6 PROMOVIEREN NEU GESTALTEN

Ulrike Senger

Qualitätsoffensive Diversität

Nachwuchsgewinnung und -bildung in verschiedenen Berufsfeldern

wbv

PROMOVIEREN NEU GESTALTEN

Ulrike Senger

Qualitätsoffensive Diversität

Nachwuchsgewinnung und -bildung
in verschiedenen Berufsfeldern

Die Buchreihe „Promovieren neu gestalten“ hat ihren Ursprung in dem von der Herausgeberin geleiteten Pilotzentrum Internationales Doktorandenforum an der Technischen Universität Kaiserslautern. Dieses wurde als bundesweites Modellprojekt von der Stiftung Mercator gefördert. Die Begleitforschung dazu wie zu weiteren Innovationen zum Forschen, Lehren und Führen im Zeichen von Diversität wird in der Reihe dokumentiert. Der Schwerpunkt liegt auf der Verzahnung von Wissenschaft und Berufspraxis. Die herausgestellten Qualitätsstandards sind die Grundlage für interdisziplinäre Transfer- und Netzwerkaktivitäten.

Herausgeberin der Reihe:
PD Dr. Ulrike Senger
Privatdozentin für Hochschulbildung an der Technischen Universität Dortmund und Leiterin verschiedener Pilot-Einrichtungen und Innovationsprojekte zu Studium, Promotion, wissenschaftlicher Weiterbildung, lebenslangem Lernen und Hochschuldidaktik

Die Buchreihe wurde mit dem 6. Band umbenannt, aus „Doktorandenbildung neu gestalten“ wird „Promovieren neu gestalten“. Bisher sind folgende Publikationen erschienen:

Band 1
Ulrike Senger
Pilotzentrum Internationales Doktorandenforum
Erster Meilenstein hochschuldidaktischer Personal-, Organisations- und Hochschulentwicklung
Bielefeld 2010, Best-Nr.: 6001930, ISBN 978-3-7639-3669-, DOI 10.3278/6001930w

Band 2
Ulrike Senger, Christian Vollmer
International promovieren in Deutschland
Studienergebnisse einer an 20 Universitäten durchgeführten Online-Befragung
Bielefeld 2010, Best.-Nr.: 6001931, ISBN 978-3-7639-3670-0, DOI 10.3278/6001931w

Band 3
Ulrike Senger, Christian Vollmer
Innovationsfeld Promovierendenerfassung an deutschen Universitäten
Exemplarische Erfahrungsberichte aus „International promovieren in Deutschland“
Bielefeld 2011, Best.-Nr.: 6001933, ISBN 978-3-7639-3672-4, DOI 10.3278/6001933w

Band 4
Ulrike Senger
Von der Doktorandenausbildung zur Personalentwicklung junger Forschender
Innovative Konzepte an deutschen Universitäten
Bielefeld 2011, Best.-Nr.: 6001934, ISBN 978-3-7639-3673-1, DOI 10.3278/6001934w

Band 5
Ulrike Senger, Yvonne Robel, Thorsten Logge
Projektlehre im Geschichtsstudium
Verortungen, Praxisberichte und Perspektiven
Bielefeld 2015, Best.-Nr.: 6001935, ISBN 978-3-7639-3674-8, DOI 10.3278/6001935w

Band 6
Ulrike Senger
Qualitätsoffensive Diversität
Nachwuchsgewinnung und -bildung in verschiedenen Berufsfeldern
Bielefeld 2021, Best.-Nr.: 6004647, ISBN 978-3-7639-6106-1, DOI 10.3278/6004647w

6 PROMOVIEREN NEU GESTALTEN

Ulrike Senger

Qualitätsoffensive Diversität

Nachwuchsgewinnung und -bildung in verschiedenen Berufsfeldern

wbv

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

© 2021 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Umschlag:
Christiane Zay, Passau

Bestell-Nr. 6004647

ISBN 978-3-7639-6106-1 (Print)
DOI: 10.3278/6004647w (E-Book)

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter **wbv-open-access.de**

Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Inhalt

Vorwort von Staatsministerin Annette Widmann-Mauz, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration im Kanzleramt 7

Ulrike Senger
1. **Einleitung** 9

2. **Herausforderungen im Querschnitt der Berufsfelder – Grundsatzfragen, Initiativen und Wirksamkeit** 21

Herta Däubler-Gmelin
2.1. **Diversität in Politik und Rechtsordnung** 23

Pascal Becker und Christian von Schassen
2.2. **Diversität und Digitalisierung** 49

3. **Exemplarische Berufsfeldanalysen – Nachwuchsgewinnung und -bildung im Zeichen von Diversität** 73

Beatrix Behrens und Thomas Prümer
3.1. **Diversität und Bundesverwaltung – Modell „Bundesagentur für Arbeit“** . . 75

Simon Beckert
3.2. **Diversität und Bundeswehr** 87

Thomas Model
3.3. **Diversität und Polizei** 115

Ulrike Senger, Peter Zervakis und Bettina Caspary
3.4. **Diversität und Hochschulen** 133

Klaus Mertes SJ
3.5. **Diversität und Schulen** 177

Frank Mantwill und Ulrike Senger
3.6. **Diversität und Ingenieurwesen** 191

Chris-Henrik Wulfert
3.7. **Diversität und Medizin** 221

Gisela Rehfeld
3.8. Diversität und Pflege 265

Ulrike Senger, Katrin Zschirnt und Frank Mantwill
3.9. Diversität und Wirtschaft 287

Friederike Sittler
3.10. Diversität und Medien 321

3.11. Diversität und Katholische Kirche 335

Johannes zu Eltz
3.11.1. Herkunft und Verantwortung 335

Volker Malburg
3.11.2. Priesterausbildung 340

Martin Vorländer
3.12. Diversität und Evangelische Kirche 377

Rabeya Müller
3.13. Diversität und Islam in Deutschland 395

4. Diversitätslernen – Innovative Ansätze und Fallbeispiele 413

Rainer-Johannes Schlobohm
4.1. Diversität und Haltungslernen – Authentizität im Diversity Management 415

Simon Beckert
4.2. Diversität und Widerstandslernen – Bildungsinnovation „Widerstandsweg“ 433

Hülya Süzen
4.3. Diversität und lebenslanges Lernen – Berufsbegleitendes Studieren aus studentischer Perspektive 455

Jan Roser SJ
4.4. Diversität und soziales Lernen – Fratello Hamburg und Teilhabe obdachloser Menschen 465

Herta Däubler-Gmelin und Ulrike Senger
5. Schlusswort 475

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Diversität, interkulturelle Öffnung, Vielfalt im Team – dieser Dreiklang wird immer wichtiger und ist ein Erfolgsfaktor für Gesellschaft und Wirtschaft. Heute ist Deutschland Heimat für 83 Millionen Menschen, davon 21,2 Millionen mit familiärer Einwanderungsgeschichte. Schauen wir auf die Geschichte, dann war es auch diese gesellschaftliche Vielfalt, die Deutschland zu einem erfolgreichen Land in der Mitte Europas und in der Welt gemacht hat.

Im Jahr 2020 wird mit Blick auf die Demografie, den Fachkräftemangel und die Herausforderungen der Corona-Pandemie immer deutlicher, dass Diversität ein Standortvorteil ist und dazu beitragen kann, dass alle Menschen im Land ihre Potenziale voll und ganz einbringen können. Ob jung oder alt, Frau oder Mann, Ost oder West, mit oder ohne Einwanderungsgeschichte. Das gilt es zu fordern und zu fördern. Ein Schlüssel dafür ist die interkulturelle Öffnung. Sie ist das Gebot der Stunde – sei es in der deutschen Wirtschaft, in der Politik oder im Öffentlichen Dienst, im Bund, in den Ländern und Kommunen.

Die Bundesregierung hat sich diesem Ziel mit dem Nationalen Aktionsplan Integration verschrieben. Im Schulterschluss mit 300 Akteurinnen und Akteuren aus der gesamten Breite der Zivilgesellschaft wollen wir dafür sorgen, dass in den Strukturen unserer Organisationen zum einen die Barrieren und Hemmnisse erkannt und abgebaut werden, die den gleichen Chancen aller Menschen entgegenstehen. Zum anderen verfolgen wir eine offene Organisationskultur, in der das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Wert der Vielfalt gestärkt wird.

Zahlreiche Unternehmen, Verbände und staatliche Stellen gehen hier bereits mit gutem Beispiel voran. Ob Aktienkonzern, Mittelständler oder Familienbetrieb: Viele erkennen interkulturelle Kompetenzen als Chance und setzen auf vielfältige Teams. Weil diese nachweislich erfolgreicher arbeiten, innovativere Ideen entwickeln und Probleme effizienter lösen. Aber es gibt Nachholbedarf, denn noch nicht überall spiegelt sich die gesellschaftliche Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur wider. Zum Beispiel sind die Beschäftigungschancen für Menschen mit familiärer Einwanderungsgeschichte weiterhin geringer – in der Privatwirtschaft, aber auch im Öffentlichen Dienst. In der Bundesverwaltung haben gerade einmal 12 Prozent der Beschäftigten eine familiäre Einwanderungsgeschichte, in Deutschlands Bevölkerung sind es 26 Prozent. Hierbei gibt es Verbesserungspotenzial und darum haben wir mit dem Nationalen Aktionsplan Integration eine ressortübergreifende Strategie für mehr Vielfalt im Öffentlichen Dienst vorgestellt.

Als Staatsministerin für Integration fördere ich ganz bewusst die Initiativen für mehr Diversität und Chancengleichheit, etwa die Charta der Vielfalt, bei der heute bereits über 3.500 Institutionen mit rund 14 Millionen Beschäftigten dabei sind. Ich

bin überzeugt, dass davon der weitere wirtschaftliche Erfolg und der Zusammenhalt unseres Landes maßgeblich abhängen werden. Darum danke ich auch der Qualitätsoffensive Diversität, die diesen Prozess fundiert und engagiert vorantreibt.

Mein Arbeitsstab und ich haben die Qualitätsoffensive Diversität von Beginn an begleitet. Ihr Anliegen, berufsfeldübergreifend Diversität zu fördern, begrüße ich sehr. Die Vielfalt der Partnerinnen und Partner, die bei der Offensive neue Perspektiven einbringen, ist wichtig. So kann im eigenen Handlungsfeld von den Erfahrungen der anderen profitiert werden. Ob Wissenschaft und Bildung, Polizei und Bundeswehr, öffentliche Verwaltungen, Kirchen oder die Medizinbranche: Überall rückt das Thema Diversität in den Vordergrund.

Die Qualitätsoffensive begleitet diese Entwicklung, zeigt bestehenden Handlungsbedarf und bietet Lösungsvorschläge und Best-Practice-Beispiele, wie wir die Vielfalt unseres Landes stärker nutzen können. Das vorliegende Werk macht deutlich, worauf es ankommt: Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, um die Diversitätspolitik auf das nächste Level zu heben und so die Integration und den Zusammenhalt in Deutschland strategisch zu stärken.

Die einzelnen Beiträge stammen aus der Feder von Autorinnen und Autoren, die aktiv in ihrem Bereich an der Diversitätsorientierung arbeiten, ihre Organisationen entscheidend mitgestalten oder sich durch ihren beruflichen Werdegang und persönlichen Einsatz der Förderung von Diversität verschrieben haben. Die Beiträge analysieren etwa aus der Sicht von Hochschulen, Schulen, Bundeswehr, Polizei, Medizin, Pflege, Medien und Verwaltung, welche Herausforderungen es insbesondere bei der diversitätsorientieren Nachwuchsgewinnung gibt. Das ist in Zeiten des demografischen Wandels besonders wichtig.

Ich danke den Autorinnen und Autoren für ihre wertvollen Beiträge und ich wünsche allen ein gutes Gelingen für die weitere Diversitätsarbeit.

Annette Widmann-Mauz
Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin
Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

1. Einleitung

Ulrike Senger

Diversität, Vielfalt und Diversity Management sind in aller Munde und allgegenwärtig in den Leitbildern und Strategien nahezu aller Bildungs- und Berufsbereiche. Dies zeigt sich z. B. in der Bereitschaft von immer mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Selbstverpflichtung auf die im Jahre 2006 veröffentlichte Charta der Vielfalt unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin. Diese Initiative hat in den letzten Jahren zunehmend zu einer positiven Besetzung dieses Themas geführt, immer mehr Organisationen begreifen Diversität als Gestaltungschance und Qualitätszuwachs.

Hier setzt das Buchprojekt „Qualitätsoffensive Diversität – Nachwuchsgewinnung und -bildung in verschiedenen Berufsfeldern" an. Ziel ist die Herausarbeitung eines Qualitätsverständnisses von Diversität in verschiedenen Berufsfeldern und der zum einen berufsfeldbezogenen, zum anderen berufsfeldübergreifenden Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, die daraus abzuleiten sind.

Die zentrale Herausforderung im Umgang mit Diversität, also im respektvollen Umgang mit jeder und jedem einzelnen Anderen, besteht in der Ermöglichung der individuellen Entfaltung von Persönlichkeiten in den jeweiligen beruflichen Wirkungsradien. Angesichts des bestehenden oder sich abzeichnenden Nachwuchs- und Personalmangels erweist sich das in vielen Berufsfeldern umso mehr als wirtschafts- und sozialpolitische Erfordernis.

Die Auslotung der Bedarfssituation legt die systematische Identifizierung von Diversitätspotenzialen in den beteiligten Berufsfeldern nahe, um auf dieser Grundlage die Phase der Nachwuchsgewinnung und -bildung bedarfs- und qualitätsorientiert auszugestalten. In dieser Zielsetzung werden die quantitativen und qualitativen Ausprägungen des Ist-Stands einer diversitätssensiblen Nachwuchsgewinnung und -bildung unter Berücksichtigung der jeweiligen berufsfeldbezogenen Wertehaltungen und Prägungen in den Blick genommen. Dazu gehört auch die Betrachtung der für die Personalentwicklung verantwortlichen Führungskräfte, Lehrenden und Begleitenden. Aus den Analysen resultieren Zukunftsperspektiven und Handlungsempfehlungen, die in die mögliche Perspektive einer gemeinsamen berufsfeldübergreifenden Qualitätsoffensive Diversität einmünden.

Zur bestmöglichen Vergleichbarkeit der Verfahren wie der Ergebnisse der Diversitätsanalysen zwischen den Berufsfeldern folgen die Beitragenden aus einem vielfältigen Spektrum beruflicher Handlungskontexte – Bundesverwaltung, Bundeswehr, Polizei, Hochschulen, Schulen, Ingenieurwesen, Medizin, Pflege, Wirtschaft, Medien, Katholische Kirche, Evangelische Kirche, Islam – einem gemeinsamen, wenn auch flexiblen und mit eigener Schwerpunktsetzung zu versehenden Darstellungsmuster. Dieses sieht die folgenden Erarbeitungsschritte zur Analyse der Ausbildungssituation in den verschiedenen Berufsfeldern vor:

(1) Berufskulturelle Prägung: Berufsethos, Werte, Führungsgrundsätze, (Aus-)Bildungsverständnis
(2) Quantitative Bestandsaufnahme: Zahlen, Daten und Fakten – Status quo der Nachwuchssituation und Ursachenforschung eines möglichen Nachwuchs- und Personalmangels in Rückbindung an die berufskulturellen Spezifika, möglichst unter Einbeziehung der geschichtlichen Entwicklungslinien
(3) Qualitative Bestandsaufnahme I – Personalentwicklung der Auszubildenden:
Herleitung des berufskulturellen Kompetenzanforderungsprofils in der Eingangs- und Ausbildungsphase, Formate der Personalentwicklung – auszulegen als Persönlichkeitsbildung in der besonderen Wertehaltung und -prägung des Berufsfelds, Stärken-Schwächen-Analysen, Good-Practice-Beispiele, Erfahrungen des Scheiterns und Ursachenanalysen, Qualitätskriterien und -management
(4) Qualitative Bestandsaufnahme II – Personalentwicklung der Führungskräfte und Ausbilder:innen:
in Analogie oder Schwerpunktsetzung ausgewählter Aspekte zu (3)
(5) Handlungskonsequenzen für das Berufsfeld – als Ganzes und als „lernende Organisation“:
Erfordernis und Gestaltung von Qualitätszielen, Innovationen, Reformen u. Ä. zur Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit, berufsfeldbezogen und -übergreifend, möglicher Mehrwert einer gemeinsamen Qualitätsoffensive Diversität

Dieser qualitätsorientierte Ansatz von Diversitätshandeln in verschiedenen Berufsfeldern wird durch die Professionalität der beteiligten Beitragenden möglich. Denn diese sind großenteils **Führungskräfte**, die das Ausbildungssystem ihres Berufsfelds und mehrere Karriereentwicklungsstufen durchlaufen haben und die künftige Ausrichtung der diversitätsorientierten Personalentwicklung der Auszubildenden wie der Ausbilder:innen mitverantworten. So besteht ein besonderes Qualitätsmerkmal dieses Bandes darin, dass sich die beteiligten Führungskräfte selbst mit persönlichem Engagement – und ihren eigenen Erfahrungswerten als Auszubildende und Ausbilder:innen – den vorliegenden Berufsfeldanalysen gewidmet haben.

