



IMR181: Asmaa El Idrissi

IMR181: Diversity-Consulting, Antidiskriminierungsrecht, Verfassungsbeschwerde als Referendarin

Episode 181 | Gäste: Asmaa El Idrissi | Arbeitgeber: swans initiative | Veröffentlicht: 18.9.2023

[00:15] IMR Live am 5. Oktober in Hamburg:

Bevor es losgeht kurzer Hinweis hallo zusammen und zwar auf ihr mehr live Aufzeichnungen nach unserer sehr schönen gemeinsamen Session dann wieder im Oktober in einem selbstständigen ihr mehr live sozusagen bei esche schumann komischau in der hamburger hafen city und zwar ist das am donnerstag den fünften oktober ab 17 uhr da findet ihr alle weiteren informationen unter www.irgendwasmitrecht.de, slash live, L-I-V-E, so wie man halt live schreibt. Den Link findet ihr auch nochmal in den Shownotes vom Podcast. Und ich freu mich drauf, wenn ich wieder viele von euch persönlich dann auch in Hamburg am 5. Oktober treffen darf. Bis dann, viel Spaß mit der Folge. Ciao!

[00:54] Marc Ohrendorf:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht und nach diesem Vorgespräch kann ich glaube ich schon sagen zu einer besonders schönen und vielseitigen Episode Irgendwas mit Recht, um jetzt mal so richtig den Druck am Tisch hochzuhalten. Sehr gut. Ich spreche nämlich heute mit Dr. Esma El Idrissi. Hallo Esma.

[01:13] Dr. Asmaa El Idrissi:

Hallo.

[01:14] Marc Ohrendorf:

Und auch wieder mit dabei ist auch Dr. Christine Straub. Hallo.

[01:19] Dr. Christine Straub:

Hallo Marc. Hallo Esma.

[01:20] Dr. Asmaa El Idrissi:

Hi.

[01:21] Dr. Christine Straub:

Ich freue mich.

[01:22] Dr. Asmaa El Idrissi:

Ich freue mich auch.

[01:23] Marc Ohrendorf:

Esma, wir sprechen heute über deine Diversity Consultancy, die du betreibst. Wir sprechen heute über Antidiskriminierungsrecht. Und wir sprechen ebenso über eine Verfassungsbeschwerde, die du als Referendarin eingereicht hast. Und das hängt alles ja auch irgendwo zusammen und mich freut das ganz besonders, weil das eine Brücke baut zu einer der ersten Episoden von Irgendwas mit Recht, wo ein Student eine Verfassungsbeschwerde, genauer genommen einstweiligen Rechtsschutz, am Bundesverfassungsgericht eingereicht hat. Und das ist doch eine wunderbare Brücke und ich finde es toll, dass man nach vielen Jahren hier bei Irgendwas mit Recht das jetzt nochmal aus der Perspektive einer Referendarin, darin, wenn natürlich auch in einem ganz anderen Kontext sehen kann. Aber fangen wir mal vorne an. Wo hast du Jura studiert und was war damals vielleicht auch so dein dich leitendes Motiv?

[02:15] Dr. Asmaa El Idrissi:

Genau, also ich habe Jura studiert an der Goethe-Uni in Frankfurt am Main und ja mein leitendes Motiv, tatsächlich wollte ich eigentlich Soziologie oder Psychologie studieren und wurde dann quasi für meine dritte Option genommen, die Jura hieß. Und mein leitendes Motiv war immer schon irgendwie Gerechtigkeit gewesen. Ich habe mich schon von jung auf irgendwie dafür sehr stark interessiert, mich stark gemacht für diejenigen, für die ich mich stark machen konnte, so ohne Studium und Wissen. Aber so innerhalb meiner Ressourcen war ich da schon irgendwie sehr sehr sehr lange unterwegs, von meiner Persönlichkeit her würde ich sagen. Sehr sehr sehr sehr sehr sehr sehr sehr sehr sehr, Und genau, im Jurastudium hat mich dann vor allen Dingen im Schwerpunktbereich interessiert. Jura fand ich in der Regel langweilig, muss ich sagen. So gutgläubiger Erwerb von Hypotheken war jetzt nicht etwas so, was mein Blut zur Verlung bringt. Ich glaube, da gibt es viele, die hier zuhören. Ich denke, ja.

[03:13] Marc Ohrendorf:

Ich denke, dass es genauso geht.

[03:15] Dr. Asmaa El Idrissi:

Definitiv. Und was wirklich so meine Leidenschaft aktiviert hat, war der Schwerpunktbereich Steuerung durch Recht. Was so viel bedeutet, wie man beschäftigt sich da mit gesellschaftlichen Phänomenen und wie das Recht darauf steuernd einwirken kann und umgekehrt.

[03:32] Marc Ohrendorf:

Steuerung durch Recht, nicht Steuerrecht.

[03:33] Dr. Asmaa El Idrissi:

Nee, auf gar keinen Fall Steuerrecht. Genau. Und da habe ich quasi fast alle Seminare und Hausarbeiten und Klausuren belegt in der Schnittstelle Gesellschaft, Recht und Diskriminierung. Und das hat mich unglaublich interessiert und letztendlich habe ich mich dann dazu entschlossen, auch in diesem Bereich zu promovieren.

