

## ***Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ des Deutschen Instituts für Menschenrechte***

# Agentur für Gleichstellung: Emailinterview zum Thema Gender, Gender Mainstreaming im Rahmen des XENOS-Programms „Integration und Vielfalt“

Das dreijährige Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ (2012-2014) möchte die Handlungskompetenz von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten in Bezug auf den praktischen Menschenrechtsschutz stärken, sie für einen menschenrechtsbasierten Diskriminierungsschutz sensibilisieren und zum Diversity-Kompetenzaufbau in der Anwaltschaft beitragen. Dabei steht die Entwicklung unmittelbar praxisrelevanter Fortbildungs- und Informationsangebote im Mittelpunkt, welche nachhaltig in Fortbildungscurricula verankert werden sollen.

### ***Regina Frey: Seit wann ist Gleichstellung ein Thema im Projekt, was gab den Anstoß zur Thematisierung?***

**Nina Althoff:** Die zentrale Zielsetzung des Projekts ist die Kompetenzentwicklung der Anwaltschaft in den Bereichen menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz und Diversity/ Gender. Daher ist der Themenbereich Gender Mainstreaming und Gleichstellung von Anfang an wichtiges Anliegen des Projektes gewesen und wurde sowohl in der Projektentwicklung als auch in der Antragstellung entsprechend berücksichtigt. Die Gleichstellungsperspektive wurde dabei in alle Projektabläufe integriert, also in die Analyse, Zielformulierung, Umsetzung sowie in die Evaluierung. So spielte beispielsweise das Thema bereits im Rahmen der vorgeschalteten Zielgruppenanalyse (Frauenanteil in der Anwaltschaft) und Problemanalyse (mangelnde Qualifikation und Kompetenz der Anwaltschaft im Bereich Diversity und Gender und geringer Wissensstand zum menschenrechtsbasierten Diskriminierungsschutz, einschließlich des Themas Gleichstellung) eine wichtige Rolle.

Eine integrierte Gleichstellungsperspektive in der Planung und Umsetzung von Projekten sowie in allen sonstigen Tätigkeiten zählt zu den Standards in der Arbeit des Deutschen Instituts für Menschenrechte. So hat das Institut einen Leitfaden entwickelt, wie fachliche Gender-Aspekte in verschiedenen Arbeitsbereiche des Instituts integriert werden können. Kompetenzen und Expertise zu Gender und Diversity sind Bestandteil der Personalentwicklung und werden – zum Beispiel durch Workshops - kontinuierlich weiter ausgebaut.

### *Regina Frey: Welche Gender-Aspekte sind im Themenbereich des Projekts wichtig?*

**Nina Althoff:** Während Gender neben Diversity teilweise auch parallel behandelt wird, wird im Projekt mit einem Diversitybegriff gearbeitet, der die Genderdimension von vornherein mit einschließt und als Querschnittsthema mitdenkt. Grundlage dessen ist die Ausgangslage, dass Diskriminierungserfahrungen in der Regel mehrdimensional sind bzw. die Intersektionalität oder Verwobenheit der Diversity-Dimensionen eine Grunderfahrung menschlicher Identität ist. Welche Identitätsanteile dabei jeweils für eine Person im Vordergrund stehen, hängt mit den jeweiligen Diskriminierungserfahrung und der Selbstpositionierung zusammen. Ausgehend von einem umfassenden menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz, der eine Vielfalt an Diskriminierungsgründen umfasst, wird ein zielgruppenübergreifender, horizontaler Ansatz verfolgt. Dieser richtet sich auch an Menschen, für die das Geschlecht oder die Genderidentität nicht als ausschlaggebender Identitätsanteil im Vordergrund steht.

Neben Gender werden vor allem die Diversity-Dimensionen ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung und Identität sowie Intersektionalität im Projekt vertieft.

### *Regina Frey: Woran ist konkret zu erkennen, dass das Projekt gleichstellungsorientiert agiert?*

**Nina Althoff:** Da die Gleichstellungsperspektive in alle Projektabläufe integriert wird, zeigt sich in verschiedensten Bereichen, dass das Projekt gleichstellungsorientiert agiert. So ist schon die Zielformulierung sichtbar gleichstellungsorientiert, die neben Diversity-Kompetenzaufbau den Bereich Gender ausdrücklich immer wieder als wichtiges Kompetenzfeld für die Anwaltschaft formuliert. Insbesondere aber an den Fortbildungsinhalten zeigt sich die integrierte Gleichstellungsperspektive: Etwa Kompetenzaufbau im Bereich Gender, Diversity und Inklusion für die Anwaltschaft als Dienstleistung für Mandantinnen und Mandanten, Sensibilisierung für genderspezifische Stereotypisierungen, Thematisierung von Gender als Querschnittsdimension etwa im Rahmen von mehrdimensionaler Diskriminierung (z.B. Migrantinnen), Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Information über Instrumente zur Gleichstellung von Frauen und Männern in einer Kanzlei (etwa Teilzeitregelungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Fort- und Weiterbildung) etc.

Die Berücksichtigung von Genderaspekten zeigt sich auch in der Veranstaltungsplanung und Kommunikation: etwa gendersensible Ansprache in allen Ausschreibungen und Einladungen, Planung der Veranstaltungszeiten etc.. In den Projektpublikationen zeigt sich dies ebenfalls, indem in allen Produkten des Projekts (Informationsmaterial, Handreichungen etc.) Leitlinien zur Chancengleichheit und Formen mehrdimensionaler Diskriminierung –

berücksichtigt werden – zum Beispiel die Lebenssituation von Frauen mit Behinderung und Migrationshintergrund.