Diese Besonderheit setzt sich dadurch fort, dass der Weg der Annäherung an eine Theorie-Praxis-Verzahnung des Gestaltungsfelds der Ausbildungssituation nicht von der Theorie/Wissenschaft zur Praxis verläuft (was z. B. auch das Bemühen von Hochschulen um die „employability“, also die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Absolventinnen und Absolventen in der Arbeitswelt, belegt), um dann in der Regel bei Handlungsempfehlungen, deren Umsetzung häufig unsicher ist, stehen zu bleiben, sondern genau umgekehrt. Somit werden die zum Buchband beitragenden **Praktiker:innen** mit Innovations- und Gestaltungserfahrung in ihren Berufsfeldern zu **„Interventionsforschenden“**, die ihr konkretes Führungs- und (Aus-)Bildungshandeln durch die Befassung mit historischen, empirischen, ethischen und didaktischen Analyseansätzen sowie Theorien von Führung und Bildung konstruktiv-kritisch hinterfragen, möglicherweise neu erfinden und in die Zukunft führen wollen. Damit liegt der institutionelle Evaluations- und Veränderungsprozess bei diesen in einer Hand und

verspricht aufgrund der mit der Führungsposition gegebenen Gestaltungsmöglichkeiten, dass Wirksamkeit und Nachhaltigkeit bei einer diversitätsbezogenen Qualitätsentwicklung und -sicherung von Anfang an mögliche Veränderungs- und Reformprozesse als integrale Komponenten des Gesamtprozesses – zumal in einem berufsfeldübergreifenden Kollegenkreis – mitgedacht werden können. Der Perspektivwechsel der Vertreter:innen „anderer" Berufsfelder auf die eigenen Veränderungserfordernisse und -potenziale tut ein Übriges.

Dazu kommen Herausforderungen, von denen die verschiedenen Berufsfelder übergreifend betroffen sind, sodass den einzelnen Berufsfeldanalysen zwei querschnittliche Beiträge zu Grundsatzfragen, Initiativen und Wirksamkeit von Diversität in Politik und Rechtsordnung wie in der Digitalisierung in der Berufswelt vorausgehen.

Herta Däubler-Gmelin betont in ihrem Beitrag *„Diversität in Politik und Rechtsordnung"* das grundlegende Verfassungsgebot der Achtung der Menschenwürde als Leid-Erfahrung aus der Zeit des NS-Staatsterrors und des 2. Weltkriegs. Ein wichtiges Element der Würde ist die Anerkennung der Unterschiedlichkeit und Individualität jedes Menschen. Um dies zu unterstreichen und die Bedeutung des Grundrechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit sowie der Gleichheitsgebote und Diskriminierungsverbote in unserer rechtsstaatlichen Demokratie zu verstärken, schlägt sie vor, Diversität als Verfassungsprinzip auch ausdrücklich im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland zu verankern.

Pascal Becker und *Christian von Schassen* skizzieren in ihrem Beitrag *„Diversität und Digitalisierung"*, ausgehend von der These der digitalen Teilhabe als Qualitätsmerkmal von Diversität, die gemeinsamen Veränderungsanforderungen als integrative „digitale" Personal- und Organisationsentwicklung in den verschiedenen Berufsfeldern. Dabei zeigen sie – auch am Beispiel ihrer eigenen Berufs- und Karriereentwicklung als „digitalisierte Ärzte" – die Qualitätsstandards „lernender Organisationen" auf, sodass kompetenzorientierte Bildungskonzepte des (digital) lebenslangen Lernens wirksam greifen können.

Beide Beiträge entfalten die Dynamik und Innovationskraft, die aus dem Willen erwächst, Diversität und gleichberechtigte Teilhabe in der Berufswelt konsequent als richtungs- und zukunftsweisende Qualitätsmaßstäbe umzusetzen und unter diesen Vorzeichen gemeinsam auch mit der „digitalen" Zeit gehen zu können. Davon zeugen die folgenden Bestandsaufnahmen der verschiedenen Berufsfelder, deren Analysen und Initiativen sich in fach- und berufskultureller Einpassung des Diversitätsprinzips in bedarfsbezogener Handhabung des konzeptionellen Rahmens vorrangig auf das exemplarische Wirkungsfeld der Nachwuchsgewinnung und -bildung beziehen.

Ausgehend von dem zentralen Gedanken „Wir akzeptieren unser Gegenüber in seiner Vielfalt" des Leitbilds der Bundesagentur für Arbeit, entfalten *Beatrix Behrens* und *Thomas Prümer* für die vor allem durch eine Unterrepräsentanz von Beschäftigten mit Migrationshintergrund geprägten *Bundesverwaltung* schrittweise ein mitarbeitenden- und kundenorientiertes Diversitätsmodell *„Bundesagentur für Arbeit"*. Auf-

grund dessen systematischer Berücksichtigung von Diversity- und Gender-Aspekten in der Personalauswahl und -gewinnung wurde es vom Ressortarbeitskreis „Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung“ der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration als Benchmark zum Transfer innerhalb der Bundesministerien empfohlen.

Dass Diversität in der *Bundeswehr* im Selbstverständnis der Inneren Führung – als Gegenmodell zu einer militärischen Befehlskultur des blinden Gehorsams, verbunden mit dem Machtmissbrauch staatlicher Organe – angelegt ist, nimmt *Simon Beckert* zum Anlass, um in der Konkurrenzsituation der Bundeswehr mit anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, insbesondere zur Gewinnung von Nachwuchsführungskräften für die Offizierausbildung, die Verbindung zwischen dieser Führungsphilosophie mit den Grundsätzen eines modernen Diversity Managements darzustellen. Wie diese Verknüpfung mit dem Ziel der Persönlichkeitsbildung der Führungsverantwortlichen qualitätsorientiert gelingen kann, zeigt er an exemplarischen Vermittlungsformaten des Zentrums Innere Führung der Bundeswehr.

Die Zukunft der *Polizei* als Abbild einer demokratischen Gesellschaft im Zeichen von Diversität und Gleichstellung zu gestalten, sieht *Thomas Model* als Schlüssel, um dem Nachwuchsmangel in der Polizei effektiv zu begegnen. Dazu führt er beispielhaft die Einstellungsoffensive der Freien und Hansestadt Hamburg an. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit legt er bei der Aufnahme in die Ausbildung und das Studium der Akademie der Polizei Hamburg empirisch basierte und standardisierte Auswahlverfahren zugrunde. Die Neuausrichtung wie Qualitätssicherung einer diversitätsrelevanten Curricularentwicklung untermauert er in Hamburg mit der Neugründung polizeilicher Institute für Transkulturelle Kompetenz (ITK) und Führungskompetenz (IFK).

Inwiefern in der Führungskultur von *Hochschulen* Diversität nicht als Defizit und Ursache des Scheiterns im Studium, sondern als Chance ganzheitlicher Persönlichkeits- und Hochschulentwicklung in der modernen Umsetzung des Humboldtschen Wissenschafts- und Bildungsverständnisses erfahren wird, sehen *Ulrike Senger, Peter Zervakis* und *Bettina Caspary* als Gradmesser für eine wirksame Lehrqualitätsentwicklung und -sicherung, gerade auch mit dem Ziel der nachhaltigen Senkung der Studienabbruchquoten einer diversen Studierendenschaft. Daher ist der standortspezifische, dauerhafte Erfolg von Bund-Länder-Programmen wie des Qualitätspakts Lehre, flankiert vom Projekt nexus der Hochschulrektorenkonferenz, abhängig von der Authentizität wie den Qualitätsstandards einer „diskriminierungsfreien Hochschule“, wie sie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgibt.

Den Grundsatz von der Authentizität einer „hinschauenden“ Kultur und eines daraus resultierenden konsequenten Verantwortungs- wie Gerechtigkeitshandelns legt *Klaus Mertes SJ* als Qualitätsausweis für die Gestaltung von Diversität in *Schulen* aus. Dabei legt er der Professionalität schulischer Führung und Pädagogik eine Diversitätskultur und -bildung ignatianischer Prägung zugrunde, die auf die Entwicklung einer selbstreflexiven, eigenverantwortlichen und im Umgang mit der/dem oder den Anderen achtsamen und differenzierten Haltung einer jeden einzelnen Schülerin

und eines jeden einzelnen Schülers, aber auch einer/eines jeden Lehrenden zielt. Dass die Glaubwürdigkeit der schulischen Wertekultur in Wort und Tat wesentlich von der schulöffentlichen Wahrnehmung der persönlichen Führungsverantwortung des Schulleiters abhängt, führen die Fallbeispiele zu Interkulturalität, Interreligiosität und Geschlechtergerechtigkeit aus dem Schul- und Internatsalltag des Jesuiten-Kollegs St. Blasien vor Augen.

In der ethischen Selbstverpflichtung von *Ingenieurinnen und Ingenieuren*, technische Expertisen in den Dienst des Menschen und der Umwelt zu stellen, sehen *Frank Mantwill* und *Ulrike Senger* die Triebfeder ingenieurwissenschaftlichen Wirkens. Dies betrifft digitale Alltagsunterstützungen, die Bewältigung von Krisen wie z. B. die Entwicklung von Impfstoffen zur Eindämmung der Corona-Pandemie oder auch die Erschließung und Nutzbarmachung natürlicher Energiequellen zur Abwendung einer Klimakatastrophe. Ingenieurinnen und Ingenieure stehen stets in globaler Verantwortung, für deren Wahrnehmung eine ausgeprägte Problemlösekompetenz in interdisziplinären Bezügen, verbunden mit technologischer Innovationskraft, erforderlich ist. Daher liegt es nahe, dem Nachwuchsmangel im Ingenieurwesen vor allem in der Auseinandersetzung mit dieser Verantwortungshaltung mit einem Gewinnungs- und Bildungskonzept „Klasse *und* Masse“ zu begegnen. Denn die erfolgreiche Bewältigung eines Ingenieurstudiums sollte genau dieses Anforderungsprofil des Ingenieurberufs in komplexen Situationen abbilden: Ingenieurstudierende üben im Studium die Verantwortung für ihre persönliche Studienorganisation und Kompetenzentwicklung, auch über Durststrecken hinweg, ein, die sie im späteren Berufsleben in weltweiten Bezügen tragen. Dazu sollten auch projektorientierte Studien- und Reflexionsformate zur Ingenieurpraxis in divers zusammengesetzten Teams beitragen. Darauf sollte zudem das weiter auszubauende Qualitätsmanagement des Ingenieurstudiums aufbauen, wobei die einheitliche Systematisierung der Bildungs- und Berufsdaten der „diversen“ Ingenieurinnen und Ingenieure einen Eckpfeiler darstellen sollte, auch um qualitativ zu Fragen der Persönlichkeitsbildung im Ingenieurstudium anschlussfähig zu sein.

Ausgehend vom Ethos des *Arztberufs*, niedergelegt im Eid des Hippokrates und im Genfer Gelöbnis, wonach die ärztliche Hilfe allen diversen Menschen zukommt, ordnet *Chris-Henrik Wulfert* seine Ursachenanalyse für den mangelnden Nachwuchs an Ärztinnen und Ärzten in die besonderen „diversen“, geschichtlich gewachsenen Rahmenbedingungen der *Medizin* und des Gesundheitssystems in Deutschland ein. Dabei sieht er vor allem einen qualitativen Bedarf in der weiteren Professionalisierung der Facharztausbildung bzw. ärztlichen Weiterbildung in Entsprechung zu den ganzheitlichen Kompetenzanforderungen des CanMEDS Framework. Diesen Anspruch sowie die Didaktisierung des Zusammenhangs zwischen Führungs- und Lernkultur, wie ihn auch die Weiterbildungsevaluationen der Ärztekammern bestätigt haben, sieht er im Pilotcurriculum des weiterbildenden Masterstudiengangs „Führung in der Medizin“ (FIM) realisiert, an dem er aktiv teilgenommen hat. Dies belegt sein Studienportfolio zum persönlichen Kompetenzerwerb und zur institutionellen Wirksamkeit der – in der dem FIM eigenen Theorie-Praxis-Verzahnung – entwickelten und

umgesetzten Führungs- und Lehrinnovationen, unter anderem in Formaten der interprofessionellen Zusammenarbeit mit Pflegeberufen.

Wie den zunehmenden diversen Anforderungen der *Pflege* „vom Neugeborenenzimmer bis zum Hospiz" und damit auch dem Fachkräftemangel begegnet werden kann, hängt von der Qualität und damit der Ausstrahlungskraft der Führungskultur in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ab. Das führt *Gisela Rehfeld* in ihrer Analyse der geschichtlichen Entwicklung des Pflegeberufs bis in die Gegenwart, heute auszudifferenzieren in die Bereiche der Kranken- und Altenpflege, aus. Dazu sollte neben der wahrnehmbaren Wertschätzung wie Förderung der Pflegemitarbeitenden der Schwerpunkt auf einer generalistischen Pflegeausbildung liegen, die vor allem die Persönlichkeitsbildung der Auszubildenden, insbesondere die Stärkung der ethischen und sozialen Kompetenzen, und damit die Identifikation mit dem Pflegeberuf im Dienst der Menschen fördert wie festigt. Weitere Qualitätsmeilensteine zur Entfaltung von Diversität sind die Gleichstellung der Pflege mit der Medizin, die Akademisierung der Pflege, damit verbunden die Herausbildung der Bereiche Pflegepädagogik und -management, innovative Ausbildungs- und Begleitformate und nicht zuletzt der Aufbau eines positiven, vor allem auch medial vermittelten Images.

Zur Erhaltung der Marktfähigkeit ist die Ausschöpfung von Diversitätspotenzialen in sämtlichen Bereichen der *Wirtschaft* unverzichtbar und gehört daher zum unternehmerischen Selbstverständnis. Daraus leiten *Ulrike Senger, Katrin Zschirnt* und *Frank Mantwill* die Theorie eines „Balanceakts" zwischen einer ganzheitlichen Führungskultur der Vielfalt ab, die durch Haltung und Werte, Authentizität, Innovationskraft, Agilität und Resilienz das interne Unternehmenspotenzial (ab)bildet, und den externen, sich in immer kürzerer Zeit wandelnden Anforderungen, denen es im (vorausschauenden) Wettbewerb erfolgreich zu begegnen gilt, wie z. B. dem Fachkräftemangel, der digitalen Transformation, der Globalisierung oder auch jüngst der Corona-Pandemie, gerecht wird. Ein mögliches Ungleichgewicht zu Ungunsten des am Markt auftretenden Unternehmens wird als Indiz für die Erfordernis unternehmerischer Selbstreflexion und Weiterentwicklung hin zu einer diversitätsförderliche(re)n Führungs- und Qualitätskultur bewertet. Hierfür werden Unternehmensbeispiele aufgeführt, wie Personalgewinnung und -bindung sowie Weiterbildung durch lebenslanges Lernen im Zeichen von Diversität und Innovation gedacht werden und gelingen können. Von besonderer Bedeutung ist dabei die werteorientierte Führungskräfteentwicklung, aber auch der Diversitätsgewinn sozialer Innovationen.

Auch unabhängig vom spürbaren Nachwuchsmangel im Journalismus zeichnet *Friederike Sittler* das Berufsfeld der *Medien* als Entwicklungsfeld für Diversität in unterschiedlicher Hinsicht. Der Bedarf reiche von fehlenden Studien zum Thema über die fehlende Sichtbarkeit im Fernsehen, in dem es zwar modern sei, den MigrationsVORdergrund zu zeigen, der Querschnitt der Gesellschaft mit anderen, in der Regel nicht positiv konnotierten Diversitätsmerkmalen wie Alter, sozialer Benachteiligung oder Behinderung aber nicht abgebildet werde, bis hin zur Besetzung von Führungspositionen, die im Journalismus nach wie vor durch weiße, männliche Eliten dominiert würden. So plädiert sie für die Qualitätsziele der paritätischen Teilhabe von Frauen an

Leitungsfunktionen wie einer diversitätsbewussten Öffnung des Journalistenberufs mit chancengerechten Auswahlverfahren für junge Menschen jedweder sozialer Herkunft, wobei der Veränderung des Berufsbilds durch die Digitalisierung Rechnung getragen werden sollte. Schlussendlich sind die Medien zwingend darauf angewiesen, die Vielfalt der Gesellschaft, ihrer Meinungen und Lebenssituationen widerzuspiegeln, um authentisch ihre Funktionen in einer demokratischen Gesellschaft wahrnehmen zu können.

Obwohl Diversität auf den ersten Blick nicht die *Katholische Kirche* prägt und diese Assoziation möglicherweise erst einmal befremdlich anmutet, legt *Johannes zu Eltz* dar, dass in der Drei-Einheit Gottes die Diversität des christlichen Glaubens begründet ist und den Ursprung wie das Fundament der Katholischen Kirche bildet. Jesus selbst zeichnet sich durch eine Differenz-Identität aus, durch die er erst seine Sendung in der Welt, den Dienst am Anderen, erkennen und vollziehen kann, indem er das menschliche Leid als sein eigenes erlebt und heilt. So kann man zu dem Schluss kommen, dass die heutige katholische Amtskirche ihrem eigenen Gründungsgedanken eines christlichen Mit-ein-anders zuwiderläuft, wenn sie Menschen mit von der kirchlichen Norm abweichenden Diversitätsmerkmalen von Sakramenten und Ämtern sowie Frauen von Weiheämtern ausschließt. Die Schritte vom Loslassen verfestigter (Ohn-)Machtstrukturen einer klerikalen Amtskirche hin zu einer selbstbewussten Verantwortungshaltung einer diversen Kirche, die Vielfalt in der „katholischen" Einheit als ihren ursprünglichen Auftrag betrachtet und in der heutigen Zeit glaubwürdig umsetzt, ist das Ziel des in 2020 begonnenen Synodalen Wegs.