[03:56] Dr. Christine Straub:

Kannst du unsere Zuhörerinnen und Zuhörer mal ein bisschen abholen? Vielleicht hast du so einen konkreten Fall im Kopf, was man da so gemacht hat, Steuerung im Recht.

[04:04] Dr. Asmaa El Idrissi:

Ja, da waren zum Beispiel Integrationskonflikte, soweit ich mich erinnern kann, hieß ein Seminar. Und in diesem Seminar hat man gezeigt, wie man so straffällige Jugendliche, wie man es einfach besser machen kann durch Resozialisierungsangebote, wie das Recht auch grundrechtsfreundlicher ausgestaltet und ausgelegt werden kann. Also es sind alles so Sachen, die uns heute, knapp irgendwie 20 Jahre, nachdem ich diese Sachen belegt hatte, immer noch stark interessieren.

[04:37] Dr. Christine Straub:

Spannend.

[04:38] Marc Ohrendorf:

Wie ging es dann für dich weiter?

[04:40] Dr. Asmaa El Idrissi:

Genau, also ich habe promoviert und da habe ich die bundesverfassungsgerichtliche Rechtsprechung analysiert, ab Mitte der 70er Jahre bis zur zweiten Kopftuchentscheidung 2015. Da habe ich halt einfach auch ganz viel dazugelernt an verfassungsrechtlicher Argumentation, Verfassungsdogmatik, wie man Brüche sehen kann in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und zwar ab einem Zeitpunkt, wo andere Religionsgemeinschaften auftauchen, also abweichend von der katholischen und evangelischen Kirche, und wie das Recht versucht, dort auch Kontrollmechanismen, neue Parameter zu entwickeln. Und das fand ich super spannend. Und ja, dahinausgehend habe ich mich dann auch beschäftigt, also im Rahmen meiner Tätigkeit beim Exzellenzcluster Normative Orders, habe ich mich beschäftigt mit der Arabischen Revolution und auch wie dort so Verfassungsprozesse vonstattengehen und ja. Letztendlich bin ich dann beim Projektmanagement und vom Projektmanagement zur Antidiskriminierungsarbeit gekommen. Und hatte dann eine Antidiskriminierungsberatungsstelle geleitet, eine hessenweite, das ADIBE-Netzwerk. Und da habe ich unglaublich viel gelernt, was es heißt, das AGG in den Alltag zu übersetzen und Betroffene dabei zu unterstützen, gegen erfahrene Diskriminierungen vorzugehen.

[06:08] Marc Ohrendorf:

Das war, nachdem du auch mal, wenn ich dich richtig verstanden habe, in unserem Vorgespräch Referendarin warst und da ja auch noch ganz schön dich eingesetzt hast für dich selbst, aber auch gegen Diskriminierung, muss man ja sagen, am Ende des Tages, oder?

[06:22] Dr. Asmaa El Idrissi:

Genau. Kurz davor hatte ich tatsächlich das Land Hessen verklagt und zwar hatte es mir zu der Zeit, 2017 war das, die vollumfängliche JuristInnen-Ausbildung verwehrt, beziehungsweise genau genommen der komplette praktische Teil wurde mir verboten aufgrund des Tragens meines Hijabs.

[06:42] Marc Ohrendorf:

Okay, langsam. Okay, ganz langsam. Also, du hast dich für das Referendariat angemeldet. Irgendwann hat man gemerkt, okay, du trägst Kopftuch und jetzt muss man dir einen Zettel in die Hand drücken, dass du irgendwie praktisch nichts machen darfst oder wie?

[07:00] Dr. Asmaa El Idrissi:

Ja, genau so war es. Also im Grunde genommen ist es genau so gewesen und zwar nicht in die Hand gedrückt, sondern in mein E-Mail-Postfach geschickt. Ich solle mir dort ein Hinweisblatt angucken und schauen, ob das Referendariat immer noch für mich in Betracht kommt. Und in diesem Hinweisblatt stand, dass muslimische kopftuchtragende Frauen, Referendarinnen, wenn sie das anbehalten wollen, eben alle praktischen Teile der JuristInnen-Ausbildung nicht wahrnehmen dürfen. Das heißt, man darf die Staatsanwaltschaft nicht vertreten, man darf keine Beweisaufnahmen durchführen, man darf auch nicht neben der richtenden Person sitzen. Also all das, was irgendwie Repräsentanzkraft hat oder mich zum Staat zurechnen könnte, war mir verwehrt.

[07:44] Dr. Christine Straub:

Und wie hast du darauf reagiert? Was hast du dir dann überlegt?

