

Frauen selbst über ihre Sexualität entscheiden dürfen. So ärgerlich es ist, dass solch eine Selbstverständlichkeit überhaupt noch diskutiert werden muss, entspricht es leider tatsächlich nicht der Lebensrealität der meisten Frauen auf der Welt. In der Mehrzahl der Länder ist Abtreibung nach wie vor nicht legal. Weltweit werden jedes Jahr um die 20 Millionen unsachgemäß vorgenommene Abtreibungen durchgeführt. Die Folgen sind oft schwer gesundheitsschädigend für die betroffenen Frauen, zahlreiche sterben. Dieser Zustand stellt die Verletzung von diversen international kodifizierten Menschenrechten dar: das Recht auf Leben, das Recht auf Gesundheit, das Recht auf Gleichheit und Freiheit von Diskriminierung und das Recht auf Schutz vor grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung – um nur einige

zu nennen.⁷ Die Sprache der Agreed Conclusions ist im Angesicht dieses enormen Missstandes zu schwach und unspezifisch. Dies alles zeigt klar, dass wir leider immer noch einen weiten Weg vor uns haben, und vor allem, dass wir nicht aufgeben dürfen, immer wieder dieselben Forderungen zu stellen, auch wenn wir manchmal selbst nicht glauben können und wollen, dass diese immer noch nicht selbstverständlich sind.

7 Für eine detaillierte Auflistung der tangierten Rechte und ihrer Verankerung in internationalen Verträgen, siehe: Center for Reproductive Rights, Briefing Paper, „Safe and Legal Abortion is a Women’s Human Right“, https://www.reproductiverights.org/sites/crr.civicactions.net/files/documents/pub_fac_safeab_10.11.pdf (18.10.17).



▲ Eine Delegation weißrussischer Juristinnen war im Sommer in Berlin zu Gast. In den Räumlichkeiten der Kanzlei Redeker Sellner Dahs tauschte sie sich mit dem djb aus. Für den djb führten Margarete Hofmann, Direktorin "Politik" des Europäischen Betrugsbekämpfungsamtes (OLAF) und Jelena Wachowski, stellvertretende Geschäftsführerin das Fachgespräch. Foto: privat.

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-4-188

Gender- und Diversity-Kompetenz ist eine (juristische) Schlüsselqualifikation!

Prof. Dr. Ulla Gläßer

Professur für Mediation, Konfliktmanagement und Verfahrenslehre an der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder); Koordination des Schlüsselqualifikationsangebots an der Juristischen Fakultät

Prof. Dr. Eva Kocher

Mitglied der djb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht und des djb-Arbeitsstabs Ausbildung und Beruf, Professor für Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht,

Zivilverfahrensrecht, Dekanin der Juristischen Fakultät, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

In der gegenwärtigen Diskussion um die Reform der juristischen Ausbildung hat auch der djb gefordert: „Gender- und Diversity-Kompetenz sind [...] zentrale Schlüsselqualifikationen für juristische Berufe; dies wird bei der Auslegung des § 5a Abs. 3 DRiG (der die Relevanz von Schlüsselqualifikationen in der juristischen Ausbildung regelt) oft noch nicht angemessen erkannt. Es bedarf deshalb [...] einer entsprechenden Ergänzung

bzw. Klarstellung des § 5a Abs. 3 DRiG“.¹ Dafür spricht: Das Deutsche Institut für Menschenrechte e.V. (DIMR) hat vor einigen Jahren schon im Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ (in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Anwaltsinstitut DAI) Fortbildungs- und Informationsangebote für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte entwickelt, die das Ziel verfolgen, „die Anwaltschaft in Bezug auf den praktischen Menschenrechtsschutz zu stärken, sie für Diskriminierungen zu sensibilisieren und zu ihrem Diversity-Kompetenzaufbau beizutragen“.² Dasselbe Institut entwickelt aktuell (in Kooperation mit dem Bundesministerium der Justiz und den Bundesländern Berlin, Bayern und Niedersachsen) „Fortbildungsmodule für Strafjustiz und Staatsanwaltschaft im Themenfeld Rassismus unter Berücksichtigung des menschenrechtlichen Rechtsrahmens“.³ Es wird also in einem Bereich fortgebildet, in dem kaum juristische Ausbildung stattfindet. Jedenfalls finden sich aktuell in den Lehrveranstaltungsverzeichnissen der meisten juristischen Fakultäten in Deutschland kaum Angebote zu Gender- und Diversity-Kompetenz. Zum Teil wird sogar bestritten, dass es sich hier um eine „Schlüsselqualifikation“ für Jurist*innen handele.⁴