Die Diversitätspotenziale in der *römisch-katholischen Priesterausbildung* arbeitet *Volker Malburg* unter exemplarischer Bezugnahme auf das von ihm geleitete überdiözesane Spätberufenen-Seminar Lantershofen heraus. Diese Auseinandersetzung rührt von der Bestandsaufnahme des immer größer werdenden Mangels an katholischen Priesteramtskandidaten und dessen Ursachenanalyse her und zielt darauf, die durch die aktuellen Missbrauchsdebatten in den Hintergrund geratene Sinnstiftung wie Attraktivität des Priesterberufs in der gelebten Diversität der heutigen Gesellschaft zu verankern. Seiner Analyse legt er die Rahmenordnung für die Priesterausbildung zugrunde, aus der sich die spirituellen, theologischen, pastoralen und menschlichen Bildungs- und Kompetenzziele der Priesteramtskandidaten nach jesuanischem Vorbild der Vielfalt und der Nächstenliebe („Diversitätskompetenzen"), aber auch innovative Formate des lebenslangen Lernens für die Ausbildungsverantwortlichen im Priesterseminar erschließen lassen. Vor diesem Hintergrund könnte der jüngste Reformbedarf der Priesterausbildung, der in ein – von kritischen Stimmen begleitetes – standortübergreifendes Konzept mit der Folge der Aufgabe traditioneller Katholisch-Theologischer Fakultäten und Priesterseminare münden soll, Raum zur Gestaltung von Diversität und Interprofessionalität in der Katholischen Kirche bieten und damit zu einem neuen Qualitätsbewusstsein der katholischen Priesterausbildung in den Rahmenbedingungen des römisch-katholischen Kirchenrechts beitragen.

Martin Vorländer mahnt für die *Evangelische Kirche* ebenfalls ihren Auftrag an, für die Vielfalt der Menschen und ihrer Lebenssituationen da zu sein und sich weiter zu

öffnen. Dafür bedürfe es der authentischen Ausstrahlungskraft einer partizipativen und gleichstellungsbewussten kirchlichen Kultur, die durch die Aufnahme und Wertschätzung diverser Begabungen geprägt ist und auf stereotype Zuschreibungen verzichtet, wie es auch durch die EKD-Studie „Kirche in Vielfalt führen“ untermauert wird. Wenn auch nicht im Ausmaß der Katholischen Kirche, sind in der Evangelischen Kirche ebenfalls rückläufige Zahlen der Pfarramtsstudierenden mit der Tendenz „weniger und weiblicher“ festzustellen, sodass die Nachwuchsgewinnung gerade auch im Zeichen von Diversität an Bedeutung gewinnt. So wie die Akzeptanz von Frauen im Pfarrberuf mit der Zeit gewachsen ist (wenn auch die Parität in Führungspositionen noch zu wünschen übrig lässt), würden Quereinsteiger:innen, aber auch homosexuelle Pastorinnen und Pastoren oder Pfarrer:innen mit Handicap zunehmend zur Lebenswirklichkeit der Evangelischen Kirche gehören. Positiv hervorzuheben ist, dass die Evangelische Kirche die qualitative Umsetzung ihres Gleichstellungs- und Diversitätshandelns mit eigener Forschung begleitet. So wurde ein „Studienzentrum der EKD für Genderfragen“ ins Leben gerufen, das z. B. einen „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland“ herausgibt.

Als Imamin einer muslimischen Gemeinde befasst sich *Rabeya Müller* mit der Diversität im *Islam* und in der *Imamausbildung in Deutschland*. Im Zuge der geschichtlichen Entwicklung des muslimischen Gemeindelebens und des Imamberufs in Deutschland beleuchtet sie das Anforderungsprofil von Imaminnen und Imamen, das sich je nach anstellender Gemeinde und deren religiöser Ausrichtung unterscheidet. Auch wenn sich die Anzahl der in Deutschland benötigten Imaminnen und Imame nicht genau beziffern lässt, ist der Bedarf an Nachwuchs und an einer besonderen Kompetenzentwicklung für das Wirken in Deutschland vielerorts spürbar. Denn die Qualität der Imamausbildung, damit auch die Frage des Geschlechterverhältnisses und der Gleichstellung, wird vor allem an den besonderen interkulturellen und -religiösen Vermittlungsherausforderungen festgemacht, denen sich ein:e Imam:in in Deutschland stellen muss. Eine maßgebliche Bedeutung kommt dabei den im letzten Jahrzehnt aufgebauten universitären Zentren der Islamischen Theologie, an denen angehende Imaminnen und Imame sowie Religionslehrer:innen in Deutschland studieren, sowie der Begleitforschung zur Einführung Islamischer Theologie als Studienfach in Deutschland durch die ebenfalls neu gegründete Akademie für Islam in Wissenschaft und Gesellschaft zu. Für die Zukunft ist die inhaltliche, didaktische und organisatorische Ausgestaltung der als Modellversuch geplanten praxisorientierten Seminare zur Imamausbildung in Niedersachsen qualitätsentscheidend, obwohl diese bezüglich des Geschlechterverhältnisses meist nicht inklusiv ausgeschrieben werden.

Dass Bildungs- und Strukturinnovationen zu Diversität vor allem vom persönlichen Engagement wie kreativen Vorbild von Einzelpersönlichkeiten abhängen, zeigen die Projektbeispiele des letzten Teils des vorliegenden Bandes auf. In diesem stellen Initiatorinnen und Initiatoren, Beteiligte oder Betroffene vor, wie sie durch ihre konstruktiv-kritische Reflexion gerade auch negativ konnotierte Diversitätsherausforderungen wie Diskriminierung und eine damit häufig einhergehende Kultur der

Indifferenz und des bewussten Wegschauens positiv zu Bildungsmodellen des Haltungs- und Verantwortungslernens umgedeutet haben und diese in ihr unmittelbares Umfeld einbringen (wollen), um möglicherweise zunächst in kleinen, aber wirksamen, weil authentischen, Zeichen und Schritten zu einer wirksamen Bewusstseinsänderung des Denkens und Handelns im Umgang mit Diversität – gerade auch als methodisches Fundament einer Qualitätsoffensive Diversität – zu gelangen.

Den Auftakt bildet *Rainer-Johannes Schlobohm* mit der schrittweisen Herleitung eines konzeptionellen Rahmens zum *Haltungslernen*. Die Idee hierfür rührt von seiner Beschäftigung mit der Frage her, wie der bewussten oder unbewussten Ausblendung wahrgenommener Ausgrenzungen und Benachteiligungen und der daraus resultierenden Zurückweisung der Mit-Verantwortung und damit Mit-Täterschaft Dritter dafür, einschließlich der hierfür formal zuständigen Stellen wie z. B. von Gleichstellungsbeauftragten u. Ä., systematisch begegnet werden kann. Denn ohne Vorbilder eines beherzten Eingreifens in Unrechtssituationen wird kein noch so ausgefeiltes und nach außen glänzend präsentiertes Diversity Management bei den Betroffenen wirksam greifen: Die authentische Haltung zu Diversität lässt sich „qualitativ" nur an der authentischen Umsetzung des persönlichen Diversitätsbekenntnisses in Wort und Tat, also im konsequenten Handeln in Not- und Grenzsituationen messen, was den Hin-Sehenden und Helfenden bekanntermaßen Zivilcourage abfordert, weil mit wahrscheinlichen Nachteilen und Repressionen, zumindest aber mit zusätzlichen Kraftaufwänden, Unannehmlichkeiten und Konfrontationen verbunden. Der Beitrag identifiziert hierzu verschiedene „Stellgrößen" und Ursachen-Wirkungs-Ketten in der Wechselwirkung der verschiedenen Ebenen von Gesellschaft, Organisation und Individuum und überführt diese in ein konzeptionelles Monitoring-System, in dem Frühwarnzeichen einer möglichen Depravierung von Führungskulturen, z. B. die Beschneidung der inneren Freiheit und Meinungsbildung einzelner Persönlichkeiten, die Förderung von Individual- und Klientelpolitik wie wechselseitiger Abhängigkeiten und Gleichgültigkeit, vielleicht sogar als selbstverständlich hingenommene, nicht sanktionierte und vielleicht sogar zum Vorteil oder Machtzuwachs von Nutznießenden geförderte Unrechtshandlungen und -strukturen, frühzeitig erkannt und abgewandt werden können.

Das Authentizitätsprinzip als zentrales Element eines Qualitätsmanagements von Diversität setzt sich im Bildungsmodell des *Widerstandslernens* von *Simon Beckert* fort, das er in Analogie und gleichzeitiger Differenzierung zu den „Stolpersteinen" zum örtlichen Gedenken an die Opfer des Nationalsozialismus als Ansatz einer „Stolperbildung" bezeichnet, die durch die Herbeiführung persönlicher konstruktiver Irritationen, über die man erst einmal stolpert und die somit den gewohnten Alltagsgang stören, zur Gewissens- und Persönlichkeitsbildung in der Wahrnehmung alltäglicher Unrechtserfahrungen und im Umgang damit beitragen sollen. Diese wird in Form eines „Widerstandswegs", der im Unterschied zu bisherigen Didaktisierungen des Widerstands im Nationalsozialismus das Erleben von Diversitäts- und Widerstandserfahrungen in geschichtlichen Situationen ermöglicht, zu deren Reflexion in der damaligen Kontextbildung anleitet, diese dann von den geschichtlichen Zusammen-

hängen abstrahiert und als „verfremdete“ Lernerlebnisse in die heutige Zeit transferiert, einübt und verinnerlicht. Örtlicher Ausgangspunkt hierfür ist das zwischen dem Zentrum Innere Führung der Bundeswehr und seinen zugehörigen bzw. benachbarten militärischen Liegenschaften gelegene „Widerstandsviertel“, dessen Straßen nach Widerstandskämpfern aus verschiedenen Berufsfeldern benannt sind. Darüber hinaus wird die gesamte Stadt Koblenz mit Lernanlässen zu authentischem Widerstand, auch über die Zeit des Nationalsozialismus hinaus, für das Persönlichkeitslernen in heutigen Alltagssituationen mit eigens dafür geschaffenen künstlerischen Elementen seines digitalen Scherenschnitts und Schattentheaters erschlossen, wobei das Tertium Comparationis zwischen Lernerfahrungen der Geschichte und der Gegenwart die ethisch-moralische Auseinandersetzung mit ausgewählten Bibelstellen bildet. Ziel ist die weltumspannende Vernetzung seiner Initiative, zu der er mit seinem Beitrag einlädt.

Eine Initiative des *lebenslangen Lernens* im Zeichen von Diversität, die zur Förderung der Durchlässigkeit des Bildungssystems beitragen soll, entwickelt *Hülya Süzen* auf der Grundlage ihrer persönlichen Erfahrungen als berufstätige Studierende. So regt sie den universitären Integrationskurs „Aufgeklärtes Studieren“ an, der den studentischen Zielgruppen mit vielfältigen Bildungs- und Berufsbiografien wie auch „Bildungsaufsteigerinnen und -aufsteigern“, die von den direkt nach dem Abitur ihr Studium aufnehmenden „Normalstudierenden“ abweichen, das kulturelle und wissenschaftliche Einfinden ins Gesamtsystem „Hochschule“ ermöglichen, zur Stärkung ihres (Selbst-)Bewusstseins und zur Chancengerechtigkeit im Selbstverständnis eines lebenslangen Lernens beitragen soll. Das Curriculum des Integrationskurses besteht aus den zwei Teilen „Hochschulpolitik kompakt: Strukturen, Verantwortlichkeiten und Verfahren einer Universität“ und „Wissenschaft kompakt: Anforderungen und Lernprozesse wissenschaftlichen Arbeitens“, die vor allem hinsichtlich der prüfungsrechtlichen Feststellung und Anerkennung von Kompetenzen und Studienleistungen im hochschulischen Struktur- und Denkgefüge aufeinander bezogen werden müssen. Die Qualität wie die Wirksamkeit dieser Bildungsidee im hochschulischen Gesamtkontext hängt vor allem aber maßgeblich davon ab, wie sich die Professorenschaft – zumeist ohne umfassende Berufspraxis außerhalb hochschulischer Bezüge – auf die Begegnung auf Augenhöhe mit berufstätigen Studierenden und ihrer Berufskulturen einlässt und gewillt ist, diese ebenso wie hochschulisch erworbene Qualifikationen als Schatz der Diversität an Hochschulen anzuerkennen. Das Gelingen einer diversitätsachtenden Kommunikation zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der Erfahrungswelten von Hochschule und Berufspraxis, die für alle Beteiligten eine Herausforderung des lebenslangen Haltungs- und Verantwortungslernens darstellt, ist der entscheidende Qualitätsindikator für das Ankommen berufstätiger Studierender an Hochschulen und damit auch für den Erfolg der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Dass Haltung die Antriebsfeder für *soziales Lernen* in einer divers geprägten Wertegemeinschaft ist, zeigt *Jan Roser SJ* am Beispiel des von ihm initiierten Hamburger Fratello-Projekts auf. Die Dynamik hierfür kam aufgrund der persönlichen Einladung von Papst Franziskus an alle Obdachlosen Europas zu einer Wallfahrt nach Rom in

dem von ihm ausgerufenen Jahr der Barmherzigkeit zustande. Obdachlose Menschen in Hamburg (und andernorts), die sich selbst aufgegeben hatten, schöpften durch die persönliche Ansprache und Würdigung des Papstes neue Hoffnung auf Anerkennung und Heilung ihrer gebrochenen Lebensbiografien. Der Beitrag beschreibt die spirituellen Erfahrungs- und Reflexionsetappen des gemeinsamen Weges der Gemeinschaft der pilgernden Obdachlosen von der Hamburger Vorbereitung hin zur Wallfahrt nach Rom und wieder zurück nach Hamburg, der als Kooperationsprojekt zwischen der Katholischen Akademie Hamburg und dem Caritasverband der Freien und Hansestadt Hamburg bis heute fortdauert. Der Glaube an jeden Menschen, gerade auch an den von Papst Franziskus bezeichneten „Rändern der Gesellschaft", bewirkt, dass Resignation in Zuversicht und verzweifelte Isolation in soziale Teilhabe verwandelt werden können. Dies gilt aber nicht nur für die obdachlosen Menschen als Zielgruppe des Fratello-Projekts, sondern auch für die Projektbegleitenden, die ihre persönlichen biografischen Brüche am Schicksal der obdachlosen Menschen und an deren durch die Rom-Wallfahrt neu geschöpfter Hoffnung und Kraft für sich selbst reflektierten. Ein Qualitätsindikator für die authentische Auseinandersetzung mit Diversität ist somit immer das persönliche Ringen um Anderes und Fremdes, das bei Anderen oder auch bei und in sich selbst wahrgenommen wird, durch das persönliches Wachstum erst möglich wird.

Ich danke Frau Bundesministerin der Justiz a. D. Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin und Herrn Stadtdekan Dr. Johannes zu Eltz, Katholische Kirche Frankfurt am Main, für die persönliche Förderung beim Zustandekommen des vorliegenden Bandes und allen Autorinnen und Autoren der verschiedensten Berufsfelder für ihr engagiertes Mitwirken an der Vorbereitung des identitätsstiftenden Wirkens einer Qualitätsoffensive Diversität in Deutschland, die alle Beteiligten fachlich wie menschlich miteinander verbindet.

Dankbar bin ich Frau Viola Boje für die organisatorische Unterstützung und Frau Susanne Barbati für die englischsprachigen Übersetzungsarbeiten.

Es wäre zu wünschen, dass sich weitere Mitstreitende – und weitere Berufsfelder – auf der Grundlage der vorliegenden Beiträge zum Austausch bereit erklären und sich mit uns gemeinsam auf den Weg machen.

Autorin

Akademische Direktorin PD Dr. Ulrike Senger ist Privatdozentin für Hochschulbildung an der Technischen Universitat Dortmund und Leiterin verschiedener Pilot-Einrichtungen und Innovationsprojekte zu Studium, Promotion, wissenschaftlicher Weiterbildung, lebenslangem Lernen und Hochschuldidaktik.

2. Herausforderungen im Querschnitt der Berufsfelder – Grundsatzfragen, Initiativen und Wirksamkeit

2.1. Diversität in Politik und Rechtsordnung

Herta Däubler-Gmelin

Abstract

Nach den Verbrechen des deutschen NS-Staatsterrors und des 2. Weltkriegs wurden in nationalen und internationalen Verfassungsdokumenten Diskriminierungsverbote verankert, die – auch durch ausführende Regelungen und die Implementierung in vielen Bereichen – in der Gegenwart weitgehend zur Anerkennung von Gleichheit und Gleichberechtigung geführt haben. Auch wenn rechtsextreme und rassistische Gegenbewegungen genau diese Anerkennung bekämpfen, ja in weiten Bereichen zurückstutzen wollen, ermutigen die erreichten Fortschritte in der Akzeptanz durch die Zivilgesellschaft und in der Rechtsordnung zum nächsten Schritt: zur verbindlichen Anerkennung der originären Unterschiedlichkeit jedes Menschen, seiner Achtung und rechtlich verbindlichen Respektierung dieser „Andersartigkeit" mit den erforderlichen gemeinschaftsverträglichen Schranken. Nach einem Überblick über den aktuellen Stand spricht sich die Autorin für die Einfügung des Begriffs der „Vielfalt" in der Verbindung mit der jedem Menschen eigenen Würde in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland aus.