[07:48] Dr. Asmaa El Idrissi:

Naja, ich wusste ja auch so als promovierte Juristin, dass es diese Regelung gibt. Man muss dazu sagen, das gilt als verwaltungsinterne Vorschrift. Das heißt, mit verwaltungsinternen Vorschriften hat man hier massiv in Grundrechte eingegriffen, was an sich schon eine verfassungswidrige Praxis ist. Und ja, wie ich darauf reagiert habe, mit einer Beschwerde, ganz klassisch, beim Landgericht, bei meinem Ausbilder dann. Da wurde mir nicht abgeholfen. Dann hatte ich mich für den einstweiligen Rechtsschutz entschieden. Vom Verwaltungsgericht Frankfurt anfangen, also beginnend, dann wurde mir Recht gegeben tatsächlich. Da habe ich mich noch selbst vertreten. Und dann hat das Land Hessen dagegen Beschwerde eingereicht. Und das Ganze ging hoch bis zum Bundesverfassungsgericht.

[08:38] Marc Ohrendorf:

Also du sagst das so selbstbewusst und aber gleichzeitig auch in einer gewissen Selbstverständlichkeit, dass man das glaube ich schon noch mal betonen muss, was da gerade passiert ist. Ganz kurz ein bisschen zitieren muss. Das Schöne dieses Podcast Mediums ist ja auch, dass wir beliebig viel Zeit haben. Also wenn diese Folge sehr lang wird, dann soll das so sein. Die erste Frage, die sich da anschließt für mich ist, du hast gesagt auf diesem digitalen Flugblatt, was du da bekommen hast, stand drauf, du solltest dir nochmal überlegen, ob du das jetzt mit dem Referendariat wirklich möchtest. War das wirklich die Intonation, also jetzt nicht wörtlich zitiert, aber war das so die Frage oder die Aufforderung an dich? Weil ich finde das ja schon, sagen wir mal, hart am Wind gesegelt.

[09:23] Dr. Asmaa El Idrissi:

Ja, definitiv. Es ist hart und tatsächlich stand das nicht, dass ich es mir nochmal überlegen wollte, sondern das wurde mir gesagt am Telefon. Und in diesem Hinweisblatt, und das ist ja vielleicht sogar das Schlimmste daran, stand auch drin, dass ich eine schlechtere Bewertung befürchten müsse, wenn ich es nicht ablege. Das heißt, da waren zwei Sanktionen quasi. Egal wie ich mich entscheide, es wäre, es ist einfach schlecht.

[09:51] Marc Ohrendorf:

Ja, genau. Okay, aber nur um die Logik sozusagen da auch zu verstehen, die vielleicht hinter dieser Argumentation stecken könnte damals, die es wäre dann gewesen, naja, wenn du keinen Sitzungsdienst machen darfst und wenn du beispielsweise nicht neben einer richtenden Person vorne sitzen darfst, dann kannst du ja bestimmte Leistungen auch nicht zeigen. Während des Referendariats und deswegen hast du schon mal pauschal ein paar Pünktchen weniger oder du könntest ein paar Pünktchen weniger haben.

[10:19] Dr. Asmaa El Idrissi:

Richtig.

[10:20] Marc Ohrendorf:

Okay, lassen wir mal unkommentiert zustehen. Die nächste Frage, die ich habe, ist, du hast gerade gesagt, ja dann habe ich mich beim Verwaltungsgericht selbst vertreten. Da war ich dann so. Erstens, wie war das? Und zweitens, warum oder wo hast du das Selbstvertrauen hergenommen, fragen wir mal so, das einfach so zu machen?

[10:39] Dr. Asmaa El Idrissi:

Da kann ich leider keine richtige Antwort darauf geben. Ich weiß es nicht. Ich war selbst von mir überrascht, muss ich sagen. Ich hatte zu dem damaligen Zeitpunkt ein sehr stärkendes Umfeld. Mein Doktorvater stand mir immer zur Seite, hat mich dahingehend immer gefördert, weil er auch immer Potenzial gesehen hat. Eine sehr gute Freundin von mir stand mir an der Seite. Meine Familie hat mich super bestärkt in meinem Vorhaben. All das und vor allen Dingen, es war verfassungsrechtlich sehr schwach argumentiert. Das hat mir das größte Selbstbewusstsein gegeben. Es war einfach schlecht argumentiert. Und ich hatte bereits in einem anderen Artikel schon gesagt, schon gesagt, also wenn sie es mir verblühten, dann müssen sie es bitte klüger argumentieren. Und so war das, so war auch die Verhandlung gewesen. Es kam, es waren drei RichterInnen, eine davon war tatsächlich blind, das hat mir nochmal so einen Push gegeben, weil das so bezeichnend alles war.

[11:40] Marc Ohrendorf:

Entschuldigung, aber das ist, das ist also, ja, war ein Zufall auch.

[11:44] Dr. Asmaa El Idrissi:

Ja, genau, also ich selbst als gläubige Person glaube ja nicht an Zufälle, deswegen war das schon ein sehr bestärkendes Zeichen für mich. Und auf meiner linken Seite war das Justizministerium, beziehungsweise Leute, Zuständige von diesem, waren da und dann hat halt wirklich der Vorsitzende Richter sich darüber erobert, wie die Exekutive sich das Recht nehmen könnte, hier durch verwaltungsinterne Vorschriften in Grundrechte einzugreifen. Und zwar so massiv. Und dann ging das in einen verfassungsrechtlichen und dogmatischen Schlagabtausch, der, ich würde sagen, sehr klar auf meiner Seite gewonnen worden ist.

