompetenz meint die Schaffung von Strukturen, die allen Personen unabhängig von ihren persönlichen Eigenschaften, faktisch die gleichen Möglichkeiten eröffnen.

Individuelle Diversitätskompetenz hingegen meint die ganz persönliche Fähigkeit der einzelnen Person, wertschätzend, anerkennend und vorurteilsfrei mit gesellschaftlicher Vielfalt umzugehen, diese zu berücksichtigen und auf die verschiedenen Bedürfnisse von Personen Rücksicht zu nehmen sowie mitzubedenken.

Die strukturelle Diversitätskompetenz knüpft damit also auf einer Metaebene und an Strukturen an, die häufig zu Zeiten, in denen Diversitätskompetenz als solche von geringer bzw. gar keiner Relevanz war, und von Personen, die nicht/nur in geringem Umfang von Diskriminierung betroffen sind, geschaffen wurde. Zudem lässt sich strukturelle Diversitätskompetenz nicht ohne die individuelle Diversitätskompetenz der einzelnen sie ausfüllenden Personen denken. Andererseits können Strukturen auch dabei helfen, individuelle Kompetenzen zu fördern.

Die Begriffe lassen sich zwar unterschiedlich beschreiben, sind jedoch zwingend verwoben.



## **C. Strukturelle Diversitätskompetenz**

Universitäre Strukturen sind stark von Hierarchie geprägt. Insbesondere am oberen Ende dieser Hierarchie befinden sich weiterhin mehrheitlich männlich gelesene weiße Personen. Diese sind historisch nicht – oder jedenfalls nicht im selben Maß – von Diskriminierung betroffen, weshalb auch die Frage der Inklusion und Diversität für sie meist eine eher untergeordnete Rolle spielen.

Genau diese Strukturen müssen jedoch durchbrochen werden, um ein universitäres Umfeld zu schaffen, dass für alle offen steht und allen nicht nur theoretisch, sondern auch faktisch die gleichen Möglichkeiten auf Erfolg, Wohlbefinden bietet.

Die Evaluation der derzeitigen Lage wird im Folgenden in verschiedene Abschnitte und Unterabschnitte aufzuteilen sein. Die Aufzählung der einzelnen Aspekte ist keineswegs als abschließend zu verstehen.

### **I. Verwaltung**

Die Verwaltungen der Universitäten sind ihr administratives Herz und prägen den universitären Alltag wesentlich, wenn auch manchmal mehr im Hintergrund als im Vordergrund.

Zum Beispiel haben die Universitäten und Fakultäten häufig Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragte. Jedoch sind diese in Relation zu den an der Universität beschäftigten und lernenden Personen so gering vertreten, dass sie häufig im universitären Alltag als Anlaufstelle „untergehen“ und nicht als präsenste Anlaufstelle angesehen werden.

Außerdem fragt sich, inwiefern durch eine einzelne Person, die häufig nur bestimmte Diskriminierungserfahrungen selbst erlebt, alle Bedürfnisse hinreichend berücksichtigt werden. Denn Diskriminierung zu verstehen ist häufig eine Sache von Empathie und eigener Erfahrung. Fehlt einem das eine oder andere und dazu noch aufgrund des immensen Arbeitspensums die notwendige Zeit, sich mit für einen persönlich unbekannten Formen der Diskriminierung auseinanderzusetzen, bleiben eben diese Erfahrungen eher unberücksichtigt. Dies führt mittelbar zur Verfestigung ohnehin schon problematischer Strukturen, die sich dann noch schwerer durchbrechen lassen.

Man könnte darüber nachdenken, ein Team an Gleichstellungsbeauftragten vorzusehen, die die notwendigen Kapazitäten mitbringen, um zumindest nahezu allen, besser noch allen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Dies ist nur ein denkbarer Kritikpunkt hinsichtlich der Verwaltung. Auf weitere soll während des Workshops eingegangen werden.

**Für den Workshop:** *Welche Aspekte der universitären Verwaltung, die kritik- oder auch lobenswert erscheinen, fallen euch ein? Und warum?*

## **II. Lehre**

### **1. Personal**

Der derzeitige Lehrkörper besteht überwiegend aus männlich gelesenen, weißen, able-bodied Personen und ist damit nicht repräsentativ für unsere gesellschaftlichen Verhältnisse.

Diejenigen, für die das Recht geschrieben ist, werden häufig nicht mit seinen Unzulänglichkeiten konfrontiert. Die kritische Reflexion fällt ihnen deshalb gegebenenfalls schwerer und es sind mehr Transferleistungen erforderlich.

### **2. Kritische Rechtswissenschaften**

Die kritischen Rechtswissenschaften sind weiterhin eher Nebensache an vielen Universitäten. Wenn überhaupt werden sie als Zusatzveranstaltungen angeboten, die die Studierenden in ihre ohnehin schon vollen Zeitpläne einordnen sollen.