Schlagworte: Diversität/Vielfalt als Verfassungsprinzip, Menschenwürde, Jeder Mensch ist anders, Unterschiedlichkeit als Grundlage unseres Zusammenlebens

As a direct consequence of the German State atrocities during Nazism and WW II, modern constitutional documents included laws and rules against discrimination in multiple ways. Many of these rules have been largely implemented and are – inspite of backward thinking rightist extremist ideological groups – broadly accepted. These achievements encourage for the next step: the acknowledgment of diversity, not only in political strategies but in binding constitutional documents. After a short overview of some of the present rulings the autor proposes to include diversity as a complementing element to human dignity into the German constitution, the Grundgesetz.

Keywords: diversity, constitutional rights, dignity, inclusion, basic values of modern democracy

2.1.1. Diversität – als kontextabhängiges Leitbild in Gesellschaft und Politik, Recht und Wirtschaft

Über Diversität als wichtiges Prinzip in Politik und Gesellschaft, Wirtschaft und Recht wird in den letzten Jahren immer häufiger diskutiert: Unternehmen und politische Parteien nehmen Diversität in ihre Programme und Strategiepapiere auf. Auch in Ge-

setzen findet sich gelegentlich der Begriff der Diversität, allerdings nur in bestimmten Bereichen und mit kontextabhängigem Inhalt. Im Folgenden soll überlegt werden, was Diversität, gleichzusetzen mit Vielfalt, als allgemeines, rechtlich verbindliches Prinzip bedeuten, wie es begründet, ausgestaltet und umgesetzt werden kann.

Umwelt und Biodiversität

In der Umweltpolitik und im Umweltrecht geht es seit Langem um Diversität, genauer um Biodiversität und die Folgerungen, die daraus für Gesetzgebung und politisches Handeln gezogen werden müssen. Seit längerer Zeit hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass Biodiversität, biologische Vielfalt, wegen ihrer großen Bedeutung für Natur, Umwelt und Leben anerkannt, erhalten und geschützt werden muss. Dabei umfasst Biodiversität viele einzelne Bereiche und Teilaspekte: die vorhandene Variabilität innerhalb einer Art ebenso wie die Vielfalt der Arten und einzelnen Ökosysteme. Alle diese Bereiche hängen zusammen und sind voneinander abhängig. Ihr Schutz, aber auch ihre Gefährdung wirken sich in erheblicher Weise auf unsere Umwelt und damit auch auf menschliches Leben aus. Deshalb fordern vernünftige, zukunftsorientierte Umweltpolitik und -regelungen längst, Vielfalt zu schützen, wo sie gefährdet ist, aber auch die Interdependenz anzuerkennen und die erforderlichen Maßnahmen etwa zum Schutz von Boden, Wasser, Luft und Klima verbindlich vorzuschreiben und zügig zu implementieren. Zukunftsorientierte Prävention wird dabei immer wichtiger, auch wenn deren verbindliche Regelung und Umsetzung häufig auf Widerstand gerade aus Wirtschaftsbereichen stoßen, die ihre Gewinne mit heutigen Nutzungs-, Produktions- und Verfahrensweisen erzielen.

Die Zahl der einschlägigen nationalen, europäischen und globalen Umweltnormen ist kaum mehr zu überblicken[1]; zahlreiche nationale, europäische und globale Institutionen bemühen sich um die Umsetzung.[2] In unseren Zeiten der aktuellen Klimakrise erhalten die Implementierungsprobleme in der Öffentlichkeit immer mehr Aufmerksamkeit. Gerade junge Leute, Schüler:innen und Studierende engagieren sich in immer größerer Zahl und fordern mit steigendem Nachdruck, die erforderlichen und beschlossenen Schutzmaßnahmen gerade im Bereich des Klimaschutzes zügig umzusetzen.[3]

Kunst und Kultur

Im Zusammenhang mit Regelungen im Bereich der Kultur ist ebenfalls viel von Diversität und Vielfalt die Rede: Sie weist nicht allein darauf hin, welche bedeutenden Bereiche unseres Lebens und unseres gesellschaftlichen Miteinanders zur Kultur gehören, also etwa Kunst, Tanz, Musik, Literatur, Kultur, Bildung, Erziehung und vieles mehr, sondern macht insbesondere auch die vielen unterschiedlichen Kulturkreise

1 Beispielhaft: Das Übereinkommen über die biologische Vielfalt (Convention on Biological Diversity, CBD), Biodiversitätskonvention vom 29. Dezember 1993 BGBl II 1993, N.323, S. 1742 ff., wurde ab November 1988 erarbeitet, auf der UNEP-Konferenz im Mai 1992 angenommen und bei der Rio-Konferenz im Juni 1992 unterzeichnet. Der Konvention ist mittlerweile die große Mehrheit aller UN-Mitgliedsstaaten, auch die Europäische Union, beigetreten.

2 In Deutschland das Umweltbundesamt (UBA).

3 S. z. B. die Initiative „Fridays for Future“, die besonders die Bedeutung von Klimakrise und Kampf gegen die Erderwärmung in den Vordergrund stellt.

bewusst, die es auf der Welt gibt. Die „Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt der UNESCO“ vom 02.11.2001 unterstreicht schon in ihren Einleitungsworten und ersten Artikeln die Vielfalt der Kulturen in der Welt und deren Bedeutung für die Bereicherung des Lebens jedes Menschen, jeder Gemeinschaft und der gesamten Menschheit.[4] Diese UNESCO-Erklärung und, ihr folgend, weitere Konventionen und Regelungen fordern dann auch, dass die Erhaltung dieser Vielfalt, die Anerkennung der Gleichwertigkeit, die Unterstützung, aber auch Regelungen und Hilfen für Austausch und Zugänglichkeit notwendig sind. Allerdings sind weder diese Forderungen unumstritten noch die vereinbarten Regelungen überall auf der Welt umgesetzt. Dennoch sind beide eine außerordentlich wichtige Grundlage für viele weitere globale, regionale und nationale Regelungsansätze geworden, die in vielen Staaten auch beachtet werden.[5]

Personalmanagement von Unternehmen und Verwaltungen

Wie schon angedeutet, arbeiten auch Unternehmen immer häufiger mit Diversitätsstrategien, obwohl diese bestenfalls in Einzelfällen auf verbindlichen Regelungen in Verfassungen und Gesetzen beruhen.[6] Ratgeber für die Umsetzung von Diversitätsstrategien und deren Nutzen für Management und Personalpolitik in Unternehmen und Verwaltungen haben heute geradezu Konjunktur.[7] Sie verbreiten auch in den Führungsetagen und Personalabteilungen die Erkenntnis, dass Menschen individuell verschieden sind, dass sie sich bekanntlich durch Geschlecht, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, Religion und regionale bzw. soziale Herkunft, aber auch durch Erfahrungen und Begabungen unterscheiden, und weisen darauf hin, dass diese Unterschiedlichkeit bis heute häufig genug Gegenstand von Ausgrenzung, Verweigerung von Chancen, ja Diskriminierung sein kann. Dabei, so stellen viele dieser Ratgeber gut begründet fest, könne die Anerkennung dieser Vielfalt und Unterschiede gerade von und in Unternehmen positiv genutzt werden. Sie versuchen auch, deutlich zu machen, dass einer positiven Bewertung der vorgegebenen Unterschiedlichkeit häufig eigene Vorurteile oder überlebte gesellschaftliche Rollenzuweisungen im Wege ste-

4 „**Artikel 1 – Kulturelle Vielfalt: das gemeinsame Erbe der Menschheit.**
Im Laufe von Zeit und Raum nimmt die Kultur verschiedene Formen an. Diese Vielfalt spiegelt sich wider in der Einzigartigkeit und Vielfalt der Identitäten, die die Gruppen und Gesellschaften kennzeichnen, aus denen die Menschheit besteht. Als Quelle des Austauschs, der Erneuerung und der Kreativität ist kulturelle Vielfalt für die Menschheit ebenso wichtig wie die biologische Vielfalt für die Natur. Aus dieser Sicht stellt sie das gemeinsame Erbe der Menschheit dar und sollte zum Nutzen gegenwärtiger und künftiger Generationen anerkannt und bekräftigt werden.
Artikel 2 – Von kultureller Vielfalt zu kulturellem Pluralismus.
In unseren zunehmend vielgestaltigen Gesellschaften ist es wichtig, eine harmonische Interaktion und die Bereitschaft zum Zusammenleben von Menschen und Gruppen mit zugleich mehrfachen, vielfältigen und dynamischen kulturellen Identitäten sicher zu stellen. Nur eine Politik der Einbeziehung und Mitwirkung aller Bürger kann den sozialen Zusammenhalt, die Vitalität der Zivilgesellschaft und den Frieden sichern. Ein so definierter kultureller Pluralismus ist die politische Antwort auf die Realität kultureller Vielfalt. Untrennbar vom demokratischen Rahmen führt kultureller Pluralismus zum kulturellen Austausch und zur Entfaltung kreativer Kapazitäten, die das öffentliche Leben nachhaltig beeinflussen.“ (UNESCO November 2001, S. 2)

5 S. die menschenrechtlichen Implikationen (Art. 4), die entwicklungspolitischen Folgerungen (Art. 3) bis hin zur Forderung nach freiem Zugang, Austausch (Art. 10); zur politischen Kritik an der UNESCO s. z. B. Feierherdt (2017).

6 Dabei sind Erfolge bei der Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen häufig genug nur durch gesetzliche Vorschriften zu erreichen; s. Gesetz über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst vom 24. April 2015, BGBl I Nr. 17.

7 S. beispielsweise Knoth 2006; Köllen 2001), Merx 2006; Merx & Vassilopoulo 2007 und die Good Practices der Charta der Vielfalt.

hen, die dann zu einer zu einseitig schmalen Personalrekrutierung führen und dem Unternehmen keineswegs zum Vorteil gereichen. Sie weisen darauf hin, dass ein konstruktives Diversity Management dies ändern, Defizite ausgleichen und zugleich vielversprechende potenzielle Mitarbeiter:innen erreichen könne, die bisher aufgrund der tradierten Einseitigkeit nicht angesprochen wurden, meist, weil sie nicht der bisher bevorzugten Bevölkerungsgruppe oder der gesellschaftlich anerkannten Mainstream-Bevölkerung angehören.

Diversity-Strategien in Unternehmen achten dabei, wie schon angedeutet, weniger auf die Tatsache, dass wichtige Verfassungsgrundsätze, wie etwa die Rechts- und Chancengleichheit für Frauen oder der Grundsatz der Inklusion im Hinblick auf Menschen mit Beeinträchtigungen, Diskriminierungen entgegenstehen; häufig genug lehnen sie für Unternehmen auch eine umfassende Rechtspflicht zur gleichberechtigten Berücksichtigung und Förderung von Frauen und anderen Gruppierungen ab.[8] In vielen Unternehmen steht vielmehr der ökonomische Nutzen im Vordergrund: Ihre Akzeptanz von Diversitätsstrategien wird häufig von der Hoffnung getragen, auf diese Weise den Fachpersonalmangel in unserer zunehmend alternden Gesellschaft besser überwinden und ihren Bedarf an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leichter decken zu können. Von dieser Haltung haben in den letzten Jahren durchaus auch Frauen profitiert: Mancher Bereich, der bisher nahezu ausschließlich Männern vorbehalten war, ist auf diese Weise geöffnet worden, auch wenn noch viel zu tun bleibt.

Andere Diversitätsüberlegungen in Führungsetagen nehmen die europäische und globale Verflechtung ihrer Unternehmen ins Visier. Sie haben erkannt, dass exportorientierte Unternehmen, die weiterhin ökonomischen Erfolg haben wollen, auch Mitarbeiter:innen brauchen, die es gelernt haben, den Blick über die nationalen Grenzen zu richten und andere Sprachen, Kulturen, Traditionen und Lebensweisen zu kennen und zu schätzen. Das ist nicht allein durch mehr und bessere Ausbildung oder durch Auslandsaufenthalte zu erreichen; vielmehr kann auch die Rekrutierung von Menschen mit Migrationshintergrund dabei helfen.

Unternehmen schließlich, die ihre Produkte oder Dienstleistungen an eine kaufkräftige, aber in sich heterogene Kundschaft verkaufen wollen, werden Strategien für erfolgversprechend erachten, die in Außendarstellung und Werbung, aber auch bei den Mitarbeitenden des Unternehmens Angehörige aus verschiedenen Bevölkerungsgruppen berücksichtigen und dies auch nach außen sichtbar machen. Das kann dem Unternehmen nützen und gleichzeitig Frauen, Älteren, Zuwanderinnen und Zuwanderern, Müttern und Vätern mit Familienpflichten Chancen eröffnen. Daneben fördert diese Strategie das Bewusstsein für die Bedeutung von Vielfalt und ihre Selbstverständlichkeit in der Öffentlichkeit.

Die Verwaltungen von Bund, Ländern und Gemeinden, die unmittelbar an die Verfassungsvorgaben von Chancengleichheit und gleichen Zugangsrechten im öf-

8 Zur Auseinandersetzung etwa des erwähnten Gesetzes über die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen s. insbesondere die Stellungnahmen von FidAR e. V.; zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der geltenden gesetzlichen Regelungen, einschließlich Kündigungsrecht und Ersatzabgabe s. BDA 2014 und auch das Selbstverständnis der Aktion Mensch.

fentlichen Dienst gebunden sind, die jedem/jeder deutschen Staatsbürger:in zustehen[9], – haben trotz dieser verbindlichen Vorgaben in der Vergangenheit jedoch häufig eine sehr enge Personalrekrutierung betrieben. Auch das beginnt sich indes zu ändern: Immer breiter werden auch hier Diversitätsüberlegungen angestellt. Gerade Ordnungsverwaltungen, Polizei- und andere Sicherheitsapparate beginnen immer deutlicher zu erkennen, dass es in einem Land mit unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen und mehreren Wellen der Zuwanderung zunehmend wichtig und interessant ist, nicht nur durch die Änderung der eigenen Außendarstellung, sondern auch durch die Gewinnung geeigneter Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen, Herkunftsländern und Kulturkreisen zusätzliches Verständnis und Vertrauen für die Implementierung ihrer vielfältigen Aufgaben zu erreichen.[10]

2.1.2. Gleichheitsgebot, Diskriminierungsverbot und Diversität in Verfassungen und Gesetzen

Wer in Verfassungen oder in Gesetzen, die das Verhältnis von Bürgerinnen und Bürgern zum Staat oder auch der Bürger:innen untereinander regeln, nach „Diversität" als Rechtsbegriff, -prinzip oder Ziel sucht, oder gar nach einem (Grund-)Recht auf Diversität, wird nur in wenigen Dokumenten erfolgreich sein.[11]

2.1.2.1. Gleichberechtigung und Benachteiligungsverbot

In Verfassungsdokumenten und Gesetzen sind Rechtsprinzipien, Grundrechte oder Rechtsansprüche, Gebote und Verbote verankert, die alle auch mit der schon erwähnten Erkenntnis zusammenhängen, dass Individuen und Bevölkerungsgruppen sich vielfach unterscheiden und aufgrund der Unterscheidungsmerkmale in der Gesellschaft sehr unterschiedlich angesehen sind, was herkömmlicherweise erhebliche Auswirkungen auf Rechte, Chancen und Teilhabe haben kann. Diese Prinzipien, Rechte, Ge- und Verbote sollen diese Ungleichheit in Einschätzung und Bewertung ausgleichen und sind deshalb sehr wichtig; den Gesamtbereich von Diversität decken sie indes nicht ab. Sie zielen zunächst einmal auf Gleichheit vor dem Gesetz, wie dies etwa der „Allgemeine Gleichheitssatz" des Art. 3 GG festlegt[12]. Zusätzliche spezielle Gleichheitsgebote garantieren die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und verpflichten aufgrund einer wichtigen Ergänzung des von 1949 an strittigen Gleichberechtigungsgebotes[13] die staatlichen Institutionen zur „Förderung" der Gleichberech-

9 So Art. 33 Abs. 2 GG; s. auch ausführlich Behr & Molapisi 2019.

10 So Behr & Molapisi 2019, aaO; wenig sinnvoll ist jedoch, bei der Personalauswahl die Begrifflichkeit des Statistischen Bundesamtes zugrunde zu legen, weil dort alle, die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht selbst durch Geburt besitzen oder mindestens ein Elternteil haben, auf den dies zutrifft, zu der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund gerechnet werden. Das gilt demnach auch für Elternteile mit einer anderen EU-Staatsangehörigkeit; sinnvoll wäre es, die Personalgewinnung mehr auf Menschen aus anderen Kulturkreisen auszurichten, s. die Statistiken von GESIS/Statistisches Bundesamt zu Migration und Integration.

11 S. Art. 21 der 2000 beschlossenen EU-Grundrechte-Charta (ABl. der EU-Gemeinschaften vom 18.12.2000. C 341/01).

12 Art. 3 Abs. 1 GG: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

13 Art. 3 Abs. 2 GG, zur Entwicklung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in den ersten Jahren der Bundesrepublik s. u. a. Rust 2002.

tigung durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen und Instrumente (Art. 3 Abs. 2 GG)[14].