Auch die Auswahl an strategischen Partnern macht die Bedeutung von Gleichstellung im Projekt sichtbar: So wird bzw. soll eine Zusammenarbeit mit der „Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen“ im Deutschen Anwaltverein (DAV) und mit dem Deutschen Juristinnenbund (djb) stattfinden, es werden Workshops auf dem Feministischen Juristinnentag (fjt) gehalten und in den entsprechenden Medien sollen Veröffentlichungen erfolgen (feministischen Rechtszeitschrift STREIT oder in der Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes/ djbZ).

Schließlich ist noch die interne Projektteamzusammenarbeit zu nennen, etwa die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnissen im Hinblick auf Arbeitszeiten z.B. bei Teamsitzungen oder Urlaubsplanung.

### *Regina Frey: Wurden im Projekt Beiträge zum Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern formuliert? Welche?*

**Nina Althoff:** Ziel des Projekts ist es, die Diversity-Kompetenz in der Anwaltschaft zu fördern sowie Anwälte und Anwältinnen für arbeitsmarktbezogene Formen von direkten und indirekten Diskriminierungen zu sensibilisieren und zu qualifizieren, um dadurch zum Abbau von strukturellen Barrieren beim Arbeitsmarktzugang beizutragen. Im Rahmen der interkulturellen Öffnung des Unternehmenssektors Rechtsdienstleistungen und der Qualifizierung der Rechtsberatung für von Benachteiligung betroffenen Personen strebt das Projekt auch einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern an. Das Projekt möchte diesen Beitrag in zweifacher Hinsicht leisten:

- Stärkung der Gender-Kompetenz bei der Zielgruppe der Anwaltschaft und
- mittelbar Verbesserung der Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt durch Rechtsdurchsetzung auch für Frauen.

Wichtiger Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist der Aufbau und die Stärkung von Gender-Kompetenz in der Anwaltschaft als Bestandteil aller Fortbildungen im Rahmen ihrer Sensibilisierungsanteile, aller Diversity-Trainings sowie der entsprechenden Praxisleitfäden und Handreichungen. Gender stellt eine wichtige Kategorie im Rahmen von Menschenrechts-Ansätzen und Diversity-Strategien dar. So gehört der Diskriminierungsschutz insbesondere von Frauen zu den Strukturelementen der Menschenrechte. Gender Mainstreaming als Strategie und Chancengleichheit von Frauen und Männern als Ziel sind immanente Elemente hiervon. So werden nicht nur im Rahmen der Sensibilisierungs- und Diversity-Trainings, sondern auch in den wissensbasierten Fortbildungen zu Menschenrechten und Diskriminierungsschutz die verschiedenen Diskriminierungserfahrungen von Männern und Frauen in ihrer Vielfalt und die besonderen Erfahrungen von mehrdimensionaler Diskriminierung beispielsweise von Migrantinnen beim Zugang zum Arbeitsmarkt thematisiert.

Die Kenntnisse zum Antidiskriminierungsrecht und zu Genderfragen werden verbessert. Mittelbar sollen Frauen und Männer von einer verbesserten Rechtsberatung und –durchsetzung als Mandantinnen und Mandanten profitieren, die sich insbesondere auch in der Mobilisierung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht zeigen soll.

In Bezug auf die Zielgruppenerreichung ist angestrebt Frauen und Männer mit den Angeboten mindestens entsprechend ihres Anteils an der Anwaltschaft zu erreichen. Dies wird durch die begleitende Evaluation kontinuierlich im Projektverlauf erfasst und bewertet.

**Regina Frey:** *Was hat das Projekt bzw. haben die Projektmitarbeitenden davon, dass Gleichstellung mitgedacht wird?*

**Nina Althoff:** Zum einen erreichen wir unsere Zielgruppen besser, da wir uns im Vorfeld ein differenziertes Bild der Anwaltschaft gemacht haben. Zum anderen erhöht das Thema auch die Chancengleichheit für die Mitarbeitenden.

Gleichstellung zu leben und auch im Projekt ernst zu nehmen, trägt bei uns zu einer Verbesserung der Arbeitsatmosphäre bei – zum Beispiel durch ein gestärktes Bemühen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit.

**Regina Frey:** *Wie trägt Gleichstellung als Thema zur Qualität des Projektes bei?*

**Nina Althoff:** Das Thema Gleichstellung verbessert die Projektangebote. Ohne das Thema wären die Fortbildungen und Publikationen letztlich unvollständig. Gleichzeitig werden unsere Angebote, insbesondere die Fortbildungen, auch zugänglicher für die Zielgruppe. Dadurch führt es auch zu einer nachhaltigeren und wirksameren Verankerung der Projektanliegen.

**Regina Frey:** *Fazit: Welchen Mehrwert hat die Umsetzung von Gender Mainstreaming für das Projekt und alle Beteiligten?*

**Nina Althoff:** Die Umsetzung von Gender Mainstreaming führt insgesamt zur Verbesserung der Qualität der Projektangebote, fördert die Zielgruppenerreichung sowie die Zusammenarbeit im Projektteam und verbessert die Chancen einer nachhaltigen Verankerung der Projektanliegen.