[12:20] Marc Ohrendorf:

Da hat das Verwaltungsgericht dir auch Recht gegeben.

[12:22] Dr. Asmaa El Idrissi:

Ja, tatsächlich schon.

[12:24] Marc Ohrendorf:

Gut, hinten raus ging die Sache dann ein kleines bisschen anders aus. Wir springen aber mal vorwärts. Denn es gab ja tatsächlich in der entsprechenden verfassungsgerichtlichen Entscheidung dann sogar noch ein abweichendes Votum.

[12:39] Dr. Asmaa El Idrissi:

Genau. Das Votum von Richter Di Fabio. Und er hat wirklich sehr, Er hat verfassungsrechtlich und dogmatisch sehr sauber argumentiert. Während die Mehrheitsentscheidung dahingehend, ich sage mal salopp, wenn jemand vor Gericht als Verfahrensbeteiligter ist und dort eine Kopftuch- oder Hijab-tragende Frau sieht, könnte es meinen, dass das Gericht nicht neutral ist und nach islamischem Recht entscheiden würde. Würde. So, das wäre eine Option. Und damit sei der Verfahrensfrieden gefährdet und deswegen müsse man es verbieten, weil der justizielle Bereich schon besonders sensibler ist. So, das war in etwa die komplette Argumentation des Bundesverfassungsgerichts. Und das ist jetzt halt, also wo ist der objektive Dritte, fragt man sich da als Erstes als Juristin. Ist der objektive Objektive Dritte irgendwie jemand, den ich bis dato so definiert hatte, dass er so eine gute Allgemeinbildung hat, so sein Verstand gebraucht, oder ist der Objektive Dritte auf einmal so ein paranoider, rassistischer Mensch, der vor allem und jedem Angst hat? Und das schien dann in dieser Entscheidung wirklich der neue Objektive Dritte zu sein.

[13:58] Dr. Christine Straub:

Wie war das für dich, als du die Entscheidung zum ersten Mal gelesen hast oder den Tenor hat mich nicht gewundert, muss ich sagen.

[14:06] Dr. Asmaa El Idrissi:

Ich habe ganz viele Parallelen zum ersten Kopftuchurteil 2003 gelesen. Das komplette Gefahrenabwehrrecht wurde auch dort eins zu eins quasi benutzt nur eben auf den justiziellen Bereich bezogen. Und das habe ich auch bei den Kopftuchentscheidungen, vor allem bei der ersten, bemängelt. Ich glaube, dass wir eine andere Entscheidung hätten, wenn die Entscheidung an den anderen Senat gegangen wäre. Diejenigen, die auch 2015 entschieden haben.

[14:34] Dr. Christine Straub:

Jetzt war es ja so, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts war vom Jahr 2020, richtig? Ja. Das heißt, zu dem Zeitpunkt hattest du dein Referendariat schon abgebrochen, richtig?

[14:46] Dr. Asmaa El Idrissi:

Genau.

[14:47] Dr. Christine Straub:

Du hattest uns ja zum Vorgespräch erzählt, dass du dein Referendariat im Prinzip bis zur letzten Station durchlaufen hast und dich dann entschieden hast, nicht die Prüfung zum zweiten Staatsexamen zu schreiben. Magst du unseren Zuhörenden da nochmal ein bisschen was erzählen, wie es dazu kam?

[15:03] Dr. Asmaa El Idrissi:

Ja, naja, ich hab, genau, es kam einfach relativ überlegt dazu. Und zwar ist es auch eine der Entscheidungen gewesen, die mir sehr, sehr schwer gefallen sind, alle also in meinem beruflichen Kontext. Weil man natürlich klar getrimmt darauf ist, allein der Begriff Volljuristin. Das heißt, dass alles andere davor einfach nur Halb ist. Und deswegen wollte ich das unbedingt zu Ende machen, hab dann aber gesehen, nee, ich will das doch gar nicht. Ich will keine Richterin sein, ich will keine Staatsanwältin sein und ich will auch nicht so den typischen RechtsanwältInnenberuf ergreifen. Also warum tue ich mir das an? Und für mich war das dann auch wirklich eine gute Entscheidung zu sagen, Okay, ich katte jetzt hier und mache das, was ich will. Und das ist Antidiskriminierungsrecht. Und irgendwann wurde es auch Diversity Management.

[15:52] Marc Ohrendorf:

Naja, das ist trotzdem ziemlich mutig, glaube ich, weil du ja doch dann auch irgendwo ein bisschen dich gegen das System entscheidest, oder?

[16:01] Dr. Asmaa El Idrissi:

Vor allen Dingen gegen die Leistungsgesellschaft. Das war ja noch viel härter als gegen das System. Ich musste auch lange daran knabbern, so dass ich das Gefühl hatte, etwas nicht zu Ende gebracht zu haben und das war ich eigentlich nicht. Aber manchmal bringt man etwas zu Ende, indem man etwas abbricht. Das wurde mir erst danach klar.