Die spezielle Gleichheitsvorschrift des Art. 3 Abs. 3 GG, die durch vergleichbare, aber nicht identische Vorschriften der Europäischen Menschenrechtskonvention bzw. der Europäischen Grundrechtecharta ergänzt wird[15], schließlich schreibt fest, dass jede Benachteiligung aufgrund der dort ausdrücklich aufgezählten Merkmale von Verfassungswegen unzulässig ist. Grund für diese Festlegung ist bekanntlich, dass genau diese Merkmale häufig Grund für die Verweigerung von Rechten, Chancen und Teilhabe wie auch für Diskriminierungen waren und auch heute noch sein können.

Da gerade auch der Umgang mit Menschen mit Behinderungen häufig zu Diskriminierungen Anlass gab und durchaus auch heute noch Probleme bereiten kann, legt ein klarstellender Satz in Ergänzung der ursprünglichen Fassung des Art. 3 Abs. 3 GG fest, dass Behinderungen weder zu Diskriminierungen noch zu Bevorzugungen führen dürfen. Diese lange umstrittene, aber wichtige Ergänzung ist mittlerweile zu einem wichtigen Unterstützungspfeiler für Regelungen und Umsetzungsmaßnahmen der Inklusionsstrategie geworden.[16]

Zur Präzisierung, Durchsetzung und Implementierung dieser Rechte, Gebote und Verbote sind in den letzten Jahrzehnten in Bund und Ländern auf der Ebene der Europäischen Union, aber auch in globalen Konventionen Rechtsnormen und Regelungen[17] beschlossen worden, deren Implementierung durch zahlreiche Institutionen überwacht wird und gefördert werden soll.[18]

Adressaten der in den Verfassungen und Gesetzen enthaltenen Gleichheits- und Teilhabegebote, aber auch der Diskriminierungsverbote, sind in erster Linie die staatlichen Akteure. Im Zuge der Entwicklung der globalen Grund- und Menschenrechtsdogmatik sind deren Pflichten bei der Umsetzung von Grund- und Menschenrechten präzise ausformuliert und festgelegt worden: Staaten als Adressaten von Grund- und Menschenrechten müssen diese Rechte respektieren; sie müssen sie in ihrem eigenen Verantwortungsbereich umsetzen und anwenden; und sie müssen sie aufgrund ihrer Schutzverantwortung auch gegen Gefährdungen und Eingriffe von anderer, also nichtstaatlicher Seite sichern, schützen und gewährleisten.[19]

Grund- und Menschenrechte und Verfassungsprinzipien gelten im Grundsatz darüber hinaus auch für Machthabende in Bereichen von Wirtschaft und Zivilgesell-

14 Art. 3 Abs. GG: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin; s. auch Platt 2014 mit Bezug auf STREIT 4/1990, S. 147–154 (Auszug).

15 Art. 14 EMRK (BGBl 1952 II, S. 685 ff.); Kapitel III, Art. 21 ff., der EU-Grundrechtecharta (Abl. der EU-Gemeinschaften vom 18.12.2000, C 341/01); zum Gebot der Achtung von „Vielfalt" s. Art. 22.

16 S. den wegweisenden Beschluss des BVerfG vom 08.10.1997–1 BvR 9/97 zu integrativem Schulunterricht; zum Ganzen s. Straßmaier 2002.

17 S. z. B. das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – Frauenrechtskonvention (CEDAW) – vom 18. Dezember 1979, in Kraft seit 03.09.1981, BGBl. II 1985, S. 64 ff., AGG vom 14.08.2006, BGBl. I, S. 1897 in der jeweils gültigen Fassung; Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54 EG, als Beispiel für eines der geltenden Landes-Inklusionsgesetze s. Sächsisches Inklusionsgesetz vom 2. Juli 2019 (SächsGVBl., S. 542), das in §§ 12 ff. den Landesbeauftragten als zuständige Implementierungsstelle und dazu einen Behindertenbeirat festlegt.

18 S. z. B. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die entsprechenden Institutionen der EU bzw. der Bundesländer.

19 So ausdrücklich festgelegt in den Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

schaft mit rechtlicher Verbindlichkeit, wenn auch in unterschiedlicher Weise begründet und mit unterschiedlichen Instrumenten und Reichweiten[20]:

All dies zusammengefasst lässt sich feststellen: Gesetz- und Verordnungsgeber, Regierungen, Verwaltungen und Gerichte haben ebenso wie etwa die Regelungen von Tarifvertrags- oder Betriebsparteien und Wirtschaftsunternehmen das Ziel, Diskriminierungen in ihrem Macht- bzw. Einflussbereich zu unterlassen bzw. zu verhindern. Tun sie das nicht, dann stehen den von Diskriminierung Betroffenen mittlerweile durchaus wirksame Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung, um sich zur Wehr zu setzen.[21]

Betrachtet man das Verhältnis bzw. den Umgang der Menschen untereinander, der durch Gleichordnung, also nicht durch Macht- und Einflussgefälle gekennzeichnet ist, so tritt die rechtliche Verbindlichkeit der verfassungsrechtlich verankerten Gleichheitsgebote und Diskriminierungsverbote in den Hintergrund. Sie gelten in diesem Bereich eher als ethisch-moralische Leitlinien, die befolgt werden sollen und deren Verletzung hoffentlich von der Öffentlichkeit gerügt und von der Zivilgesellschaft missbilligt wird. Mit staatlichen Sanktionen belegt werden derartige Verstöße in aller Regel erst, wenn sie die gesetzlich festgelegten Grenzen zur Strafbarkeit, etwa zu Beleidigungen und Mobbing überschreiten.[22]

2.1.2.2. Rechtsgleichheit, Diskriminierungsverbot und Diversität

Es leuchtet ein, dass die Verankerung der Prinzipien, Rechte, Gebote und Verbote in Verfassungen und Gesetzen nur auf dem Hintergrund der Erkenntnis Sinn macht, dass Menschen als Einzelne und als Gruppen eben nicht identisch, sondern verschieden sind und dass sie, wie schon erwähnt, aufgrund der vorhandenen Unterscheidungsmerkmale aufgrund von Vorurteilen, Traditionen und gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen in der Vergangenheit höchst unterschiedlich wertgeschätzt, anerkannt und behandelt wurden und auch immer noch werden. Genau deshalb muss eine rechtsstaatliche Demokratie Gleichheit vor dem Gesetz, Chancengleichheit und Teilhabegerechtigkeit vorschreiben und garantieren. Das tut das Grundgesetz; das entspricht auch dem Selbstverständnis und den Festlegungen der Europäischen Union und denen des Europarates.[23] Sie alle verlangen die Festschreibung ausgleichender Rechts- und Chancengleichheit durch Grundrechte, Gebote und Verbote.

Diese Rechte, Gebote und Verbote sind wichtig. Das ist ohne weiteres einsichtig. Ihre Verankerung und ihre Umsetzung bedeuten jedoch, wie schon angedeutet, keineswegs die Anerkennung von Diversität als Rechtsprinzip oder gar ein Recht auf Diversität. Diversität will mehr, sie reicht weiter: Im Unterschied zu den Gleichheitsregelungen setzt sie nicht allein die Erkenntnis voraus, dass Unterschiedlichkeit, Vielfalt der Menschen wie auch der Bevölkerungsgruppen Realität ist und dass aufgrund

20 Zur Begründung und den Auswirkungen der sogenannte Drittwirkung der Grundrechte in der Rechtsprechung des BVerfG s. Lüth-Urteil BVerfG, 15.01.1958, 7 198 (204); zum Ganzen s. Knebel 2018.

21 S. dazu z. B. das Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“ (2017) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

22 Z. B. Beleidigung und Diskriminierung, Mobbing im Arbeitsleben, s. dazu Däubler-Gmelin, in Wolmerath & Esser 2012, S. 38–45 und Wittig-Goetz 2007.

23 S. Art. 153 AEUV, Verfassungsdokumente, zur aktuellen Situation s. Strübbe 2020, Art. 14 der EMRK und Zusatzprotokoll Nr. 7.

überkommener unterschiedlicher Bewertung und Wertschätzung wirksame Ausgleichsmechanismen geschaffen werden müssen. Diversität verlangt vielmehr darüber hinaus das Verständnis und die Anerkennung, dass Unterschiede eben keinen Nachteil, kein Defizit und keinen Mangel bedeuten dürfen, der nach dem „Normalmaß“ der Mehrheit ausgeglichen werden müsste. Diversität verlangt die Veränderung der Wertung und darüber hinaus, dass die Anerkennung der Vielfalt Gleicher als Strukturelement unserer Gesellschaft und unserer Rechtsordnung unverzichtbar ist. Darauf zielt auch „Achtung“ als Gebot in Art. 21 der im Jahr 2000 verabschiedeten EU-Grundrechtecharta[24].

2.1.2.3. Diversität und Menschenwürde

Diese Dimension, dieses Element muss also hinzukommen. Um Diversität als verbindliches Rechtsprinzip zu begreifen, muss es aus unserer Verfassungs- und Rechtsordnung abgeleitet werden können, wenn es, wie schon erwähnt, dort mit der Ausnahme des erwähnten Art. 21 der EU- Grundrechtecharta nicht ausdrücklich niedergelegt ist

Diese Ableitung drängt sich bei der Lektüre des Grundrechtsteils des Grundgesetzes, aber auch anderer Verfassungsdokumente jedoch geradezu auf: Dort steht ausdrücklich, dass jeder einzelne Mensch Träger seiner unveräußerlichen und unverzichtbaren Würde ist. Das garantiert Art. 1 Abs. 3 GG als oberste Norm, die alle Prinzipien und Rechte des Grundgesetzes überspannt. Diese Garantie der individuellen Menschenwürde ist gerade nicht an bestimmte Merkmale oder an deren Fehlen oder an die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe gebunden; Menschenwürde gilt für jede:n Einzelne:n, in jedem Fall für jedes Geschlecht oder jede sexuelle Orientierung, für jede Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, Nationalität, regionale oder soziale Herkunft, für jedes Alter und für jede Form der Beeinträchtigung, Behinderung oder Nichtbehinderung.[25]

Die umfassende und universelle Geltung der Menschenwürde ist sowohl in den Verfassungen des Bundes und der Länder festgelegt; sie liegt auch der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ von 1948 und den auf ihr aufbauenden globalen Menschenrechtsdokumenten zugrunde. Auch die Europäische Menschenrechtskonvention, der Grundlagenvertrag der Europäischen Union und die EU-Grundrechtecharta betonen die Würde jedes einzelnen Menschen in Anerkennung seiner originären Unterschiedlichkeit.[26]

Das zu erkennen, führt zur Ableitung der Anerkennung von Diversität als rechtsverbindlichem Prinzip. Die Anerkennung, dass jede:r von uns verschieden, also anders ist, das verbindet uns und macht neben der Forderung nach gleichen Rechten, gleichen Chancen und Teilhabe in unserer Demokratie auch die Anerkennung und Wertschätzung für Vielfalt und die Achtung aufgrund dieser Vielfalt möglich.

24 s. o. Fn. 16.
25 S. Art. 1 Abs. 1 GG; dazu Janisch 2020.
26 S. Art. 1 der EU-Grundrechtecharta und Art. 2 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

2.1.2.4. Diversität und freie Entfaltung der Persönlichkeit/Handlungsfreiheit

Weitere Rechte und Garantien der erwähnten Verfassungsdokumente stärken diese Ableitung und bilden ebenfalls Teile der Anerkennung von Diversität. Besonders wichtig dafür ist das Recht zur freien Entfaltung der Persönlichkeit und der allgemeinen Handlungsfreiheit in Art. 2 GG. Es statuiert, jeweils durch spezielle Freiheitsrechte und -garantien ergänzt und präzisiert, das Recht jedes einzelnen Menschen, sein eigenes Leben „frei", also nach eigener Befindlichkeit, nach eigenem Geschmack, eigenen Überzeugungen, eigenen Vorstellungen und Prägungen und Gruppenzuordnungen zu gestalten. Allerdings legt Art. 2 GG nicht nur fest, dass jeder Mensch dieses Recht besitzt, sondern auch, dass es immer am Recht jeder bzw. jedes Anderen und damit an den Grenzen der verfassungsmäßigen Ordnung endet, also nur in diesem Rahmen ausgeübt werden kann. Grund dafür ist, dass jeder Mensch auch bei Anerkennung seiner Singularität ein soziales Wesen, also auf Gemeinschaft ausgerichtet ist. Vielfalt und deren Anerkennung als Rechtsprinzip ist somit nur denkbar in den hier angezeigten, für jedes Zusammenleben und jede Gemeinschaft erforderlichen Grenzen, die allerdings von der Garantie der Menschenwürde, der Grundrechte und der Verfassungsprinzipien geprägt sein und mit ihr übereinstimmen müssen. Im Einzelnen unterschiedliche, aber in die gleiche Richtung weisende Garantien und Schrankenregelungen enthalten auch die erwähnten regionalen und globalen Dokumente.[27]

2.1.2.5. Gleichheitsgebot und Rechtsordnung – Erfahrungen von „Anderen"

Die Anerkennung von Diversität greift somit weiter als Gleichheitsgebote und Diskriminierungsverbote. Weiteres kommt hinzu: Die Anerkennung von Vielfalt als Rechtsprinzip zielt im Unterschied zu den Grund- und Menschenrechten nicht allein auf die Handlungs- und Schutzverpflichtungen staatlicher Akteure bzw. von Unternehmen und Einrichtungen, die sich durch Machtausübung bzw. Machtgefälle gegenüber Dritten auszeichnen. Vielmehr verlangt sie verbindliche Geltung auch im Bereich der Zivilgesellschaft, also dort, wo die Rechtsbeziehungen nicht durch Machtgefälle, sondern durch Grundsätze der Gleichordnung geprägt sind. Auch in diesem Bereich soll die Anerkennung von Vielfalt verpflichtend sein, also nicht allein als ethisch-moralische Leitlinie gelten.

Das setzt auch die Änderung von Einstellungen und Verhalten der Menschen im Umgang miteinander voraus. Es geht darum, Unterschiede und Vielfalt als „normal" anzusehen, sie nicht abzuwerten, sondern als Bereicherung und zugleich als Grundlage und Strukturprinzip unserer rechtsstaatlichen Demokratie zu begreifen und entsprechend zu agieren. Dazu müssen überkommene Vorurteile überwunden und durch positive Erfahrungen ersetzt werden.

Ist das durch die Anerkennung von Diversität als Rechtsprinzip zu erreichen, kann man ein solches Rechtsprinzip von Verfassung wegen verordnen?

27 S. dazu das wegweisende Urteil des Bundesverfassungsgerichts: „Elfes-Urteil", BverfGE 6, 32 ff.; Antoni 2018, Andersen & Woyke 2013; zum Grundsatz des US-Verfassungsrechts „Life, liberty and pursuit of happiness" (Declaration of Independence, 4. Juli 1766) Pellerin 2016.

Wer diese Fragen beantwortet und dabei die Entwicklung der Anerkennung von Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Teilhabe und Diskriminierungsverboten in der Vergangenheit betrachtet, mag Zweifel haben. Die Geschichte ihrer Anerkennung und Implementierung war und ist bekanntlich geprägt von Auseinandersetzungen und Rückschlägen, aber auch durch mühsame Einzelschritte auf dem Weg zu Verbesserungen:

Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Der Streit um die Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Schaffung des Grundgesetzes[28] ist ebenso bekannt wie die Widerstände bei der Umsetzung. Unbezweifelbar sind in den letzten Jahrzehnten erhebliche Fortschritte gelungen: im Bereich der Rechtsordnung ebenso wie im Bereich der Politik, aber auch im Umgang der Menschen untereinander. Gesetze und Genderpolitik haben viel dazu beigetragen.[29] Beide sind bis heute weiterhin erforderlich. Beide sind zugleich wichtige Elemente zur Durchsetzung von Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Teilhabe, aber auch der verbindlichen Anerkennung von Diversität als Rechtsprinzip.

