

JURA INFO

Studium und Ausbildung

Inclusion & Diversity in Kanzleien – Teil 2: LGBTI+ in Großkanzleien

<https://doi.org/10.1515/jura-2022-3060>



Dr. Johannes Döveling, LL.M. ist Mitglied des Inclusion & Diversity Committee von Baker McKenzie in Deutschland, in dessen Rahmen er die Arbeitsgruppe LGBTI+ leitet. Er ist Associate der Praxisgruppe Information Technology im Frankfurter Büro der Kanzlei. Er berät deutsche und internationale Unternehmen insbesondere aus der Telekommunikations- und Internetbranche zu allen regulatorischen Aspekten, insbesondere in den Bereichen des Telekommunikationsrechts, des IT-Sicherheitsrechts sowie des Datenschutzes.

Gerade einmal 20 Jahre ist es her, dass gleichgeschlechtliche Partner in Deutschland ihre gegenseitige Verbundenheit durch Begründung einer »Lebenspartnerschaft« in staatlich anerkannter Form zum Ausdruck bringen können. Seit 2017 können sie auch eine Ehe eingehen. Erstmals in der deutschen Geschichte sind damit die Partner gleichgeschlechtlicher und verschiedengeschlechtlicher Partnerschaften rechtlich fast vollständig gleichgestellt. Auch über das Familienrecht hinaus wurden zuvor bestehende rechtliche Diskriminierungen beseitigt. Dies reflektiert das zurückliegende, jahrzehntelange Ringen der »LGBTI+-Community« um gesellschaftliche Akzeptanz. Es geht also darum, Menschen, die sich als LGBTI+ identifizieren, gleichberechtigt und diskriminierungsfrei in familiäre, soziale und berufliche Kontexte einzubeziehen. Schon der Begriff »LGBTI+« kennzeichnet die Bandbreite der Ausprägungen der Identitäten und sexueller Orientierungen, um die es geht: Er steht für »lesbian, gay, bisexual, transgender, and intersexual«¹. Das »+« verdeutlicht, dass auch weitere Geschlechtsidentitäten umfasst sind.

LGBTI+ am Arbeitsplatz

Am Arbeitsplatz können Menschen, die zur LGBTI+-Community gehören, auch heute noch mit nicht immer trivialen Herausforderungen konfrontiert sein: Einerseits sind die eigene sexuelle Identität und Orientierung höchstprivate Angelegenheiten. Andererseits prägen sie oft das eigene Selbstverständnis, den Erfahrungshorizont und häufig auch die Persönlichkeit in einer Weise, dass ihre Bedeutung nicht auf das Private beschränkt bleibt.

¹ Lesbisch, schwul, bisexuell, transgender und intersexuell.

Viele, die der LGBTI+-Community angehören, fragen sich daher: Kann und soll ich – und, wenn ja, wie – am Arbeitsplatz offen mit meiner eigenen Identität umgehen? Wie werden die Vorgesetzten, die Kolleginnen und Kollegen reagieren? Welche Auswirkungen hat mein Outing auf meine Karriere? Werde ich künftig vor allem als »anders« wahrgenommen?

Nicht selten führen die Unsicherheiten, die mit diesen Fragen einhergehen, auch heute noch dazu, dass Menschen, die sich als LGBTI+ identifizieren, aus Angst vor Ablehnung und beruflichen Nachteilen am Arbeitsplatz ihre Orientierung und Identität verschweigen und vielleicht sogar eine andere, (vermeintlichen) Normerwartungen entsprechende Identität vortäuschen. Es liegt auf der Hand, dass solche Unsicherheiten und vor allem auch ein »Versteckspiel«, verbunden mit der Angst vor »Entdeckung«, die Lebens- und Arbeitszufriedenheit der Betroffenen erheblich beeinträchtigen können – und damit gegebenenfalls auch die Arbeitsqualität.