Berufspraktische Relevanz

Die Relevanz für die Berufspraxis von Juristinnen und Juristen ist dabei wahrscheinlich nicht einmal der größte Streitpunkt. Gender- und Diversity-Kompetenzen stehen in der rechtsprechenden, verwaltenden und rechtsberatenden Praxis zwar selten so im Vordergrund, dass ihre Relevanz auf den ersten Blick sichtbar wird. Dies ist aber ein Problem, auf das in der Ausbildung gerade reagiert werden sollte: „Diejenigen, die heute von Diskriminierung betroffen sind, sind auf einen wirksamen und damit diskriminierungsfreien Zugang zum Recht angewiesen. Dazu gehört, dass Juristinnen und Juristen in Rechtsberatung, Verwaltung und Rechtsprechung in der Lage sind, diskriminierende Sachverhalte und Lebensbedingungen einschätzen und sensibel mit den Erfahrungen der davon Betroffenen umgehen zu können. Das Rechtssystem verlässt sich hier aktuell zu stark darauf, dass die erforderliche Beratung durch ehrenamtliche oder unzureichend finanzierte öffentliche Beratungsstellen übernommen wird.“⁵ Gegenstand entsprechender Qualifizierungen kann die Sensibilisierung für Ungleichheitsverhältnisse sowie In- und Exklusionsmechanismen im Recht sein, die Stärkung entsprechender praktischer Argumentationskompetenzen, aber auch die gezielte Vorbereitung herausfordernder Diskussionssituationen – „zur Qualitätssicherung beziehungsweise Sicherstellung einer diskriminierungs- und barrierefreien Rechtsdienstleistung“ bzw. für „eine professionelle und zielgruppenorientierte anwaltliche Beratung“.⁶

„Schlüsselqualifikation“?

Je nach individueller Ausrichtung der Unterrichtenden werden Gender- und Diversity-Themen z.T. in Vorlesungen oder Seminaren thematisiert. Dies gilt nicht nur für das Familien- oder Arbeitsrecht oder die Grundrechte-Vorlesung, wo die Bezüge offenkundig sind; Gender- und Diversity-Themen lassen sich viel-

mehr – ausreichende Kenntnis und Motivation vorausgesetzt – auch in strafrechtliche und viele andere Fächer integrieren.⁷ Veranstaltungen, die Gender- und Diversity-Fragen gezielt und explizit in den Mittelpunkt stellen, sind dagegen aber nach wie vor rar. Neben Ansätzen, Gender- und Diversity-Aspekte themenspezifisch und punktuell aufzugreifen, liegt es deshalb nahe, den „Allgemeinen Teil“ der Gender- und Diversity-Kompetenz – also eine grundlegende Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Perspektiven, für Diskriminierungsmechanismen und konstruktive Umgangsformen mit Unterschiedlichkeiten – als Schlüsselqualifikation anzubieten.⁸ Dies stößt jedoch auf Widerstände; auch einige Justizprüfungsämter sind nicht bereit, derartige Lehrveranstaltungen als Schlüsselqualifikation anzuerkennen – oder nur dann, wenn sie mit einem klaren Handlungsfokus⁹ kombiniert werden. Dahinter steht ein Verständnis des Begriffs der Schlüsselqualifikation, das auf reine Handlungskompetenzen mit Aktivitätsorientierung fokussiert ist. Dieses einschränkende Verständnis von Schlüsselqualifikationen teilen wir nicht. Gender- und Diversity-Kompetenz liegen im Kern des Konzeptes von – auch juristischen – Schlüsselqualifikationen. Nach einem disziplinübergreifenden Verständnis werden mit dem Begriff „Schlüsselqualifikationen“ (so die gesetzliche Terminologie; aktueller: „Schlüsselkompetenzen“) überfachliche Qualifikationen bezeichnet, die zum adäquaten Handeln in einer Vielzahl von Situationen befähigen sollen. Ihr Fokus liegt also nicht auf dem Fachwissen, sondern auf dem kompetenten Umgang mit fachlichem Wissen und beruflichen Herausforderungen. Daher setzen sich Schlüsselqualifikationen aus einem breiten Spektrum übergreifender Kompetenzen zusammen, die sowohl aus dem kognitiven als auch aus dem praktischen und dem affektiven Bereich stammen. Als Schlüsselqualifikationen gelten damit grundsätzlich „Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche [...] a) die Eignung für eine große Zahl von Positionen und Funktionen [...] und b) die Eignung für die Bewältigung einer Sequenz

1 Siehe dazu die Stellungnahme des djb vom 16.11.2016, st16-25.

2 Siehe dazu die Projektbeschreibung: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/projekt-anwaltschaft-fuer-menschenrechte-und-vielfalt/> (Abfrage 26.10.17).