[16:22] Dr. Christine Straub:

Das ist ein richtig schöner Punkt. Was würdest du jetzt sagen, wenn wir jetzt eine zuhörende Person haben, die sagt, eigentlich spüre ich das total, wenn ich das hier gerade so höre, was es erstmal sagt, das ist mein Ding. Was hat dir Kraft gegeben, die Entscheidung zu treffen und durchzuziehen?

[16:40] Dr. Asmaa El Idrissi:

Auch da mein Umfeld, externe Faktoren, Auch private Faktoren, die mir immer mehr klargemacht haben, dass so seelische Gesundheit eigentlich das ist, wonach alles andere zu messen ist. Wenn ich so mein Peace of Mind nicht irgendwie gewährleisten kann, also was nützt mir dann jeder Erfolg? Was nützt mir jedes, so vollständige Jurist in Ausbildung? Was nützt mir das alles, wenn ich dann unglücklich bin? Deswegen an alle da draußen, die mich hören, hört auf euer Bauchgefühl. Auf das Bauchgefühl hören wir sehr, sehr selten und der Verstand ist leider dazu fähig, uns heftigst zu verarschen, weil er alles plausibilisieren kann. Auch die toxischste Entscheidung kann ein Verstand plausibilisieren. Und deswegen ist das Bauchgefühl eher der viel gesündere Seismograph ist bei Entscheidungen.

[17:35] Marc Ohrendorf:

Wie ging es danach für dich weiter?

[17:37] Dr. Asmaa El Idrissi:

Danach, muss ich kurz überlegen, wie ging es danach? Genau, Projektmanagement. Danach, genau, war ich in einem graduierten Colleg gewesen als Projektkoordinatorin. Und danach als Projektleiterin bzw. der Leiterin der Antidiskriminierungsberatungsstelle in Hessen. Da ging es für mich weiter.

[17:56] Dr. Christine Straub:

Und was hast du da genau gemacht?

[17:58] Dr. Asmaa El Idrissi:

Klassische wirklich Antidiskriminierungsberatung, auch das, was ich während meines Studiums häufig gemacht habe. Allerdings war da der Fokus antimuslimischer Rassismus mit vor allen Dingen hijab-tragenden Frauen, die Probleme auf dem Arbeitsmarkt hatten, in Bewerbungsverfahren, quasi in allen Bereichen.

[18:15] Dr. Christine Straub:

Und ihr habt die dann rechtlich beraten?

[18:17] Dr. Asmaa El Idrissi:

Genau. Beim Adibenetzwerk, so nennt sich das, damals unter anderem unter der Trägerschaft der Bildungsstätte Anne Frank, haben wir Antidiskriminierungsberatung geleistet, aber nicht nur in Bezug auf antimuslimischen Rassismus, sondern in Bezug auf alle AGG-Kriterien.

[18:33] Marc Ohrendorf:

Können wir da mal ein bisschen vertiefter darüber sprechen? Wenn du von antimuslimischem Rassismus sprichst, hast du da vielleicht ein paar sozusagen Zahlen, Daten, Fakten oder Beispiele, woran man das festmachen kann? Weil wenn wir das so im luftleeren Raum stehen lassen, dann kenne ich schon die ein oder andere Zuschrift von dem ein oder anderen Menschen, die hier gerne mal schreiben. Das ist auch komplett in Ordnung. Schreibt gerne wieder. Aber ich glaube, wir können das trotzdem noch ein kleines bisschen konkreter machen.

[19:00] Dr. Asmaa El Idrissi:

Tatsächlich habe ich die neuesten Zahlen nicht, weil die wurden heute vorgestellt. Der Lagebericht zum antimuslimischen Rassismus. Ich habe vorhin noch kurz bevor ihr kamt die Pressekonferenz gesehen. Aber ich kann zum Beispiel anhand der Bewerbungsverfahren Zahlen liefern. Mit ausländischen klingenden Namen bewirbt man sich bis zu dreimal mehr. Wenn man Hijab trägt, bis zu fünfmal. Wenn man dann noch überqualifiziert ist bis zu sieben mal mehr. Also nur anhand dieser Zahlen ist schon sehr, sehr deutlich, was man da als HLB, die auch noch irgendwie überqualifiziert ist, durchmachen muss. Und wenn man das runterbricht auf einen ganz konkreten Fall, dann nehmen wir mal ein, ich habe mich dann auch weiterbilden lassen nach der Leitung der Antidiskriminierungsberatungsstelle, unter anderem zur Diversity Managerin, und dann habe ich mich halt beworben und 120 Bewerbungen geschrieben. Und ich wurde zu einer knapp handvoll Bewerbungsgesprächen eingeladen. Und das aus 120 Bewerbungen.

[20:03] Marc Ohrendorf:

Als promovierte Juristin.

[20:05] Dr. Asmaa El Idrissi:

Promovierte Juristin, Diversity Managerin und so weiter. Und genau, und so weiter im wahrsten Sinne des Wortes.

[20:12] Marc Ohrendorf:

Was glaubst du, woran das dann immer noch liegt?