Vielfalt, Integration und Toleranz im beruflichen Kontext

Eine offene und respektvolle Arbeitsumgebung kann dazu beitragen, dass auch diejenigen, die zur LGBTI+-Community gehören, im beruflichen Kontext ihre sexuelle Identität und Orientierung nicht zu verheimlichen brauchen. In den vergangenen Jahren haben zahlreiche Arbeitgeber – darunter auch etliche Großkanzleien – Programme ins Leben gerufen, mit denen im Arbeitsumfeld eine Kultur der Vielfalt, Integration und Toleranz verankert werden soll. Gerade im Bereich LGBTI+ erfordert dies eine sensible und fein austarierte Vorgehensweise: Ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zur LGBTI+-Community gehört, ist nicht offensichtlich – und niemand sollte (und darf) sich gezwungen sehen, die Zugehörigkeit offenzulegen. Gleichzeitig möchten Menschen, die offen mit der eigenen Identität umgehen, keinen Stempel »LGBTI+« aufgesetzt bekommen, sondern weiterhin in ihrer Gesamtpersönlichkeit und am Maßstab der eigenen fachlichen Leistungen wahrgenommen werden.

«We are not neutral» – die LGBTI+-Aktivitäten bei Baker McKenzie

Die globalen und auch lokalen Kanzleiaktivitäten für den Bereich LGBTI+ stehen in unserer Kanzlei unter dem Motto »We are not neutral«. Diese Maxime verdeutlicht, dass wir unsere LGBTI+-Kolleginnen und -Kollegen nicht nur so ak-

zeptieren, wie sie sind, sondern sie – wenn nötig – auch schützen, unterstützen und ihnen zur Seite stehen. Sie ist ein klares Statement, dass wir jede Form der Diskriminierung von LGBTI+ ablehnen und unsere LGBTI+-Kolleginnen und -Kollegen auf unsere starke Unterstützung zählen können. Wer in unserer Sozietät arbeitet, muss sich daher als Mitglied der LGBTI+-Community nicht verstecken, sondern kann – natürlich je nach persönlicher Präferenz – mit der eigenen Orientierung und Identität offen umgehen.

Integration und Gleichberechtigung von Mitgliedern der LGBTI+-Community am Arbeitsplatz können meines Erachtens vor allem über eine Kultur der gelebten Akzeptanz erreicht werden. Der Erfolg einer inklusiven Kanzleikultur misst sich dann besonders daran, ob Mitglieder der LGBTI+-Community im Arbeitsumfeld so sein können, wie sie sind, ohne sich rechtfertigen oder Nachteile befürchten zu müssen. Das ist der Fall, wenn eine offene und inklusive Grundhaltung gegenüber LGBTI+ herrscht, die sowohl Vorgesetzte als auch Kolleginnen und Kollegen tatsächlich leben.

Dass dies bei uns so ist, machte mir schon früh die Frage eines Kollegen deutlich, ob ich »eine Partnerin oder einen Partner« habe, auf die oder den bei der Planung des Arbeitsalltags Rücksicht genommen werden sollte. Auch im weiteren Verlauf meines Wirkens in der Kanzlei war und ist es so, dass ich ganz selbstverständlich von meinem Ehemann berichten kann, ohne mir Gedanken machen zu müssen, ob dies vielleicht Ablehnung oder negative Konsequenzen nach sich ziehen könnte.

Veranstaltungen und Networking

In unseren deutschen Büros befasst sich vor allem die Arbeitsgruppe »LGBTI+« des Inclusion & Diversity Committees aktiv damit, ein für LGBTI+-Kolleginnen und -Kollegen inklusives und sicheres Arbeitsumfeld mitzugestalten. Einer der Schwerpunkte unserer Arbeit liegt hierbei auf dem »Awareness Building«. Viele Menschen, die selbst nicht der LGBTI+-Community angehören, haben häufig nur eine vage Vorstellung, was es bedeutet, LGBTI+ zu sein und welche Herausforderungen dies unter Umständen für den Lebens- und Karriereweg bedeutet.

Vor diesem Hintergrund organisieren wir als Arbeitsgruppe »LGBTI+« regelmäßig Veranstaltungen, in denen es um gerade diese Themen geht und zu denen alle Kolleginnen und Kollegen eingeladen sind. So haben beispielsweise in einer großen Paneldiskussion interne und auch externe Gäste – darunter der Leiter der Rechtsabteilung eines Industrieunternehmens und eine ehemalige Kollegin, die nun einen Verlag mit Fokus auf lesbischer Litera-

tur leitet – von ihren individuellen persönlichen Erfahrungen mit dem Thema »Coming-out am Arbeitsplatz« berichtet. Alle Diskussionsgäste berichteten, dass – trotz und gerade wegen der damit vielleicht verbundenen Herausforderungen – eine gelebte Authentizität, das heißt der offene Umgang mit der eigenen Identität, für die persönliche und berufliche Entwicklung der richtige Schritt gewesen sei.

