



Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes

Herausgeber:

Der Deutsche
Juristinnenbund e.V.

Vereinigung
der Juristinnen,
Volkswirtinnen und
Betriebswirtinnen

Aus dem Inhalt

Fokus

**Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung –
ein Thema für den djb**

- 1 Historie der Intersektionalität: von der Schwarzen Frauenbewegung zum rechtlichen Anspruch
Elisabeth Kaneza
- 5 Intersektionalität im Kontext von Frauen mit Behinderungen
Karoline Riegel
- 8 Frauen, die von Klassismus betroffen sind: Wie das Sozialrecht intersektionale Benachteiligung verfestigt
Nazli Aghazadeh-Wegener
- 12 Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung in der engagierten Zivilgesellschaft: Schlaglichter auf die Arbeit von Verbänden und Initiativen
- 14 Interview mit Dr. Doris Liebscher zum Thema „Intersektionalität in der Praxis“
Annalena Mayr / Justine Batura

Forum

- 17 Keine Frau ist frei, solange nicht alle frei sind!
Ulrike Lembke

Ausbildung

- 39 Periodenarmut und notengebundene Nebentätigkeitsgenehmigung: Intersektionalität in der juristischen Ausbildung
Katharina Mehmedovic

djb for future

- 42 Die Ergebnisse der Weltklimakonferenz COP29 in Baku mit genderspezifischem Blick in die Zukunft
Kathrin Otto

Interview

- 59 „Ich mache das jetzt.“ Interview mit Prof. Dr. Maria Wersig
Kerstin Geppert

1 | 2025

28. Jahrgang März 2025

Seiten 1–62

ISSN 1866-377XW



Nomos

Inhalt

Fokus

Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung – ein Thema für den djb

Historie der Intersektionalität: von der Schwarzen Frauenbewegung zum rechtlichen Anspruch <i>Dr. Elisabeth Kaneza</i>	1
Intersektionalität im Kontext von Frauen mit Behinderungen <i>Karoline Riegel</i>	5
Frauen, die von Klassismus betroffen sind: Wie das Sozialrecht intersektionale Benachteiligung verfestigt <i>Nazli Aghazadeh-Wegener</i>	8
Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung in der engagierten Zivilgesellschaft: Schlaglichter auf die Arbeit von Verbänden und Initiativen <i>Annalena Mayr / Justine Batura</i>	12
Interview mit Dr. Doris Liebscher zum Thema „Intersektionalität in der Praxis“ <i>Annalena Mayr / Justine Batura</i>	14

Forum

Keine Frau ist frei, solange nicht alle frei sind! <i>Prof. Dr. Ulrike Lembke</i>	17
Rechtsstaat in Gefahr: Kollektive Demenz <i>Farnaz Nasiriamini</i>	21
Die Anerkennung der Flüchtlingseigenschaft afghanischer Frauen vor dem EuGH <i>Btissam Boulakhrif</i>	23
Rezension: „Weißen Feminismus canceln“ von Sibel Schick <i>Pauline Philipps</i>	26
Was bringt uns die europäische Entgelttransparenzrichtlinie? <i>Prof. Dr. Heide Pfarr</i>	28
Für eine feministische Rechtspolitik: Der djb auf dem 74. Deutschen Juristentag in Stuttgart <i>Amelie Schillinger</i>	30
Interview mit einem unserer ältesten Mitglieder: Dr. Gisela Wild <i>Friederike Löbber</i>	36

Ausbildung

Periodenarmut und notengebundene Nebentätigkeitsgenehmigung: Intersektionalität in der juristischen Ausbildung <i>Katharina Mehmedovic</i>	39
--	----

djb for future

Aktivitäten auf UN-Ebene: Die Ergebnisse der Weltklimakonferenz COP29 in Baku mit genderspezifischem Blick in die Zukunft <i>Kathrin Otto</i>	42
Rezension zum Film „Petra Kelly – Act now“ <i>Amelie Schillinger</i>	45

Intern

Das Netzwerk für Juristinnen mit Migrationsgeschichte im djb <i>Leah Salmanian / Amila Ferhadbegović</i>	46
Neues aus den Landesverbänden und Regionalgruppen	47
Save the date: 46. djb-Bundeskongress „Recht. Macht. Familie“	51
Der djb gratuliert	54

Interview

„Ich mache das jetzt.“ Interview mit Prof. Dr. Maria Wersig <i>Kerstin Geppert</i>	59
---	----

Impressum

62

Editorial

Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung – ein Thema für den djb

„Als starkes Netzwerk setzen wir uns mit hoher fachlicher Expertise auf allen Ebenen für einen Feminismus ein, der insbesondere auch Mehrfachdiskriminierungen und damit Intersektionalität im Blick hat.“ Dieser Satz aus dem Leitbild des djb ist ein klares Bekenntnis: unser Feminismus muss intersektional sein, um sich wirksam für Antidiskriminierung einsetzen zu können. Doch was bedeuten die Begriffe Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität und intersektionaler Feminismus? Und warum brauchen wir so dringend intersektionale Perspektiven auf das Recht?