[20:15] Dr. Asmaa El Idrissi:

Na ja, schaut euch einfach die Medien an. Das zum einen. Wir haben fast, ja genau das habe ich aus diesem Lagebericht mitgenommen, wir haben pro Tag, jährlich, antimuslimische Straftaten oder quasi nicht Straftaten, aber doch irgendwie verletzende Behandlungen von muslimisch gelesenen Menschen. Ich sage extra muslimisch gelesenen Menschen, weil es auch eben Menschen betrifft, die als muslimisch gelesen werden, zum Beispiel Psych-Männer mit dem Turban. Es sind auch Opfer von antimuslimischen Angriffen auf der Straße. Wir haben die AfD, die gestern Wahlsieg zu verzeichnen hatte, der irgendwie jedem Normaldenkenden beziehungsweise Menschen, der seinen Menschen, so gesunden Menschen veranschaltet, wirklich Angst machen muss.

[21:05] Marc Ohrendorf:

Dazu muss man sagen, Kontext, weil so ein Podcast natürlich immer ein bisschen später erscheint. Wir sind hier gerade Ende Juni, wo wir aufzeichnen, 2023. Genau, genau.

[21:14] Dr. Asmaa El Idrissi:

Und ja, wir haben all diese Entwicklungen, die so ein bisschen Furchteinflüsse sind und in all dem bettet sich eben auch antimuslimischer Rassismus. Und an dem Kopftuch wird halt ganz, ganz viel abgehandelt. Es gilt, glaube ich, Institutionen, Strukturen, Menschen auf der Straße einfach als rotes Tuch.

[21:34] Dr. Christine Straub:

Was würdest du jetzt einer Zuhörerin oder einem Zuhörer empfehlen, der mit Diskriminierung zu kämpfen hat?

[21:41] Dr. Asmaa El Idrissi:

Ja, sich erst einmal in einem safer space zu begeben. Das als allererstes. Das heißt, in einen Kreis zu begeben, in dem er darüber oder in dem sie darüber sprechen kann, was ihr widerfahren ist. Ohne eine Täter-Opfer-Umkehr, also zum Opfer zu fallen oder nicht geglaubt zu werden. Das ist, glaube ich, ganz wichtig, erst einmal darüber erzählen zu können, was einem widerfahren ist, ohne hinterfragt zu werden. Das ist mir auch während meiner Antidiskriminierungsarbeit immer wieder aufgefallen, dass das den Menschen unglaublich wichtig ist, weil sie sekundäre Viktimisierung erleben. Was heißt, dass man Opfer von einer Diskriminierung wird? Das ist die primäre Viktimisierung und dann eine sekundäre erlebt, wenn man sich darüber beschwert. Ach nee, er meint das gar nicht so und haben sie denn wirklich und haben sie das vielleicht nicht provoziert? Also all diese Sachen sind fast schon belastender für Betroffene als die erste Erfahrung. Das zum einen und zum anderen sich wirklich Beratung, also Beratung in Anspruch zu nehmen.

[22:44] Marc Ohrendorf:

Wie ist dein Blick auf die juristische Branche? jetzt mal losgelöst von dem Fall, von deinem Fall, den wir eben besprochen haben. Wie sind diese Themen in juristischen Bewerbungsprozessen, vielleicht auch in der Kanzleiwelt, der weniger strikte Vorgaben hat als der Staat, hoffe ich. Wie sieht das aus aktuell?

[23:03] Dr. Asmaa El Idrissi:

Das kann ich gar nicht so sagen, weil es da keine Zahlen gibt. Ich wünsche mir da viel mehr Empirie. Und das hat auch die Claim-Allianz heute so ein bisschen gesagt. Wir brauchen mehr Empirie, wir brauchen mehr Befragungen, wir brauchen ja mehr Zahlen tatsächlich. Aber ich kann mir vorstellen, dass es da düster aussieht und dass, wenn man sich nur die deutschen Großkanzleien und ich sage jetzt ganz bewusst deutschen und nicht amerikanischen oder englischen Großkanzleien anschaut und mal schaut, wer dort auf den oberen Führungsebenen sitzt, das sind weiße JuristInnen oder weiß gelesene JuristInnen und Und Diversität, damit tun sich sehr viele JuristInnen immer noch sehr, sehr schwer.

[23:46] Marc Ohrendorf:

Wir lassen das mal unkommentiert einfach so stehen.

[23:49] Dr. Christine Straub:

Wir haben noch die Zwischenstation, die würde ich gerne auch noch aufgreifen. Du warst nämlich dann bei der Stadt Bochum Referentin für Antidiskriminierung und Diversität. Was war deine Tätigkeit da?