Menschen mit Einschränkungen und Behinderungen

Die Erfahrungen mit dem Umgang mit Menschen mit Einschränkungen, Beeinträchtigungen oder Behinderungen kann – bei allen weiterhin vorhandenen Problemen und Schwierigkeiten – ebenfalls insgesamt durchaus positiv bewertet werden. Allerdings ist es noch nicht lange her, dass geistig oder körperlich Behinderte in der Öffentlichkeit keineswegs akzeptiert und gefördert, sondern eher versteckt wurden. Ich erinnere mich gut, wie wenig willkommen man in den 50er-Jahren mit einem Cousin mit Trisomie 21 in einer Gaststätte war. Auch hier konnten mittlerweile jedoch wichtige Änderungen erreicht werden, aber es ist noch nicht allzu lange her, dass Gerichte klagenden Urlauberinnen und Urlaubern ein Recht auf einen durch die Anwesenheit von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen „ungetrübten Urlaubsgenuss“ zuerkannten.[30] Auch hier brauchte es viele Anläufe, um mehr Offenheit, Partizipation und Einstellungsveränderungen in Richtung Förderung und Anerkennung von Menschen mit Behinderungen in Gesetzen und Verfassung zu erreichen; zur Implementierung der geltenden Gleichheitsgebote sind auch heute noch wichtige Schritte erforderlich, z. B. bei der Umsetzung des endlich akzeptierten Wahlrechts auch für Menschen mit Behinderungen. Auch hier ist das Ziel, die Anerkennung der Menschenwürde, Teilhabe und Wertschätzung im Rahmen von Diversität, noch nicht vollständig erreicht. Die erfolgreiche Fortsetzung der begonnenen Inklusionspolitik wird dazu beitragen.[31]

28 S. den kurzen Überblick in Bommarius 2018; ausführlicher bei Notz 2018.
29 S. dazu den lesenswerten Essay von Gerhard 2008.
30 So das „Frankfurter Behindertenurteil“, Urteil der 24. Zivilkammer des Landgerichts Frankfurt am Main vom 25.2.1980, Az 2/24 F 282/79, in NJW 1980, 1969 = JZ 1980, 684; s. aber auch das klar entgegengesetzte Urteil des AG München vom 01.12.11, Az 223 C 17592/11.
31 Zum Schwerbehindertenrecht insgesamt s. Deinert & Welti 2018; zum Wahlrecht Welti, aaO, S. 2017 ff.; zu Änderungen und Forderungen s. den Beitrag „Bundestag hebt Wahlausschluss von Behinderten auf“ in ZEIT ONLINE vom 17.05.2019.

Sexuelle Orientierung

Ein drittes Beispiel: Das heute wohl durchgehend als grotesk eingeschätzte Fehlurteil des Bundesverfassungsgerichts von 1956[32], das die Strafbarkeit von Homosexualität nach § 175 StGB als vereinbar mit dem Grundgesetz erklärte, ist nur mit dem Fortbestand der in unserer Geschichte herrschenden Vorurteile zu erklären, die in der Nazizeit nicht allein zu Ausgrenzung und Bestrafung, sondern ins KZ und dort zur Ermordung auch dieser Menschen führten.

Sogar in der Bundesrepublik brauchte es erhebliche politische Auseinandersetzungen und dauerte es bis ins 21. Jahrhundert, bis diese Schande endlich aus der Rechtsordnung getilgt werden konnte. Heute ist, unterstützt durch das wachsende Verständnis der großen Bevölkerungsmehrheit, in Gesetz und Recht anerkannt, dass sexuelle Orientierung ein Teil der individuellen Verschiedenheit jedes Menschen und seiner Würde ist und – über die Reichweite der Diskriminierungsverbote hinaus – akzeptiert wird, aber nicht als Defizit, Krankheit, Straftat oder Abartigkeit bewertet werden darf.

Leider ist das – trotz der EU-Menschenrechtskonvention (EMRK) und der EU-Grundrechtecharta – noch längst nicht in allen Teilen Europas der Fall. Auch in vielen weiteren Weltregionen fehlt dieser wichtige Schritt für Gleichberechtigung, gleiche Chancen und zur Ankerkennung von Diversität; in autoritären Staaten wird er sogar in zunehmendem Maße bekämpft[33].

Der Umgang mit Sinti und Roma

Die bedrückenden Erfahrungen mit dem lange Zeit hindurch schrecklichen Umgang mit Sinti und Roma durch staatliche Institutionen und die Zivilgesellschaft, mit ihren Rechten und Chancen sowie mit der Anerkennung der Zugehörigkeit zu Deutschland müssen beispielhaft ebenfalls angeführt werden[34]:

Diese Menschen wurden während des Naziterrors ausgegrenzt und diskriminiert, verfolgt und vernichtet. Auch nach Gründung der Bundesrepublik wurden sie als „Zigeuner“ auch von Polizeien und anderen staatlichen Stellen gebrandmarkt und häufig genug kriminalisiert. Als diese Praktiken nach langen Auseinandersetzungen um die nötige Implementierung des verfassungsmäßigen Diskriminierungsverbots nicht mehr statthaft war, haben Ordnungsverwaltungen diese Bevölkerungsgruppe bis 2013 in sogenannte polizeilichen „Landfahrerkarteien“ erfasst, überwacht und weiterhin diskriminiert.[35] Das alles hat das erforderliche Umdenken in der Zivilbevölkerung lange hindurch verhindert. Auch hier wurden mittlerweile erhebliche Fortschritte erreicht. Aber bei aller Anerkennung der positiven Entwicklung hin zur Anerkennung von Rechten und Chancen und damit auch zu Diversität kann jedoch nicht behauptet werden, diese Bevölkerungsgruppe werde in Deutschland oder in Europa

32 Urteil vom 20.05.1957, 1 BvR 550/52, BVerfGE 6, 389 ff.
33 Eine kurze Übersicht s. Könne 2018; Human Rights Watch 2019.
34 Zur aktuellen Lage s. Link 2018, s. im Übrigen die wichtigen Publikationen und Informationen auf der Website des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma.
35 S. dazu auch die geschichtlichen Hintergründe in Margalit 1997 und in der Kurzexpertise von End (Oktober 2017) im Auftrag des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma.

und darüber hinaus heute nicht mehr diskriminiert, ihre Traditionen und ihre kulturellen Eigenheiten würden respektiert und gewürdigt. Auch hier bleibt noch viel zu tun.[36]

Fazit: Auch die Umsetzung der verfassungsrechtlich abgesicherten Gleichberechtigungsgebote und Diskriminierungsverbote musste in immer neuen Versuchen durch Betroffene und Hilfseinrichtungen erkämpft werden. Die Diskussion der unwürdigen und der ungerechten Behandlung und Benachteiligung von Menschen in der Öffentlichkeit, Gerichtsurteile und dann in der Politik durchgesetzte gesetzliche Regelungen haben mit dazu geführt, in der Zivilgesellschaft insgesamt das erforderliche Umdenken zu fördern. Diese Erkenntnis führt zu der Folgerung, dass dieses Vorgehen auch für die Anerkennung von Diversität nutzbar gemacht werden kann. Auch hier sind Fortschritte denkbar, die ermutigen, auf diesem Weg fortzufahren.

2.1.3. Widerstände auf dem Weg zur Anerkennung von Diversität

Dabei ist es jedoch gleichermaßen wichtig, nochmals zu unterstreichen, dass die Ziele der Anerkennung von Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Teilhabe bis heute nicht vollständig erreicht und damit noch nicht vollendet sind. Das ist auch bei der Auseinandersetzung um die Anerkennung von Vielfalt als Rechts- und Strukturprinzip der Verfassung unserer Gesellschaft zu bedenken.

Widerstände gegen die seit langem verbrieften Gleichheitsgarantien sind überall zu erkennen: So gibt es immer noch Menschen, die nicht akzeptieren wollen, dass Menschen verschieden sind und sein dürfen und dass diese Verschiedenheit uns alle bereichert. Auch bei uns gehen politische Gruppierungen, Parteien und Bewegungen mit populistisch-nationalistischen Parolen, Hass und Hetze und teilweise sogar mit Gewalt gegen Minderheiten und auch gegen die Anerkennung von Gleichberechtigung, Teilhabe und Vielfalt vor. Medien berichten nahezu täglich darüber.[37]

Viele von ihnen berufen sich auf eine Bedrohung durch Flüchtlinge und Migration, weigern sich aber, den Zusammenhang zu Kriegen mit wachsenden Waffenlieferungen, ökonomischer Ausbeutung, aber auch Verschärfung zu sehen. Sie fühlen sich durch politische Kampfparolen bestätigt, die in den verschiedenen Phasen der Zuwanderung auch von konservativen Parteien vertreten wurden: „Deutschland ist kein Einwanderungsland“ oder „der Islam gehört nicht zu Deutschland“. Die ständig aktivierte und aktivierbare Verbindung von Islam und Terror bei Negierung des wachsenden rechtsextremen Terrorismus hat ebenso dazu beigetragen wie die ernst gemeinte Forderung, Deutschland müsse eine verbindliche „Leitkultur“ für alle etablieren, die sich keineswegs in der Anerkennung des verbindlichen Rahmens unseres Grundgesetzes, der EMRK und der EU-Grundrechtecharta erschöpfe. Das alles hat

36 S. z. B. das Interview mit Klaus-Michael Bogdal in Ebbinghaus 2013.
37 S. z. B. den Beitrag von Beckmann 2020 im Deutschlandfunk.

Vorurteile bekräftigt und viel zu den problematischen Entwicklungen der letzten Jahre beigetragen. Nationalistisch enge und realitätsferne Propagandaparolen haben lange Jahre auch eine verantwortliche Integrationspolitik verhindert und Fortschritte in der Inklusionspolitik behindert. Und sie haben, wie schon erwähnt, auch Vorurteile in der Bevölkerung bestätigt und das Erstarken autoritärer rechtsextremer Strömungen befördert.

Rechtspopulistische und rechtsextreme Gruppen, Parteien und Bewegungen haben bei uns, aber auch in anderen Teilen Europas, in den USA und weltweit solche Kampfparolen aufgenommen.[38]

Sie lehnen die Genderpolitik ganz offen ab, wenden sich gegen die erforderliche Implementierung von Inklusion, bekämpfen Zuwanderer:innen und Angehörige anderer Religionen, aber auch Fortschritte zu einem engeren und solidarischeren Europa, für eine nachhaltige und gerechte Globalisierung.[39]

Diese Kampfparolen sollen die bei einem Teil der Bevölkerung auch nach der vollständigen Niederlage der Nazis durchgängig vorhandenen oder neu entstandenen Vorurteile und rechtsextremen Einstellungen ausbeuten, um mehr politische Macht zu erreichen und die autoritären und antidemokratischen Ziele durchsetzen zu können.

Zu Stichwortgebern für AfD, Flügel, Identitären und andere derartige Gruppierungen[40] gehören für diesen Bereich auch Ideologen wie Carl Schmitt, dessen Rolle bei der Unterminierung, Bekämpfung und Beseitigung der Weimarer Verfassungsordnung und bei der Etablierung und Stärkung des staatlichen Unrechtssystems in Nazideutschland bis hin zu der millionenfachen Ermordung der europäischen Juden in der Shoa, zum verbrecherischen Angriffskrieg und zur totalitären Verfolgung von Demokraten, Minderheiten und Andersdenkenden in schändlicher Erinnerung ist.

Das alles ist bekannt und auch im Zusammenhang mit Überlegungen zur Anerkennung von Diversität als Rechtsbegriff beachtlich, weil Carl Schmitt nicht nur nach Gründung der Bundesrepublik seine autoritären und antidemokratischen Ideologien weiter verbreiten konnte, sondern weil er derzeit in ideologisch rassistischen Zirkeln,

38 Z. B. White Supremacists in „Extremism, Terrorism & Bigotry. Defining Extremism: A Glossary of White Supremacist Terms, Movements and Philosophies“ der Anti-Defamation League (ADL), s. auch der auf dem Landesparteitag vom 26.07.2015 in Pforzheim einstimmig beschlossene Antrag, der u. a. folgende Forderungen beschließt:
„2. Die Alternative für Deutschland fordert die ersatzlose Rücknahme aller Gesetze und Vorschriften im Sinne der Gender-Ideologie, wie – mindestens – der folgenden: Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 4 Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg u. v. m. sowie die unverzügliche Einstellung sämtlicher einschlägiger Gesetzgebungsvorhaben.
3. „Die Alternative für Deutschland fordert den Entzug sämtlicher Steuer- und Fördermittel für gender-ideologische Maßnahmen, wie beispielsweise: die Streichung aller Stellen für sog. ‚Gleichstellungsbeauftragte‘ (früher: ‚Frauenbeauftragte‘), die Schließung aller sog. ‚Diversity Offices‘ in allen öffentlich- und privat-rechtlichen Institutionen, sowie: einen sofortigen Förderstopp für die sogenannten ‚Gender Studies‘ an Hochschulen und Universitäten. Bestehende ‚Gender‘-Lehrstühle sollen traditionellen Studiengängen zugeordnet und bei Ausscheiden der Stelleninhaber nicht wieder nachbesetzt werden. Begründung: Gender-Mainstreaming zielt auf einen permanenten ‚Kampf der Geschlechter‘ ab und führt damit zu einer schleichenden Vergiftung des gesellschaftlichen Klimas. Gender-Mainstreaming führt in seiner Anwendung regelmäßig zur Verletzung von Artikel 1–6 Grundgesetz, insbesondere von Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz, da es mit der Diskriminierung konkreter Personen – in der Regel von Männern – aus geschlechtsspezifischen Gründen einhergeht. Die gegen die Natur des Menschen gerichtete Gender-Ideologie ist der wichtigsten bevölkerungspolitischen Herausforderung, vor der Deutschland steht, nämlich die Geburtenrate signifikant zu steigern, in extremer Weise abträglich“ (abgedruckt bei Mannheimer 2015).

39 Umfassend und deutlich die Website „Zuwanderung/Asyl“ der AfD.

40 S. Classmann 2019 zum Beobachtungsobjekt „Verfassungsschutz“.

aber auch in Staaten mit populistischen und autoritären Regierungen eine geradezu bemerkenswerte Renaissance erlebt.[41]

Diesen Kreisen und Staaten sind rechtsstaatliche Demokratie, Gleichheit aller Menschen, universale Menschenrechte und Vielfalt, auch gleichberechtigte globale Vielfalt, ein Dorn im Auge. Nationale, rassistische und völkische Elemente werden betont. Bemerkenswert auch, dass Unterstützer:innen solcher Ideologien gegen Demokratie, Gleichheit, universale Menschenrechte und Vielfalt nicht allein bei rechtsextremen Fanatikerinnen und Fanatikern oder in machtbesessenen Eliten zu finden sind, sondern vereinzelt auch in Universitäten; dort garnieren seine Apologeten ihre bisweilen durchaus berechtigte Kritik an Neoliberalismus und der gegenwärtigen ungerechten Ausgestaltung der EU und der Globalisierung unbekümmert mit autoritären Vorstellungen Carl Schmitts, von dessen Intellekt sie wohl geblendet sind, ohne sich von dessen zerstörerischen Auswirkungen stören zu lassen.

Vielfalt, Diversität und Carl Schmitts Ideologie vom Freund-Feind-Verhältnis, in dem die „Anderen", die die „Fremden" sind, nicht „zu uns" gehören, in dem sie störende Elemente im Volkskörper sind, der „homogen" sein müsse[42], sind Gegensätze. Wer zu „uns", zu den „Freunden" gehört, hat Rechte und Vorrang, er geht vor. Die Anderen werden diskriminierenden Regelungen unterworfen, ausgeschlossen oder ausgewiesen. Die Nürnberger Rassegesetze und die autoritäre Naziideologie als integrale Bestandteile seines Gedankengebäudes lassen grüßen.[43]

Seine Apolegetinnen und Apologeten und Anhänger:innen stehen unserem Verständnis von Recht und Verfassung in der Demokratie des Grundgesetzes nicht nur distanziert gegenüber. Vielmehr lehnen sie gleiche Rechte, Chancen und Teilhabe, damit auch Vielfalt und Diversität als positives Strukturelement jeder demokratischen Gesellschaft ab. Homogenität eines Volks, Identität im Sinn verbindlicher Gleichförmigkeit und Gleichrichtung in u. a. Sprache, Hautfarbe, Kultur und Denken nach ihren Vorgaben ist ihr Ziel; das Gebot der individuellen menschlichen Würde jedes einzelnen Menschen wird entweder nicht akzeptiert oder ist nicht wichtig. Nicht der/die Einzelne in seiner/ihrer Verschiedenheit und individuelle Menschenwürde sind wichtig, sondern das, was diese Propagandistinnen und Propagandisten machtbewusst als Eigenschaften eines homogenen, eines identitären Volkskörpers vorgeben. Klar ist: Homogenität und Vielfalt schließen sich aus, stehen als unversöhnliche Gegensätze gegenüber.[44] Deshalb geht die Auseinandersetzung weiter, allen positiven Entwicklungen der letzten Jahre zum Trotz.

Auch diese Verbesserungen, das bleibt zu betonen, sind vorhanden und machen Mut. Sie werden nicht allein durch die Fortschritte der Genderpolitik, der Integrations- und Inklusionspolitik oder auch der Anerkennung der vielfältigen sexuellen

41 Eine sehr umfangreiche Übersicht mit zahlreichen Hinweisen s. die Website „Carl-Schmitt-Studien – Carl Schmitt Studies".

42 S. die Rezension von Lamprecht 2019 zu Mehring (2018): „Vom Umgang mit Carl Schmitt. Die Forschungsdynamik der letzten Epoche im Rezensionsspiegel".

43 Zur aktuellen Auseinandersetzung um die Entfernung des ja inhaltlich falschen Begriffs der „Rasse", der 1949 als bewusste Absetzung des GG und seines Werteverständnisses von der Naziideologie in Art. 3 Abs. 3 GG eingefügt worden war, s. u. a. den juraOnline-Artikel „Soll der Begriff ‚Rasse' in Art. 3 GG abgeschafft werden?" vom 16.06.2020.

44 Dies greift z. B. auch der SZ-Beitrag „Geistige Brandstifter, Verfassungsschutz stellt Identitäre unter Beobachtung" vom 11.07.2019 auf.

Orientierung befördert, sondern auch durch die positiven Erfahrungen, die immer mehr Menschen beispielweise im Zuge der Europäisierung und Globalisierung unserer individuellen Lebensweise, aber auch unserer Gesellschaft gemacht haben. Die Erfolge etwa der Europäischen Union bei der Öffnung der Grenzen, aber auch der Implementierung des Gleichheitsgebotes im Zuge der Durchsetzung der vier großen europäischen Grundfreiheiten[45] haben viel dazu beigetragen und das Denken, die Einstellung und auch das Verhalten vieler verändert.