3 Siehe dazu die Projektbeschreibung: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/diskriminierungsschutz/projekt-rassismus-und-menschenrechte-staerkung-der-strafjustiz/> (Abfrage 26.10.17).

4 Siehe dazu exemplarisch das Interview mit Anne-Marie Keding, Ministerin für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt, djbZ 2/2017, S. 109 (110): „Sensibilisierung in Genderfragen muss doch nicht gleich zur Schlüsselqualifikation erklärt werden. [...] es ist auch richtig, sich jetzt damit zu beschäftigen, aber zu sagen, es sei eine Schlüsselqualifikation, das trifft nicht zu.“

5 Stellungnahme des djb v. 16.11.2016 (Fn. 1). Siehe auch DIMR (Fn. 3).

6 So die Beschreibung der Seminare, die das DIMR in den beiden erwähnten Projekten entwickelt hat (Fn. 2 und 3).

7 Siehe z.B. die Themen, die im Lehrbuch „Feministische Rechtswissenschaft“ (Hrsg.: Foljanty/Lembke, 2. Aufl. 2012) angesprochen werden.

8 Siehe exemplarisch die Veranstaltung „Genderkompetenz“ an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg, Dozentin: Dana-Sophia Valentiner.

9 Siehe exemplarisch die Veranstaltung „Female Negotiation Strategies“ am Fachbereich Rechtswissenschaft der Goethe-Universität Frankfurt a.M., Dozentin: Julia Sophia Habbe.

von (meist unvorhersehbaren) Änderungen von Anforderungen im Laufe des Lebens“ erbringen.¹⁰ Kompetenztheoretisch betrachtet bezeichnen Schlüsselqualifikationen die allgemeine Fähigkeit, konkrete Handlungen (also Tun, Sprechen, Denken) jeweils neu situationsgerecht zu generieren bzw. zu aktualisieren. Schlüsselqualifikationen sollen dabei die fachlichen Qualifikationen nicht ersetzen, sondern ergänzen.¹¹ Es spricht nichts dafür, dieses umfassende Verständnis von Schlüsselqualifikationen, unter den sich Gender- und Diversity-Kompetenz fassen lässt, im Rahmen der juristischen Ausbildung einzuengen. Der Wortlaut von § 5a Abs. 3 S. 1 DRiG¹², mit dem im Zuge der Reform der Juristenausbildung im Jahre 2002 Schlüsselqualifikationen in den Katalog der juristischen Ausbildungsinhalte aufgenommen wurden, und dessen Kerngehalt von den meisten Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Länder – teilweise wortgleich – übernommen wurde, gibt hierzu jedenfalls keinen Anlass. Denn es besteht Einigkeit, dass die Aufzählung der konkreten Kompetenzen „Verhandlungsmanagement, Gesprächsführung, Rhetorik, Streitschlichtung, Mediation, Vernehmungslehre und Kommunikationsfähigkeit“ nicht abschließend und nicht als Regelbeispiele, sondern exemplarisch gemeint ist.¹³

Zum Verhältnis von Sensibilisierung und Handlungsorientierung

Aus dem Katalog der Beispiele zu folgern, dass nur Kompetenzen mit pragmatischer, unmittelbar außenwirksamer Handlungsorientierung dem Begriff der gemäß § 5a Abs. 3 S. 1 DRiG für Jurist*innen relevanten Schlüsselkompetenzen entsprechen, dass also Kompetenzen, welche die (zunächst eher innerlichen) Vorgänge der Sensibilisierung, Wahrnehmung und Reflexion ins Zentrum stellen, nicht gemeint seien¹⁴, geht in doppelter Hinsicht fehl. Denn zum einen sind Wahrnehmung und Reflexion kognitionspsychologisch höchst aktive Vorgänge – die auch aktiv überprüft und verändert werden können. Zum anderen sind Wahrnehmung und Reflexion den Handlungen mit Außenwirkung (in aller Regel) vorgelagert und damit für letztere bestimmend und entscheidend. In didaktischer Hinsicht sind deshalb Wahrnehmungs-/Reflexions- und Handlungskompetenzen nicht sinnvoll trennbar. Sollen neue Handlungsformen erlernt oder bestehende Handlungsmuster verändert werden, sind zunächst eine kritische Selbstwahrnehmung sowie ein bewusster Abgleich der eigenen Handlungsmotive und -ziele mit den Wirkungen des eigenen Handelns durch Außenwahrnehmung/Feedback nötig. Auch Unterrichtsformate zur Vermittlung „klassischer“ Schlüsselkompetenzen wie Gesprächsführung, Verhandeln oder Mediation enthalten deshalb notwendigerweise hohe Anteile der Befassung mit der eigenen Wahrnehmung sowie ex ante- und ex post-Reflexionen der eigenen Handlungsstrategien.¹⁵