[24:04] Dr. Asmaa El Idrissi:

Also eigentlich war ich quasi Teil der Stabsstelle Integration. Ein Wort, das ich zutiefst verabscheue einfach und ich glaube ganz viele migrantische oder rassifizierte Menschen auch. Nun heißt halt diese Stabsstelle so und ich war dann Referentin für Antidiskriminierende Diversität. Das heißt eigentlich war es meine Aufgabe nur die Diversity-Dimension Herkunft und vielleicht auch Religion zu behandeln. Und zwar eine interkulturelle Öffnung innen und nach außen hin zu erwirken. Das hat mir aber nicht gereicht. Deswegen war quasi die Stadt Bochum, und da bin ich echt dankbar, auch meine Spielwiese für all das, was ich im Diversity Management gelernt habe. Das heißt, für mich war es zum Beispiel wichtig, dass wir eine Mitarbeitendenbefragung durchführen, dass wir eine ordentliche Statusanalyse machen, bevor wir wirklich in die Handlung kommen. Und ich wollte die Menschen, die bei uns arbeiten beziehungsweise bei der Stadt Bochum arbeiten, Ich bin ja mittlerweile gewechselt. Nicht nur nach deren Diversity-Dimension oder beziehungsweise ursprünglich war geplant, nur nach internationaler oder nicht internationaler Familiengeschichte zu fragen. Aber was nützt es, wenn wir wissen, okay, 40 Prozent arbeiten bei uns, die migrantisch sind. Also was hat dieser Wert zu sagen? Und ich sage, der hat null zu sagen. Weil wenn man dann spezifischer schaut, dann ist es, je höher die Entgeltstufen sind, desto niedriger ist die Zahl. Und wenn wir über Diversity und Inclusion und Belonging reden wollen, dann müssen wir uns die Führungsebenen anschauen und schauen, wie weiß oder multikulturell es dort aussieht oder multinational. Das heißt, wir haben nicht nur nach Diversity-Dimensionen gefragt, und zwar nach allen sechs des AGG, sondern auch nach Diskriminierungserfahrungen und dann auch nach erfahrenem Diskriminierungsschutz. Diese Befragung ging sehr, sehr Dieb. Wir haben danach noch Anfragen bekommen, weil es sich rumgesprochen hat, ohne dass die Ergebnisse da waren oder gar die Befragung gestartet worden ist, Anfragen aus anderen Großstädten bekommen, weil ich glaube, sie war einzigartig in dieser Tiefe. Das zum einen. Zum anderen habe ich viele andere Projekte initiiert, zum Beispiel in der Zentralbibliothek der Stadt Bochum gibt es jetzt eine Antidiskriminierungsecke, wo man wirklich Antidiskriminierungsliteratur zu jedem der Diversity-Dimension finden kann. Ich glaube, dass Education hier so das Schlagwort ist. Wir können von der Bevölkerung nicht erwarten, dass zum einen Betroffene sich bestärkt fühlen und aber auch nicht betroffene Menschen sich dazu ermutigt fühlen, irgendetwas gegen Ungleichheiten zu machen, wenn wir sie nicht in erster Linie, wenn wir ihnen nicht Wissen zur Verfügung stellen.

[27:01] Marc Ohrendorf:

Darf ich mal eine kritische Zwischenfrage Und zwar, wenn ich das Argument höre, naja, wir müssen uns die Führungsetagen anschauen und jetzt mal unabhängig wo, ob das jetzt in der juristischen Welt ist oder in Unternehmen oder sonst wo, dann würde ich entgegnen, Zumindest mal, wenn ich die andere Seite einnehmen müsste. Ja Moment, du hast natürlich vollkommen recht, da sind hauptsächlich weiße Männer und die Frauen, die da sind, sind auch noch alle weiß und so weiter. Aber es dauert, und das ist ein Problem, aber das Problem können wir vielleicht nicht von heute auf morgen ändern. Müssten wir uns also, anstatt sozusagen immer auf der oberen Etage rumzuhacken, ich formuliere mal ein bisschen salopp, müssten wir uns nicht stattdessen anschauen, wie wir auf der Ebene der nachwachsenden Generation, wer da in welche Rolle kommt, schauen wir uns das nicht eigentlich zu weit oben an? Müssten wir nicht sagen, auf einer Ebene von, wer wird jetzt hier Teamleiter in einem Konzern? Wer wird Referatsleiter, Abteilungsleiter in einer Behörde? Müssten wir uns das nicht auf der Ebene anschauen?

[28:03] Dr. Asmaa El Idrissi:

Definitiv, auf allen Ebenen. Ich habe jetzt die Führungsebene genommen, weil das unser Ziel ist. Und davor haben wir halt ganz viele Zwischenschritte. So war das auch in der Befragung. Ist man Führungskraft oder nicht? Auf welcher Entgeltstufe hat man das heißt, von der ersten Entgeltstufe bis Open End war alles abgefragt worden. Und klar, wichtig ist eine Top-Down Strategie. Man braucht Rückenwind. Aber man braucht auch eine Bottom-up-Strategie. Das heißt, man muss die Leute von der ersten Entgeltstufe an im besten Fall intrinsisch eine Motivation herstellen, das Ganze zu ändern und im schlimmsten Fall einfach aus professioneller Hinsicht nicht zu diskriminieren. Und genau diesen Spagat, den versucht man mit dem Diversity Management, wenn man, wenn man das ernst meint mit Diversity Management. Wenn man unter Diversity Management irgendwie das Hissen von Regenbogenflaggen meint oder hier im Black History Month bedeutende schwarze Persönlichkeiten vorstellt. Ist alles schön und gut, ist, finde ich, auch wichtig, weil Sichtbarkeit macht etwas mit den Menschen. Aber wir migrantisierten oder rassifizierten oder auch irgendwie gearteten, diskriminierten Menschen sind ja auch nicht dämlich. Das heißt, wir müssen hinter diesen ganzen Sichtbarkeitskampagnen auch Substanz sehen. Und Substanz ist für mich, jetzt um bei deinem Beispiel zu bleiben, wie ist das Trainee-Programm aufgestellt? Wer wird für welche Talentförderung denn empfohlen? Wie Wie sehen HR-Prozesse aus? Wie kann man eben sicherstellen, dass keiner im Rahmen von Bewerbungsverfahren diskriminiert, ausgeschlossen, nicht eingeladen wird? Bisschen zur Karriereförderung, also wenn es um Gehalts- oder ja, einfach bessere Stellen geht. Wie werden Menschen dahin platziert? Wie werden Dezernate besetzt? Wie werden Fachbereichsleitungen besetzt? Nach welchen Kriterien und Verfahren läuft das alles. Also es ist ein komplettes Rundumpaket, was man da zu untersuchen hat. Und ich glaube wirklich, das ist langsam ein, also es ist längst meiner Meinung nach ein Business Case. Wir sind im heftigsten Personalkraftkampf, den es bisher gab.