Wenn ein Mensch gleichzeitig verschiedenen sozialen Gruppen angehört, die strukturelle Diskriminierungen erfahren, kann sich dies in unterschiedlicher Weise auswirken. Zum einen kann diese Person zu unterschiedlichen Zeitpunkten *jeweils* eigenständigen Diskriminierungen ausgesetzt sein. So kann ein jüdischer, schwuler Mann in einer Situation aufgrund seiner Religion diskriminiert werden und in einem anderen Moment aufgrund seiner sexuellen Orientierung. Hier spricht man von Mehrfachdiskriminierung. Zum anderen kann sich aber auch gerade aus dem gleichzeitigen Zusammentreffen mehrerer Aspekte und damit aus der Verschränkung von Machtdynamiken eine eigene Diskriminierungsform ergeben, obwohl die einzelnen Gründe für sich genommen nicht diskriminierend wirken. So schließt das Kopftuchverbot Musliminnen vom Justizdienst aus, nicht jedoch andere Frauen oder männliche Muslime. Die strukturelle Ungleichbehandlung, die allein in der Kreuzung (engl. „intersection“) von mehreren Diskriminierungskategorien entsteht, wurde maßgeblich von der Rechtswissenschaftlerin Prof. *Kimberlé Crenshaw* in den 1980er Jahren konzeptualisiert und die zugrundeliegenden Machtstrukturen mit „Intersektionalität“ beschrieben. Seitdem wurde das Konzept teilweise in den allgemeinen Diskurs über Diskriminierungen überführt, *gemainstreamt* und damit in gewissem Maße auch entradikalisiert. Heute werden einige Begriffe teils unterschiedlich verstanden und die Komplexität des Konzepts verkürzt – häufig wird daher auch von „Intersektionalität“ gesprochen, wenn es um die bloße Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierung geht.

Wenn das Zusammentreffen verschiedener Merkmale, aufgrund derer eine Person diskriminiert wird, und die damit einhergehende Verschränkung verschiedener Machtdynamiken nicht berücksichtigt werden, bleiben Diskriminierungserfahrungen unsichtbar und Lösungsansätze greifen zu kurz. Ein Antidiskriminierungsrecht, das sich auf die privilegiertesten Personen innerhalb einer Gruppe beschränkt und Diskriminierungserfahrungen isoliert betrachtet, verfehlt seinen eigenen Anspruch und seine Existenzberechtigung. Ein Feminismus, der nur die Diskriminierung einer bestimmten Gruppe von Frauen in den Blick nimmt, übersieht die systemischen Machtdynamiken, die der Ungleichbehandlung zugrunde liegen, und wirkt somit auch ausschließend. Dabei ist es in Zeiten, in denen sämtliche Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit wie Antifeminismus



▲ Foto: Dr. Susanna Roßbach

und Rassismus erstarken, umso wichtiger, gemeinsam und solidarisch für die Gleichberechtigung aller Menschen einzustehen. Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität dürfen nicht nur akademische Analysetools bleiben, sondern müssen überdies als Handlungsauftrag – auch an den djb – verstanden werden. Mit diesem djbZ-Fokus wollen wir daher im Wege der gemeinsamen Verständnis- und Selbstweiterbildung einen niedrigschwelligen Zugang zum Konzept der Intersektionalität schaffen, der eine praktische Anwendung erleichtert. Es ist der Versuch, als ersten Schritt die Konzepte der kritischen Rechtstheorie greifbarer zu machen und zur weiteren Auseinandersetzung mit diesen Texten – und dem eigenen Feminismus – anzuregen. Als feministische Jurist*innen stehen uns die fachliche Expertise und die Instrumente zur Verfügung, um Diskriminierung und die zugrundeliegenden Unterdrückungsdynamiken umfassend zu erkennen, zu benennen und mit unserer Arbeit zu adressieren. Wir sollten sie ergreifen.

Einleitend erläutert die Menschenrechtlerin Dr. *Elisabeth Kaneza* die Grundkonzepte und -begriffe. Sie beschreibt die historische Entwicklung der Intersektionalität von einer emanzipatorischen Position des Schwarzen Feminismus zu einem Analyseinstrument im Antidiskriminierungsrecht (S. 1). *Karoline Riegel*, Doktorandin an der Universität Kassel, zeigt die Rolle eines intersektionales Blickwinkels im Behindertenrecht und insbesondere für die Rechte von Frauen mit Behinderungen auf (S. 5). Wie das Sozialrecht intersektionale Benachteiligungen verfestigt, analysiert *Nazli Aghazadeh-Wegener*, Doktorandin an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, am Beispiel migrantischer Frauen, die von Klassismus betroffen sind (S. 8). Für weitere Beispiele intersektionaler Perspektiven auf das Recht haben wir verschiedene Verbände und Initiativen um Schlaglichter auf ihre Arbeit gebeten (S. 12). In unserem Interview erzählt Dr. Doris Liebscher, welche Rolle Intersektionalität in ihrer Arbeit als Leiterin der LADG-Ombudsstelle in Berlin spielt (S. 14).