Dabei eröffnet insbesondere die kritische Rechtswissenschaft häufig wichtige Perspektiven auf Recht. Sie hilft, die Studierenden zu fähigen, selbständig und kritisch denkenden Jurist:innen auszubilden.

### **3. Lehrmaterial**

Auch das Lehrmaterial, welches in Arbeitsgruppen und Übungen behandelt wird oder sich in Skripten und Fallbüchern finden lässt, ist häufig von Stereotypen geprägt. Einzelne Studierende werden hierdurch aufgrund persönlicher Eigenschaften oder Zuschreibungen abgewertet und Stereotype ganz offen perpetuiert.

### **4. Bewertung**

Auch in der Bewertung schlägt sich das Fehlen hinreichender Diversitätskompetenz bzw. die zu geringe Repräsentation verschiedener Gruppen nieder. So werden als Frauen oder

Menschen mit Migrationshintergrund eingeordnete Personen tendenziell schlechter bewertet, ganz besonders dann, wenn es um das Erreichen des Prädikats geht.<sup>5</sup> Es sind hier zwar einzelne Personen, die bewerten, jedoch handeln sie auf diese Weise aufgrund strukturell und gesellschaftlich verankerter Stereotype. Außerdem wird dieser Effekt noch dadurch verstärkt, dass weniger und oft auch keine weiblich gelesene Personen in Prüfungskommissionen sitzen, die anscheinend einen entscheidenden Einfluss nicht zugunsten der individuellen Studierenden, sondern der Fairness nehmen. Hier müssen Strukturen eindeutig neu gedacht und etabliert werden, um für Chancengleichheit zu sorgen.

## 5. Zusammenfassung

Dies sind nur einige der Punkte, die in der Vorbereitung auf diesen Workshop aufgefallen sind. Auf weitere wird während des Workshops einzugehen sein.

## III. Repräsentation

Es stellt sich auch die Frage, inwiefern verschiedene Gruppen und ihre Interessen innerhalb der Universitäten und Fakultäten hinreichend repräsentiert sind.

Zwar gibt es Hochschulgruppen oder ähnliche Zusammenschlüsse verschiedener sozialen Gruppen. Jedoch sind diese häufig als reine Vernetzungs- und Unterstützungsgruppen angedacht, da ihnen keine Positionen in Entscheidungsgremien oder Ähnlichem zustehen.

Dabei könnte dies gerade für die Entwicklung hin zu einer diversen und offenen Universität bedeutend sein.

**Für den Workshop:** *Wem stehen in eurer Fakultät Stimmrechte und Rederechte in Fakultätsgremien zu? Was würdet ihr ändern wollen?*

---

<sup>5</sup> Towfigh, Traxler, Glöckner in ZDRW 2018, Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsprüfungen

## **D. Individuelle Diversitätskompetenz**

Diversität und Diversitätskompetenz ist auch etwas, dass einzelne Studierende und an der Universität Beschäftigte angeht. Ihr Verhalten ist ebenso wichtig für ein diverses Universitätsleben wie es die Strukturen sind, denn sie füllen die Strukturen aus und „erwecken“ sie sozusagen zum Leben.

### **I. Fachschaftsrat/initiative**

Die Fachschaftsräte und -initiativen nehmen eine Zwischenposition zwischen Studierenden und den über der Studierendenschaft schwebenden Strukturen und nächsten Hierarchiestufen ein. Durch ihre inhaltliche Arbeit können sie Einfluss nehmen.

### **II. Individuelle Studierende**

Auch die einzelnen, insbesondere auch privilegierte Studierende können ihren Beitrag leisten. Einerseits können sie an sich selbst und ihrer eigenen Diversitätskompetenz arbeiten. Hierfür wäre es interessant, über verschiedene Angebote von der Fachschaft oder sogar der Fakultät nachzudenken, die diese Entwicklung vorantreibt. Denn diese Akteure trifft immerhin eine Pflicht, ihre Hochschulen für alle zu öffnen.

Darauffolgend können die Studierenden sich selbst an ihrer Fakultät bzw. Hochschule engagieren, andere unterstützen, die weniger privilegiert sind, und die Initiative ergreifen, um in Strukturen positiv einzugreifen.

## **E. Resultat**

Dieses Gutachten soll den Teilnehmenden einen ersten Eindruck im Hinblick auf den Inhalt des Workshops geben und Denkanstöße liefern. Wir freuen uns auf eine interessante und konstruktive Diskussion und Zusammenarbeit.

## **F. Eure Anmerkungen/Notizen**

## Impressum

### Herausgeber

Bundesverband rechtswissenschaftlicher Fachschaften e.V.  
c/o FSR Rechtswissenschaft der Universität Hamburg  
Rothenbaumchaussee 33  
20148 Hamburg  
[www.bundesfachschaft.de](http://www.bundesfachschaft.de)  
[info@bundesfachschaft.de](mailto:info@bundesfachschaft.de)

### Text

Mette-Luise Hellerich  
Fenja Westermann

Redaktionell bearbeitet von Tiago Saringen, Vorstand für Inhaltliche Koordination 2023/24