[30:26] Marc Ohrendorf:

Ja.

[30:27] Dr. Asmaa El Idrissi:

Wir haben sehr viel mehr, ja, wir haben die Qual der Wahl, nur suchen wir immer nur einseitig aus. Und das ist menschlich. Das Gehirn sucht sich eben den Ähnlichsten. Und gerade deswegen, das wäre meine zweite Säule, ist Sensibilisierung und Aufklärung total wichtig. Schulungen auf allen Ebenen.

[30:47] Dr. Christine Straub:

Stichwort Talentförderung, da gliedert sich ja dann dein weiterer Werdegang ganz gut ein und auch dein heutige Wirkungsstätte. Du bist jetzt bei der Swans-Initiative seit relativ kurzer Zeit aktiv. Magst du unsere Zuhörenden mal mitnehmen, was du da machst und was überhaupt die Swans-Initiative ist, für die, die es nicht wissen?

[31:06] Dr. Asmaa El Idrissi:

Ja, die Swans-Initiative ist eine Organisation, von der ich sehr lange schon Fan war, bevor mich Martha, die Geschäftsführerin, angeschrieben hatte. Die Swans-Initiative fördert mehrfach diskriminierte hier geborene oder hier sozialisierte Frauen mit Migrationsgeschichte. Sie fördert sie auf ganz vielen Ebenen. Es ist eine Karriereförderung durch Coaching, durch Seminare, durch Promotionsbetreuung, durch einfach auch der Herstellung von wirklich relevanten Netzwerken innerhalb der Frauen, aber auch zu namhaften Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten. Es ist so ein Komplettpaket. Im Grunde genommen kann man sagen, wir bieten all das, was StipendiengeberInnen anbieten, nur ohne finanzielle Förderung. Das wäre natürlich nochmal so ein Nonplusultra, was sehr förderlich für die Frauen wäre. Und wir sind tatsächlich die einzige Organisation in Deutschland, die genau diese Zielgruppe bedient. Ganz viele Förderprogramme sind z.B. auf Frauen ohne Abschluss oder mit nur einer Ausbildung oder mit Fluchtgeschichte zugeschnitten. Aber kein Programm ist zugeschnitten auf hier geborene, migrantisierte Akademikerinnen. Das hatte ich vergessen, ganz wichtig. Das ist spezialisiert. Und unsere Arbeit wird gesehen. Also wir wurden auf EU-Ebene, wir wurden von damaligen Bundeskanzlerin Merkel ausgezeichnet und jetzt vor ein paar Wochen von den Vereinten Nationen als einzige in Deutschland und auch in Europa. Man könnte fast sagen globaler Norden.

[32:50] Dr. Christine Straub:

Glückwunsch.

[32:52] Dr. Asmaa El Idrissi:

Danke.

[32:53] Marc Ohrendorf:

Vielen Dank, erstmal, dass du hier zur Diversität dieses Podcasts und auch für mich persönlich zu einer sehr bereichernden neuen Perspektive und Insights beigetragen hast. Danke.

[33:06] Dr. Christine Straub:

Ich auch so. Und jetzt möchte ich dir noch gerne unsere Abschlussfrage stellen. Und zwar, welche Juristin hat dich so inspiriert, dass du findest, wir sollten die auch mal interviewen?

[33:16] Dr. Asmaa El Idrissi:

Boah, da sind so viele. Akela Sandow fällt mir da ein.

[33:20] Dr. Christine Straub:

Die haben wir schon.

[33:21] Dr. Asmaa El Idrissi:

Nahid Sambor fällt mir als zweite ein.

[33:25] Dr. Christine Straub:

Wunderbar, dann vielen herzlichen Dank.

[33:28] Dr. Asmaa El Idrissi:

Und war sehr spannend. Wars auch. Es war sehr angenehm mit euch. Danke. Tschüss.

[33:32] Marc Ohrendorf:

Tschüß!

Zum Arbeitgeberprofil von swans initiative