Neben den Veranstaltungen hat auch das interne Networking mit Kolleginnen und Kollegen, die zur LGBTI+

-Community gehören oder sich dieser verbunden fühlen, einen großen Stellenwert. Wir verbinden uns dabei auch regelmäßig global mit den Kolleginnen und Kollegen aus unseren Büros auf allen Kontinenten zum Erfahrungsaustausch. Dazu gehören auch Standorte, in denen Homosexualität mit teilweise hohen Haft- oder sogar der Todesstrafe geahndet werden kann. Besonders dort gilt die Devise, dass unsere Kanzlei Kolleginnen und Kollegen so weit wie möglich schützt und sie unterstützt: We are not neutral.

Die Teilnahme der Freien Universität Berlin am Helga Pedersen Moot Court Wettbewerb 2021/2022 – Teil 4

Weihnachtszeit im Moot Court Stress

Mit dem Beginn des Dezembers wurde neben der Weihnachtszeit auch die arbeitsintensivste Zeit des Moot Courts eingeläutet. Uns als Team war sehr bewusst, dass im jetzt anstehenden Endspurt nochmal alle Reserven mobilisiert werden müssen, um das Ziel der Abgabe, welches sich schon in greifbarer Nähe befand, zu erreichen. Dementsprechend motiviert, aber auch zielstrebig wollten wir die letzten Wochen des Draftings angehen, denn es gab noch viele inhaltliche Baustellen.

Der gesamte Dezember und somit auch die Phase der Finalisierung war für uns unter anderem dadurch geprägt, dass unsere Coachin und Bezugsperson Ms. Sharma in ihre Heimat nach Indien gereist ist, um ihre Familie zu besuchen. Für uns hatte dies zur Folge, dass unsere Treffen, welche weiter regelmäßig zweimal die Woche stattfanden, in Webex-Meetings umgewandelt worden. Um jedoch weiterhin das Gefühl von »Präsenz-Meetings« zu haben, trafen sich Teile unseres Teams in unserem Arbeitsraum in der Universität und schalteten sich zusammen vor einem Bildschirm in die virtuelle Konferenz »rein«. Nichtsdestotrotz kann die Art und Weise, in der die auftretenden Probleme in so einem digitalen Rahmen besprochen werden, nicht mit der »klassischen Art«, bei einer persönlichen Zusammenkunft, verglichen werden. Das Medium macht es signifikant schwieriger, fruchtbare Debatten zu führen,

dadurch dass in der Praxis eigentlich nur zwei Personen miteinander sprechen können. Obligatorische Verbindungsprobleme und Technikaussetzer verstärken diesen Effekt natürlich. Davon abgesehen waren wir trotzdem glücklich, dass wir weiter die Bibliothek und die Räumlichkeiten der Universität nutzen konnten, da dies angesichts der Corona-Lage im Dezember 2021 nicht zu jedem Zeitpunkt garantiert schien.

Auf inhaltlicher Ebene gab es noch viel zu tun. Anfang Dezember waren wir damit befasst, unseren »zweiten« Artikel der EMRK zu bearbeiten. Wir mussten zwei Schriftsätze verfassen, jeweils einen für den Antragssteller (Applicant) vor dem Gerichtshof und einen für den Antragsgegner (Respondent). Es werden insgesamt vier Artikel der Konvention gerügt, was konsequenterweise in unserer internen Aufteilung dazu geführt hat, dass von einer Person zwei Artikel im Detail bearbeitet und sich so auch ein gewisser »Experten-Status« für die zugeordneten Gebiete erarbeitet wurde. Das Gutachten für die antragstellende Familie wurde insbesondere bearbeitet von Nina Funke (Art. 8), Eva Lasys (Art. 3) und Alexander Schultz (Art. 2 und Art. 1 ZP. 1). Sozusagen spiegelbildlich dazu war für den verteidigenden Staat Charlotte Droese für Art. 2 sowie Art. 1 ZP. 1 zuständig. Ebenso verfassten Nina und Eva wechselseitig die Statements des Antragsgegners für »ihre« Artikel. Diese Fachkenntnis hat dazu geführt, dass die Person, welche als zweites den Artikel bearbeitet hat, sich für die andere Seite mit der ersten Person eng abstimmen und kooperieren konnte. Natürlich entstanden dadurch