Wer durch Reisen in andere Länder das Leben anderer Menschen und Kulturen kennen- und schätzen lernte, wird manches von dem auch bei sich zu Hause einführen wollen: Eisdielen, Straßencafés, Lockerheit der Lebensart, Musik, aber auch Speisen und Menschen aus anderen Ländern gehören selbstverständlich zu unserem heutigen Alltag; all das erweitert unseren Horizont, die Wertschätzung für Anderes und für Vielfalt verändert unsere Einstellungen und Verhaltensweisen. Auch die Globalisierung in Technik, Informations- und Kommunikationsmedien wie auch der Wirtschafts- und Handelsverbindungen trägt zusätzlich dazu bei.

2.1.4. Folgerungen

Durch die Verankerung und zunehmende Umsetzung der Gleichheits- und Freiheitsrechte sind wir allen Rückschlägen zum Trotz auf einem guten Weg, Rechts-, Chancen- und Teilhabegleichheit vollständig herzustellen. Genau das macht die Anerkennung von Vielfalt als Rechts- und Strukturprinzip unserer Demokratie möglich. Die bisherigen Erfolge müssen jedoch vor den autoritären Angriffen populistischer und reaktionärer Gruppierungen geschützt und gegen deren Widerstand ausgebaut werden. Darüber hinaus ist es wichtig, den Wert und die Bedeutung von Vielfalt überall anzuerkennen und deren Verbreitung zu fördern. Dazu sind umfassende politische Strategien erforderlich, die Globalisierungs- und Europäisierungspolitik ebenso einbeziehen wie eine alle Menschen integrierende Demokratie. Bildung in Schulen, Universitäten und Erwachsenenbildungsstätten, politischen Stiftungen und kulturellen Einrichtungen ist hier verstärkt gefordert. Vor allem aber müssen sich auch die demokratischen Parteien stärker in die politische Auseinandersetzung mit populistischen und rechtsextremen Parteien und Gruppierungen einschalten. Zugleich dürfen sie beim Ausbau der Einbeziehung von Minderheiten durch neue gesetzliche Regelungen nicht nachlassen. Dafür sollten sie Ziel und Bedeutung von Diversität und die daraus abgeleiteten konkreten Folgerungen ausführlicher als bisher in ihren Parteiprogrammen beschreiben. In den Regierungsprogrammen schließlich müssen die einzelnen Schritte in den verschiedenen Politikfeldern im Detail dargelegt und dann die erforderlichen Implementierungsschritte verbindlich festgelegt werden.

In der Personalpolitik der staatlichen und staatlich beeinflussten Institutionen, aber auch der Unternehmen ist Diversität noch deutlicher als bisher voranzutreiben.

45 Für eine kurze Übersicht über die mit dem Europäischen Binnenmarkt und der EU verbundenen vier Grundfreiheiten s. Jacques Delors Institut & Bertelsmann Stiftung 2017.

Besonders wichtig ist es, auch dort konkrete Schritte zur Implementierung von Diversität durchzusetzen, wo verbindliche gesetzliche Regelungen dies noch nicht konkret vorschreiben.

Besonders wichtig ist schließlich, die Verankerung des Ziels der Diversität als Strukturelement unserer rechtsstaatlichen Demokratie nach dem Vorbild der EU-Grundrechtecharta ausdrücklich auch in der deutschen Verfassung festzuschreiben. Standort dafür könnte der erste Satz des ersten Artikels des Grundgesetzes sein, der dann die Würde jedes einzelnen Menschen in seiner originären Unterschiedlichkeit ausdrücklich garantieren könnte. Auch die Festlegung des Rahmens der verfassungsmäßigen Ordnung als Grenze der individuellen Handlungsfreiheit und freien Entfaltung der Persönlichkeit in Art. 2 Abs. 1 GG könnte im zweiten Halbsatz durch die Einfügung von „Vielfalt" als Strukturprinzip ergänzt werden. Die erforderlichen Präzisierungen könnten dann in den Bereichsgesetzen und -regelungen erfolgen und dort die auf Gleichheit und Gleichberechtigung ausgerichteten Regelungen durch die Anerkennung von Vielfalt vervollständigen.

In der Umsetzung von Diversität oder Vielfalt als Rechtsprinzip kommt auch der Rechtsprechung und ihrer Aufgabe besondere Bedeutung zu, Rechte und deren Implementierung im gemeinsamen Rahmen des Grundgesetzes als Grundlage für das friedliche Zusammenleben sind im Einzelfall zu definieren. Die Rechtsprechung muss und kann im Einzelfall entscheiden, was Vielfalt im Rahmen des Grundgesetzes bedeutet und wie weit Anerkennung und Implementierung von Vielfalt in der Ausübung der Handlungsfreiheit der Individuen in unserer Gemeinschaft reichen. Anfänge dazu hat sie gemacht, z. B. in Urteilen über die Schaffung von Gebetsräumen in Schulen[46] oder die Ungültigkeit von Kinderehen[47]; auch Urteile darüber, dass Traditionen wie die Stammes-, Mannes- oder Familienehre als Gründe für die Minderung von Schuld bei Gewalt gegen Frauen und bei den sogenannte Ehrenmorden nicht in Betracht kommen[48], dass trotz Traditionen insbesondere in Teilen Afrikas in Deutschland Genitalverstümmelung[49] verboten ist, tragen dazu bei. In gleicher Weise wird das bei den vielfältigen Entscheidungen wirksam, dass die verfassungsmäßigen Rechtsstaatsgarantien und Menschenrechte auch für Migrantinnen und Migranten, Zuwanderinnen und Zuwanderer sowie Asylbewerber:innen gelten[50] und dass nicht allein Integrationsanforderungen an sie gestellt, sondern auch von Staat und Gesellschaft Integrations- und Inklusionsangebote gemacht und unterstützt werden müssen. Alle

46 S. Schaaf 2011 zu einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 07.12.2011 zu einem Gebetsraum für muslimische Schüler:innen in Berlin.

47 S. dazu Rath 2019 über die Kritik von Juristinnen und Juristen an dem 22.07.2017 in Kraft getretenen Gesetz, das auf Vorlage des Bundesgerichtshofs derzeit vom Bundesverfassungsgericht auf seine Verfassungsmäßigkeit geprüft wird; so auch Heiderhoff 2018.

48 Urteile von Gerichten in erster Instanz haben teilweise durchaus Unsicherheit in der Bewertung des Motivs Familienehre bei derartigen Morden gezeigt, s. aber Urteil des BGH vom 20.02.2002–5 StR 538/01.

49 Genitalverstümmelung, s. Interview von Susanne Klein mit der Religionswissenschaftlerin Charlotte Weil, Terre des Femmes, über die Situation in Deutschland und darüber hinaus in SZ vom 18.07.2017; s. auch das Urteil des Landgerichts Köln vom 07.05.2012 zur Zulässigkeit der religiösen Beschneidung jüdischer Knaben (151 Ns 169/11); zur Zulässigkeit der Schächtung durch muslimische Metzger s. BVerfG, Urteil vom 15.01.2002 1 BvR 1783,99, BVerfGE 104, 337 ff.

50 Zur Überprüfung von Asylentscheidungen am Maßstab der Grundrechte s. z. B. Beschluss vom 08. Mai 2017–2 BvR 157/17; 03.06.2015; s. Flüchtlingsrat Baden-Württemberg 2015 zur Entscheidung des BVErfG, dass die Abschiebung besonders schutzbedürftiger Personen nach Italien konkrete Zusicherung bei der Abschiebungsanordnung voraussetzt.

diese Entscheidungen im Einzelfall präzisieren Diversität und ihre Grenzen im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung.

Literatur

Academia (Hg.) (o. J.). *Carl-Schmitt-Studien – Carl Schmitt Studies*. Verfügbar unter https://independent.academia.edu/CarlSchmittStudienCarlSchmittStudies (Zugriff am: 10.04.2020).

Aktion Mensch (Hg.) (o. J.). *Unser Ziel ist eine inklusive Gesellschaft*. Verfügbar unter https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/dafuer-stehen-wir.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Alternative für Deutschland (AfD) (Hg.) (o. J.). *Zuwanderung/Asyl*. Verfügbar unter https://www.afd.de/zuwanderung-asyl/ (Zugriff am: 10.04.2020).

Amtsgericht (AG) München. *Urteil vom 01.12.2011. 223 C 17592/11*. Verfügbar unter https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=AG%20M%FCnchen&Datum=01.12.2011&Aktenzeichen=223%20C%2017592/11 und http://reise-recht-wiki.de/behinderte-mitreisende-sind-kein-reisemangel-ag-muenchen-az-223-c-17592-11.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Andersen, U. & Woyke, W. (Hg.) (2013). *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland*. 7., aktualisierte Auflage. Heidelberg: Springer.

Anti-Defamation League (ADL) (Hg.) (o. J.). *Extremism, Terrorism & Bigotry. Defining Extremism: A Glossary of White Supremacist Terms, Movements and Philosophies*. Verfügbar unter https://www.adl.org/education/resources/glossary-terms/defining-extremism-white-supremacy (Zugriff am: 10.04.2020).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (o. J.). *Herzlich willkommen beim Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. 13. Auflage. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff am: 10.04.2020)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2017). *Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz" der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Berlin. 3. Auflage. Verfügbar unter :https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=11 (Zugriff am: 10.04.2020).

Antoni, M. (2018). Die Grundrechte. In D. Hömig & H. A. Wolff (Hg.), *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Handkommentar*, S. 43–76. 12. Auflage. Baden-Baden: Nomos.

Beckmann, A. (20.02.2020). *Rassistische Gewalt. Rechte Gewalt als Konstante deutscher Geschichte. Deutschlandfunk*. Verfügbar unter https://www.deutschlandfunk.de/rassistische-gewalt-rechte-gewalt-als-konstante-deutscher.1148.de.html?dram:article_id=470601 (Zugriff am: 10.04.2020)

Behr, R. & Molapisi, A. (Akademie der Polizei Hamburg) (Februar 2019). *Interkulturelle Öffnung der Polizei – Stand nach 25 Jahren. Expertise für den MEDIENDIENST INTEGRATION*. Verfügbar unter https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Expertise_Rafael_Behr_Interkulturelle_Oeffnung_Polizei.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

Bommarius, C. (2018). *1949. Das lange deutsche Jahr*. München: Droemer.

Bundesgerichtshof (BGH) (2002). *Urteil vom 20.02.2002. 5 StR 538/01*. Verfügbar unter http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&nr=19128&pos=0&anz=1 (Zugriff am: 10.04.2020).

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (o. J.). *Bundesgesetzblatt (BGBl.)*. Verfügbar unter https://www.bgbl.de/ (Zugriff am: 10.04.2020).

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (24.04.2015). *Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)*. Verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (01.05.2015, 13.09.2017). *Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst*. Verfügbar unter https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-fuer-die-gleichberechtigte-teilhabe-von-frauen-und-maennern-an-fuehrungspositionen-in-der-privatwirtschaft-und-im-oeffentlichen-dienst/119350 (Zugriff am: 10.04.2020)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (Hg.) (Februar 2014). *Inklusion Unternehmen. Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – ein Leitfaden*. Berlin. Verfügbar unter https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Inklusion_unternehmen.pdf/$file/Inklusion_unternehmen.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

Bundesverfassungsgericht (BVerfG) (o. J.). *Entscheidungen der amtlichen Sammlung (BVerfGE)*. Verfügbar unter https://www.bundesverfassungsgericht.de/DE/Entscheidungen/Entscheidungen/Amtliche%20Sammlung%20BVerfGE.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Bundesverfassungsgericht (BVerfG). *Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 08.05.2017–2 BvR 157/17 -, Rn. 1–25*. Verfügbar unter https://www.bundesverfassungsgericht.de/e/rk20170508_2bvr015717.html (Zugriff am: 10.04.2020)

Bundesverfassungsgericht (BVerfG). *Urteil des Ersten Senats vom 15.01. 2002–1 BvR 1783/99 -, Rn. 1–61*. Verfügbar unter https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2002/01/rs20020115_1bvr178399.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Bundesverfassungsgericht (BVerfG). *Beschluss vom 08.10.1997–1 BvR 9/97*. Verfügbar unter https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BVerfG&Datum=08.10.1997&Aktenzeichen=1%20BvR%209/97 (Zugriff am: 10.04.2020).

Bundesverfassungsgericht (BVerfG). *Urteil vom 15.01.1958, 7 198 (204). („Lüth-Urteil"). 1 BvR 400/51 -, Rn. 1–75 (BVerfGE 7,198ff.)*. Verfügbar unter https://www.bundesverfassungsgericht.de/e/rs19580115_1bvr040051.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Bundesverfassungsgericht (BVerfG). *Urteil vom 20.05.1957, 1 BvR 550/52, (BVerfGE 6, 389ff.)*. Verfügbar unter https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BVerfG&Datum=10.05.1957&Aktenzeichen=1%20BvR%20550%2F52 (Zugriff am: 10.04.2020).

Bundesverfassungsgericht (BVerfG). *Urteil vom 16.01.1957. 1 BvR 253/56 (BVerfGE 6, 32). („Elfes-Urteil")*. Verfügbar unter https://www.bundesverfassungsgericht.de/e/rs19570116_1bvr025356.htm (Zugriff am: 10.04.2020)

Castendyk, O. (1984). Das „Frankfurter Behindertenurteil". In ders. (Hg.), *Rechtliche Begründungen in der Öffentlichkeit. Ein Beitrag zur Rechtskommunikation in Massenmedien*, S. 15–24. Heidelberg: Springer. Ausschnitt verfügbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-663-11250-1_1 (Zugriff am: 10.04.2020).

Charta der Vielfalt e. V. (Hg.) (o. J.). *Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt*. Verfügbar unter https://www.charta-der-vielfalt.de/ (Zugriff am: 10.04.2020)

Christlich Demokratische Union Deutschlands (CDU) (Hg.) (o. J.). *Grundsatzprogramm*. Verfügbar unter https://www.cdu.de/grundsatzprogramm (Zugriff am: 10.04.2020)

Clasmann, A.-B. (11.07.2019). *Beobachtungsobjekt. Verfassungsschutz: Identitäre Bewegung ist klar rechtsextrem*. MOZ.de. Das Nachrichtenportal für Brandenburg. Verfügbar unter https://www.moz.de/artikel-ansicht/dg/0/1/1740074/ (Zugriff am: 10.04.2020).

Däubler-Gmelin, H. (2012). *Warum hat Deutschland (bisher) kein eigenständiges und umfassendes „Anti-Mobbing-Gesetz"?*. In M. Wolmerath & A. Esser (Hg.), *Werkbuch Mobbing: Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz*, S. 38–45. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.

Deinert, O. & Welti, F. (Hg.) (2018). *StichwortKommentar Behindertenrecht. Arbeits- und Sozialrecht | Öffentliches Recht | Zivilrecht*. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos.

Destatis/Statistisches Bundesamt (o. J.). *Migration und Integration. Bevölkerung mit Migrationshintergrund*. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/_publikationen-innenmigrationshintergrund.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e. V./United Nations Association of Germany (Hg.) (10.12.1948). *Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*. Verfügbar unter https://dgvn.de/fileadmin/publications/PDFs/Sonstiges/Allgemeine_Erklaerung_der_Menschenrechte.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

Deutsche UNESCO-Kommission e. V. (DUK) (2009). *In kulturelle Vielfalt und interkulturellen Dialog investieren*. Deutsche Kurzfassung. Bonn. Verfügbar unter https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-07/Weltbericht_FINAL.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

Deutsche UNESCO-Kommission e. V. (Hg.) (20.10.2005). *Übereinkommen über Schutz und Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen. Magna Charta der Internationalen Kulturpolitik*. Verfügbar unter https://www.auswaertiges-amt.de/blob/212986/80e6be23478e612394812c7264ff8042/kulturuebereinkommen-data.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

DIE ZEIT (01.05.1980). *Ein böses Urteil und die Folgen. Gesunde und Behinderte im Urlaub: Den Anblick ersparen? ZEIT-Dokumentation einer nicht nur juristischen Auseinandersetzung*. Verfügbar unter https://www.zeit.de/1980/19/den-anblick-ersparen (Zugriff am: 10.04.2020).

Ebinghaus, U. (12.03.2013). *Interview mit Klaus-Michael Bogdal: Europa erfindet die Zigeuner, um sie zu verachten*. FAZ.NET. Verfügbar unter https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/geisteswissenschaften/interview-mit-klaus-michael-bogdal-europa-erfindet-die-zigeuner-um-sie-zu-verachten-12111100.html (Zugriff am: 10.04.2020).

End, M. (2017). *Antiziganistische Ermittlungsansätze in Polizei- und Sicherheitsbehörden. Kurzexpertise im Auftrag des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma*. Heidelberg. Verfügbar unter https://zentralrat.sintiundroma.de/kurzexpertise-antiziganistische-ermittlungsansaetze-in-polizei-und-sicherheitsbehoerden/ (Zugriff am: 10.04.2020).

Europäische Union (Hg.) (o. J.). *Amtsblatt (ABl.) der Europäischen Union. EUR-Lex. Der Zugang zum EU-Recht*. Verfügbar unter https://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html?locale=de (Zugriff am: 10.04.2020).

