

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 überblicken¹; 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 & Vassilopoulou 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 zustehen⁹, – 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 festlegt¹². Zusätzliche spezielle Gleichheitsgebote garantieren die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und verpflichten aufgrund einer wichtigen Ergänzung des von 1949 an strittigen Gleichberechtigungsgebotes¹³ 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 wird¹⁵, 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 Regelungen¹⁷ 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 Reichweiten²⁰:

All dies zusammengefasst lässt sich feststellen: Gesetz- und Ordnungsgeber, 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 verschiedenen 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-Grundrechtecharta²⁴.

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 Grundgesetzes²⁸ 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 1956³², 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 Nazi-Zeit 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 bekämpft³³.

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 werden³⁴:

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 „Landfahrerkerkteien“ 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. Köhne 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 Kampfpapen 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 Gruppierungen⁴⁰ 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 (BGleGG), 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 rechts-extremen 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 müsse⁴², 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 Apologetinnen 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 macht-bewusst 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 Grundfreiheiten⁴⁵ 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 Schulen⁴⁶ oder die Ungültigkeit von Kinderehen⁴⁷; 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 kommen⁴⁸, dass trotz Traditionen insbesondere in Teilen Afrikas in Deutschland Genitalverstümmelung⁴⁹ 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 gelten⁵⁰ 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 15.01.20021 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%20FCnchen&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 – BGlG)*. 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](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-innen-migrationshintergrund.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-ermittlungsansaeetze-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*. SächsGVBl. 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-ansaezte-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_1_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/genitalverstumelung-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).