FAZIT:

Es gibt also keinen stichhaltigen Grund, Gender- und Diversity-Kompetenz im Rahmen der juristischen Ausbildung nicht als Schlüsselqualifikation anzuerkennen. Vielmehr sollten derartige Lehrveranstaltungen vermehrt angeboten werden, da sich daran auch grundlegende Wirkmechanismen von Wahrnehmung(smustern) wunderbar allgemeinverständlich und

einleuchtend thematisieren lassen. Aufgrund der bisher häufig einschränkenden Praxis erscheint eine diesbezüglich klarstellende Änderung des § 5a Abs. 3 DRiG sinnvoll.¹⁶ In Frage käme z.B. die Aufnahme von „Gender- und Diversity-“ oder allgemeiner auch „kritischer Reflexionskompetenz“. Eine solche klarstellende Erweiterung des Beispielkatalogs würde auch dem Gedanken Rechnung tragen, dass eine gute und verantwortungsbewusste Jurist*in „in Bezug auf aktuelle Problemkonstellationen einen reflektierten Standpunkt einnehmen muss. Hierzu sollte die universitäre Ausbildung beitragen, denn das Jurastudium in seinem Verständnis als Geisteswissenschaft ist eben keine reine Berufsqualifikation, sondern bleibt dem ‚Freiheitsgedanken des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses‘ verbunden.“¹⁷ Es lohnt sich, auch weiterführend darüber nachzudenken, ob Gender- und Diversity-Kompetenz über die Aufnahme in die – zur freien Auswahl der Studierenden stehenden – Kataloge der Schlüsselqualifikations-Veranstaltungen hinaus als juristische Kernkompetenz verpflichtender Lehrinhalt werden sollte: „Bei der Frage, auf welche Pflichtthematiken das juristische Studium begrenzt werden kann, fordert der djb eine stärkere Berücksichtigung von reflexiven Kompetenzen und dem kritischen Umgang mit Recht. Eine Ausbildung von Juristinnen und Juristen, die diese auf Gerechtigkeitsfragen demokratischer und offener Gesellschaften vorbereitet, muss auch Rechtsfragen von Diskriminierung, Hierarchien und Ungleichheiten zum Gegenstand haben. Dazu braucht es Juristinnen und Juristen, die Recht nicht nur mechanisch anwenden können, sondern die auch in der Lage sind, es aus verschiedenen Perspektiven zu hinterfragen und es in vielfältige gesellschaftliche Zusammenhänge einzuordnen.“ Stellungnahme des djb v. 16.11.2016 (Fn. 1).

- 10 Mertens, Schlüsselqualifikationen – Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7. Jg 1974, S. 40.
- 11 Reetz, Duales System zwischen Tradition und Innovation. In: Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogische Texte, Sonderband 4, 1991, S. 28 f.
- 12 „Die Inhalte des Studiums berücksichtigen die rechtsprechende, verwaltende und rechtsberatende Praxis einschließlich der hierfür erforderlichen Schlüsselqualifikationen wie Verhandlungsmanagement, Gesprächsführung, Rhetorik, Streitschlichtung, Mediation, Vernehmungslehre und Kommunikationsfähigkeit.“
- 13 Siehe Begründung des Gesetzentwurfs, BT-Drs. 14/7176, S. 11; BT-Drs. 14/8629, S. 13; Staats, DRiG. Kommentar, Baden-Baden 2012, § 5a, Rn. 9; Schmidt-Räntsch, DRiG. Kommentar, 6. Aufl., München 2009, § 5a, Rn. 28; Fritzemeyer, NJW 2006, S. 2825 (2825); Jung, JuS 2003, S. 1048 (1049), JURA 2003, S. 802 (802).
- 14 Der Gedanke einer derartigen Einschränkung löst in anderen – generell eher reflexionsorientierten – Disziplinen z.T. Verwunderung aus.
- 15 Siehe hierzu auch die am 1.9.2017 in Kraft getretene Ausbildungsverordnung für zertifizierte Mediatoren (ZMediatAusbV), deren Katalog der notwendig nachzuweisenden Ausbildungsinhalte 12 Stunden Unterricht zu „Persönliche Kompetenz, Haltung und Rollenverständnis“ verlangt, was maßgeblich im Wege der Sensibilisierung und Selbstreflexion vermittelt wird.
- 16 Stellungnahme des djb vom 16.11.2016, st16-25.
- 17 Schmitt-Leonardy/Heintz, LKRZ 2011, S. 156 (160).