Europäische Union (Hg.) (30.03.2010). *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* (30.03.2010/C 83/02). EU-Grundrechtecharta. Verfügbar unter https://www.europarl.europa.eu/germany/resource/static/files/europa_grundrechtecharta/_30.03.2010.pdf (Zugriff am: 10.04.2020)

Europäische Union (Hg.) (09.05.2008/24.04.2012). *Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)*. Fassung aufgrund des am 01.12.2009 in Kraft getretenen Vertrages von Lissabon (Konsolidierte Fassung bekanntgemacht im ABl. EG Nr. C 115 vom 09.5.2008, S. 47), zuletzt geändert durch die Akte über die Bedingungen des Beitritts der Republik Kroatien und die Anpassungen des Vertrags über die Europäische Union, des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. EU L 112/21 vom 24.04.2012) m. W. v. 01.07.2013. Verfügbar unter https://dejure.org/gesetze/AEUV (Zugriff am: 20.04.2020).

Europäische Union (Hg.) (13.12.2007). *Vertrag von Lissabon zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft*, unterzeichnet in Lissabon am 13.12.2007. EU-Grundlagenvertrag. ABl. EG Nr. C 306 vom 17.12.2007. Verfügbar unter https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ:C:2007:306:TOC und https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=DE (Zugriff am: 10.04.2020).

Europarat (Hg.) (27.11.2000). *Gleichbehandlungsrichtlinie – Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf*. Verfügbar unter https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:32000L0078 (Zugriff am: 10.04.2020).

Europarat (04.11.1950). *Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK)*. „Menschenrechtskonvention". In der Fassung der Protokolle Nr. 11 und 14 samt Zusatzprotokoll und Protokolle Nr. 4, 6, 7, 12, 13 und 16. Verfügbar unter https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_DEU.pdf (Zugriff am: 20.04.2020).

Feierherdt, A. (17.10.2017). *UNESCO-Austritt der USA. Warum Trumps Entscheidung richtig ist. Cicero Magazin für politische Kultur*. Verfügbar unter https://www.cicero.de/aussenpolitik/unesco-austritt-usa-trump-haley-israel (Zugriff am: 10.04.2020).

FiDAR, Frauen in die Aufsichtsräte (Hg.) (o. J.). *FidAR – Die Initiative für mehr Frauen in die Aufsichtsräte*. Verfügbar unter https://www.fidar.de/ (Zugriff am: 10.04.2020).

Flüchtlingsrat Baden-Württemberg (Hg.) (03.06.2015). *Bundesverfassungsgericht: Abschiebung besonders schutzbedürftiger Personen nach Italien setzt konkrete Zusicherung bei Erlass der Abschiebungsanordnung voraus*. Verfügbar unter https://fluechtlingsrat-bw.de/informationen-ansicht/bundesverfassungsgericht-abschiebung-besonders-schutzbeduerftiger-personen-nach-italien-setzt-konkrete-zusicherung-bei-erlass-de.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Freistaat Sachsen (Hg.) (02.07.2019). *Gesetz zur Stärkung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Inklusionsgesetz – SächsInklusG) erlassen als Artikel 1 des Gesetzes zur Unterstützung der selbstbestimmten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen*. SächsGVBk. S. 542. Verfügbar unter https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/18283-Saechsisches-Inklusionsgesetz (Zugriff am: 10.04.2020).

Fridays for Future (Hg.) (o. J.). *Fridays for Future*. Verfügbar unter https://fridaysforfuture.de/ (Zugriff am: 10.04.2020).

Gerhard, U. (30.05.2008). *50 Jahre Gleichberechtigung – eine Springprozession – Essay*. Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Verfügbar unter https://www.bpb.de/apuz/31157/50-jahre-gleichberechtigung-eine-springprozession-essay (Zugriff am: 10.04.2020).

Heiderhoff, B. (17.12.2018). *„Möge diesem Gesetz kein langes Leben beschieden sein!": das Kinderehengesetz vor dem BVerfG*. Verfassungsblog on matters constitutional. Verfügbar unter https://verfassungsblog.de/?s=Heiderhof&submit=Search (Zugriff am: 10.04.2020).

Hömig, D. & Wolff, H. A. (2018). *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*. Handkommentar, 12. Auflage. Baden-Baden: Nomos.

Human Rights Watch (Hg.) (15.02.2019). *Russia: New Wave of Anti-LGBT Persecution Authorities Fail to Address Threats Against Rights Defender*. Verfügbar unter https://www.hrw.org/news/2019/02/15/russia-new-wave-anti-lgbt-persecution (Zugriff am: 10.04.2020).

International Network for Economic, Social & Cultural Rights (ESCR-Net) (Hg.) (o. J.). *Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Verfügbar unter https://www.escr-net.org/resources/limburg-principles-implementation-international-covenant-economic-social-and-cultural (Zugriff am: 10.04.2020).

Jacques Delors Institut & Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2017). *Europa briefing. Vier Freiheiten in der EU: Sind sie untrennbar?* Berlin. Verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/EZ_Europa_Briefing_Vier_Freiheiten_04_2017_DT.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

Janisch, W. (08.05.2019). *70 Jahre Grundgesetz: Das kühne Versprechen der unteilbaren Menschenwürde. Süddeutsche Zeitung (SZ)*. Verfügbar unter https://www.sueddeutsche.de/leben/grundgesetz-artikel-1-menschenwuerde-versprechen-1.4428138 (Zugriff am: 10.04.2020).

juraOnline (Hg.) (16.06.2020). *Soll der Begriff „Rasse" in Art. 3 GG abgeschafft werden?* Verfügbar unter https://jura-online.de/blog/2020/06/16/soll-der-begriff-rasse-in-art-3-gg-abgeschafft-werden/ (Zugriff am: 01.07.2020).

Klee, E. (09.05.1980). *Behinderte wollen demonstrieren: Ein unhaltbares Urteil*. DIE ZEIT. Verfügbar unter https://www.zeit.de/1980/20/ein-unhaltbares-urteil (Zugriff am: 10.04.2020).

Klee, E. (1980). *Behinderte im Urlaub? Das Frankfurter Urteil. Eine Dokumentation. Frankfurt a. Main: Fischer. Knebel, S. V. (2018). Die Drittwirkung der Grundrechte und -freiheiten gegenüber Privaten. Regulierungsmöglichkeiten sozialer Netzwerke*. Baden-Baden: Nomos. (Schriften Zum Medien- und Informationsrecht, Band 35)

Knoth, A. (2006). *Managing Diversity – Skizzen einer Kulturtheorie zur Erschließung des Potentials menschlicher Vielfalt in Organisationen*. Tönning: Der Andere Verlag.

Köllen, T. (2010). *Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung"*. München/Mering: Verlag Dr. Rainer Hampp.

Könne, C. (07.09.2018). *Homosexuelle und die Bundesrepublik Deutschland. Gleichberechtigte Mitmenschen?* Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Verfügbar unter https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/275113/homosexuelle-und-die-bundesrepublik-deutschland (Zugriff am: 10.04.2020).

Lamprecht, R. (12.03.2019). *„Philosoph, Provokateur, Verräter des Rechts", Rezension zu Reinhard Mehring (2018), Vom Umgang mit Carl Schmitt. Die Forschungsdynamik der letzten Epoche im Rezensionsspiegel*. Baden-Baden: Nomos. Verfügbar unter https://www.sueddeutsche.de/politik/carl-schmitt-jurist-hitler-recht-justiz-1.4313054 (Zugriff am: 10.04.2020).

Landgericht (LG) Frankfurt. *Urteil vom 25.2.1980, Az.: 2/24 F 282/79. In NJW 1980, 1969 = JZ 1980, 684 („Frankfurter Behindertenurteil")*.

Landgericht (LG) Köln. *Urteil vom 07.05.2012–151 Ns 169/11. Eine religiös motivierte Beschneidung der Vorhaut eines männlichen Säuglings ist auch mit Zustimmung der Kindeseltern eine Körperverletzung gem. § 223 Abs. 1 StGB*. Verfügbar unter https://openjur.de/u/433915.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Link, R. (16.09.2018). *Sinti und Roma in Deutschland. Zwischen Integration und Abschiebung. Deutschlandfunk*. Verfügbar unter https://www.deutschlandfunk.de/sinti-und-roma-in-deutschland-zwischen-integration-und.724.de.html?dram:article_id=428244 (Zugriff am: 10.04.2020).

Margalit, G. (1997). Die deutsche Zigeunerpolitik nach 1945. In *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte*, Jahrgang 75, Heft 4. S. 557–588. Verfügbar unter https://www.ifz-muenchen.de/heftarchiv/1997_4_3_margalis.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

Mannheimer, M. (29.07.2015). *AfD Baden-Württemberg: Einstimmiger Beschluss gegen linke Genderpolitik. AfD Baden-Württemberg positioniert sich einstimmig gegen den linken Genderwahn*. Michael Mannheimer Blog. Islamisierung und Linkstrend stoppen – Grundrechte schützen – Demokratie stärken. Verfügbar unter https://michael-mannheimer.net/2015/07/29/afd-ohne-lucke-einstimmiger-beschluss-gegen-die-gender politik-baden-wuerttembergs/ (Zugriff am: 10.04.2020).

Merx, A. (2006). *Von Antidiskriminierung zu Diversity: Diversity-Ansätze in der Antidiskriminierungspraxis*. Online-Beitrag im Rahmen des Dossiers „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz" der Themenwebsite „Migration – Integration – Diversity" der Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin. Verfügbar unter https://heimatkunde.boell.de/de/2006/09/01/von-antidiskriminierung-zu-diversity-diversity-ansaetze-der-antidiskriminierungspraxis (Zugriff am: 10.04.2020).

Merx, A. & Vassilopoulou, J. (2007). Das arbeitsrechtliche AGG und Diversity-Perspektiven. In V. Bruchhagen & I. Koall (Hg.), *Diversity Outlooks – Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung*, S. 354–385. Münster: LIT-Verlag.

National Archives (Hg.) (o. J.). *America's Founding Documents. Declaration of Independence*. Verfügbar unter https://www.archives.gov/founding-docs (Zugriff am 10.04.2020). Unabhängigkeitserklärung vom 04.07.1776 auf Deutsch verfügbar unter https://usa.usembassy.de/etexts/gov/unabhaengigkeit.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

Notz, G. (12.11.2018). *Der Kampf um die Gleichberechtigung in beiden deutschen Staaten (1945–1949) und die Auswirkungen auf Parteien*. Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Verfügbar unter https://www.bpb.de/geschichte/deutsche-geschichte/frauenwahlrecht/279343/kampf-um-die-gleichberechtigung-in-beiden-deutschen-staaten (Zugriff am: 10.04.2020).

Pellerin, C. (16.02.2016). *Comments Off on Constitutional Considerations of Happiness. Columbia Undergraduate Law Review*. Verfügbar unter https://blogs.cuit.columbia.edu/culr/2016/02/16/constitutional-considerations-of-happiness/ (Zugriff am: 20.04.2020).

Platt, S. (2014). Aus dem Archiv: Die Verfassung der Frauen – Zur Debatte um eine neue gesamtdeutsche Ordnung. *STREIT (Feministische Rechtszeitschrift)*, 4/2014, S. 191–192. Mit Bezug auf STREIT 4/1990, S. 147–154 (Auszug). Verfügbar unter https://www.streit-fem.de/ausgaben/ausgaben,jahr_2014,ausgabe-4.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Rath, C. (06.03.2019). *Minderjährig, verheiratet, getrennt. Ein deutsches Gesetz hebt Kinderehen generell auf – nicht immer im Interesse der Betroffenen*. Max-Planck-Gesellschaft. Verfügbar unter https://www.mpg.de/12771719/kind.erehe-gesetz-in-der-kritik (Zugriff am: 10.04.2020).

Rust, U. (26.05.2002). *Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur garantierten Gleichberechtigung*. Online-Beitrag auf der Website der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Verfügbar unter https://www.bpb.de/apuz/26035/die-rechtsprechung-des-bundesverfassungs-gerichts-zur-garantierten-gleichberechtigung (Zugriff am: 10.04.2020).

Schaaf, J. (09.11.2011). *Urteil zu Gebetsraum an Schule: Ein Ventil für religiöse Bedürfnisse*. FAZNET. Verfügbar unter https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/jugend-schreibt/urteil-zu-gebetsraum-an-schule-ein-ventil-fuer-religioese-beduerfnisse-11550313.html (Zugriff am: 10.04.2020).

Secretary of the Convention on Biological Diversity (Hg.) (29.12.1993). *Convention on Biological Diversity, CBD (Übereinkommen über die biologische Vielfalt)*. Biodiversitätskonvention. Verfügbar unter https://www.cbd.int/convention/ (Zugriff am: 10.04.2020).

Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) (Hg.). *Grundsatzprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands*. Beschlossen vom Programm-Parteitag der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands am 20.12.1989 in Berlin, geändert auf dem Parteitag in Leipzig am 17.04.1998. Verfügbar unter https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Grundsatzprogramme/berliner_programm.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

Straßmaier, S. M. (2002). *Der besondere Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG. Eine Untersuchung zu Gehalt und Struktur des Diskriminierungsverbotes sowie seiner Bedeutung für die verfassungsrechtliche Stellung und soziale Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen*. (Schriften zum Öffentlichen Recht, Band 890). Berlin: Duncker und Humblot. Leseprobe verfügbar unter http://medien.ubitweb.de/pdfzentrale/978/342/810/Leseprobe_l_9783428107025.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

Strübbe, L. (10.03.2020). *Auftakt ins europäische Gleichstellungsjahr. Gleichstellung in der EU – zwischen Strategie und Stereotyp*. Online-Beitrag in vorwärts. Verfügbar unter https://www.vorwaerts.de/artikel/gleichstellung-eu-zwischen-strategie-stereotyp (Zugriff am: 10.04.2020).

Süddeutsche Zeitung (SZ) (11.07.2019). *Identitäre Bewegung: „Geistige Brandstifter"*. Verfügbar unter https://www.sueddeutsche.de/politik/identitaere-bewegung-geistige-brandstifter-1.4521198?reduced=true (Zugriff am: 10.04.2020).

Süddeutsche Zeitung (SZ) (18.07.2017). *Genitalverstümmelung: „Mütter lassen ihre Töchter beschneiden, weil sie das Beste für sie wollen."* Interview von Susanne Klein mit Charlotte Weil, Regionalwissenschaftlerin mit Schwerpunkt Afrika und Referentin für weibliche Genitalverstümmelung in der Berliner Menschenrechtsorganisation Terre des Femmes. Verfügbar unter https://www.sueddeutsche.de/panorama/genitalverstuemmelung-muetter-lassen-ihre-toechter-beschneiden-weil-sie-das-beste-fuer-sie-wollen-1.3593937?reduced=true (Zugriff am: 10.04.2020).

Umweltbundesamt (UBA) (Hg.) (12.10.2011). *Strategien zum Schutz der Biodiversität*. Verfügbar unter https://www.umweltbundesamt.de/das-uba/was-wir-tun/forschen/umwelt-beobachten/biodiversitaet/strategien-schutz-der-biodiversitaet (Zugriff am: 10.04.2020).

UNESCO (November 2001). *Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt*. Verfügbar unter https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-03/2001_Allgemeine_Erkl%C3%A4rung_zur_kulturellen_Vielfalt.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

United Nations Human Rights, Office of the high commissioner (Hg.) (18.12.1979/03.09.1981). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 34/180 of 18 December 1979 entry into force 3 September 1981, in accordance with article 27 (1), Verfügbar unter https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf (Zugriff am: 10.04.2020); auf Deutsch: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.). *Frauenrechtskonvention. Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)*, von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 18.12.1979 verabschiedet (Resolution 34/180 der Generalversammlung der Vereinten Nationen), am 03.09.1981 völkerrechtlich in Kraft getreten. Verfügbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/frauenrechtskonvention-cedaw/ (Zugriff am: 10.04.2020).

Wittig-Goetz, U. (Oktober 2017). *Mobbing am Arbeitsplatz. Verstehen und an den Ursachen bekämpfen*. Im Auftrag der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans Böckler Stiftung, Referat Betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz. S. 1–12. (Hans Böckler Stiftung, Fakten für eine faire Arbeitswelt). Verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/mbf_as_mobbi_2007.pdf (Zugriff am: 10.04.2020).

ZEIT-ONLINE (17.05.2019). *Wahlrecht: Bundestag hebt Wahlausschluss von Behinderten auf*. Verfügbar unter https://www.zeit.de/politik/deutschland/2019-05/wahlrecht-vollbetreute-behinderte-bundestag-beendet-wahlausschluss (Zugriff am: 10.04.2020).

Zentralrat Deutscher Sinti & Roma (Hg.) (o. J.). *Zentralrat Deutscher Sinti & Roma*. Verfügbar unter https://zentralrat.sintiundroma.de/ (Zugriff am: 10.04.2020).

Autorin

Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin, Bundesministerin der Justiz a. D., 1972–2009 MdB (SPD); Rechtsanwältin. Sie engagiert sich in zahlreichen Ehrenämtern, u. a. als Vorsitzende des Hochschulrats der Staatlichen Hochschule für Musik und Darstellende Kunst, Stuttgart, und als Schirmherrin der Deutschen Hospizbewegung (DHPV).