Abschließend freuen wir uns sehr, die neue Rubrik „djb for future“ vorzustellen. Der Klimawandel ist eine anhaltende und drängende Krise. Mit dieser Rubrik soll das Thema geschlechtsspezifische Klimagerechtigkeit kontinuierlich im Fokus gehalten werden.

Justine Batura

Stellv. Vorsitzende der Kommission Europa- und Völkerrecht

Annalena Mayr

Beisitzerin im Bundesvorstand für die Mitglieder in Ausbildung

Herausgeber: Deutscher Juristinnenbund e. V. (djb)

Präsidium: Ursula Matthiessen-Kreuder, Rechtsanwältin, Bad Homburg (Präsidentin); Lucy Chebout, Rechtsanwältin, Berlin; Verena Haisch, Rechtsanwältin, Hamburg (Vizepräsidentinnen); Petra Lorenz, Regierungsdirektorin i.R., Sinzheim (Schatzmeisterin); Prof. Dr. Maria Wersig, Hochschullehrerin, Hannover (Past Präsidentin); Anke Gimbal, Rechtsassessorin, djb-Geschäftsführerin, Berlin (mit beratender Stimme).

Schriftleitung: Amelie Schillinger, Referentin in der djb-Geschäftsstelle, Berlin.

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-1

Historie der Intersektionalität: von der Schwarzen Frauenbewegung zum rechtlichen Anspruch



Dr. Elisabeth Kaneza

Vorstandsvorsitzende der Kaneza Foundation for Dialogue and Empowerment, Menschenrechtlerin, Berlin

“It is not our differences that divide us. It is our inability to recognize, accept, and celebrate those differences.”
(Audre Lorde)¹

▲ Foto: privat

Der Begriff „Intersektionalität“ ist mittlerweile weit verbreitet. Besonders in Debatten zu Gleichheit und Antidiskriminierung wird er oft als ein wichtiges Instrument für den Abbau von Ungleichheiten genannt. Verglichen mit der langen Rechtshistorie in den USA, wo die juristische Auseinandersetzung mit Intersektionalität in den 1970er Jahren begann, handelt es sich in der deutschen Rechtswissenschaft und Rechtspraxis um ein relativ neues Konzept. Es fehlt an einem umfassenden Wissen über die Geschichte der Intersektionalität und ihre Bedeutung als juristisches Konzept. Unklar ist vor allem, wie sich Intersektionalität zu anderen Manifestationen der Ungleichheit verhält und welche Stellung sie im bestehenden Antidiskriminierungsrecht einnehmen soll. Dieser Umstand führt zu einer Unsicherheit unter Jurist*innen, die nicht förderlich für die Befassung mit der Intersektionalität im deutschen Recht ist. Das Resultat ist, dass bestehende Schutzlücken nicht erkannt und geschlossen werden können. Um dies zu ändern, widmet sich dieser Beitrag der Historie der Intersektionalität und untersucht, wie sie in das Recht als Diskriminierungsform übertragen und anerkannt wurde.

Geschichtlicher Hintergrund

Intersektionalität ist ein Analyseinstrument und zugleich eine Kritik gegen den Fokus auf einzelne Ungleichheitserfahrungen. Die Entstehungsgeschichte wird oft im globalen Norden verortet, wo Afro-amerikanische Frauen in den 1960er und 1970er Jahren sowohl an der Bürgerrechtsbewegung als auch an der Frauenbewegung kritisierten, dass in diesen jeweils eine Kategorie – *race* in der Bürgerrechtsbewegung und Geschlecht in der Frauenbewegung – vorrangig berücksichtigt wurde. Die Erfahrungen von Schwarzen Frauen fielen dadurch durch das Raster, denn sie waren zugleich Schwarz, weiblich und gehörten der Arbeiterklasse an.²

Intersektionalität als Perspektive gab es jedoch schon lange vorher und wurde auch im Globalen Süden thematisiert, oft ohne diese Terminologie zu verwenden, um auf die Ungleichheiten, die Frauen angesichts ihrer Erfahrungen mit dem Kolonialismus und der Versklavung gemacht hatten, hinzuweisen, beispielsweise auch in Indien und Brasilien.³ Schon 1851 machte die ehemalige Sklavin *Sojourner Truth* mit ihrer Rede „Ain’t I a woman?“ auf die spezifischen Erfahrungen von Schwarzen Frauen aufmerksam.⁴

Die US-amerikanische Frauenbewegung der 1970er Jahre wurde von weißen Frauen der Oberschichten angeführt, die andere Ziele verfolgten als marginalisierte Frauen. In den USA bedeuteten die verschiedenen Interessen auch unterschiedliche

- 1 „Es sind nicht unsere Unterschiede, die uns trennen. Es ist unsere Unfähigkeit, diese Unterschiede zu erkennen, zu akzeptieren und zu feiern.“ (Übers. d. Red.)
- 2 Hill Collins, Patricia / Bilge, Sirma: *Intersectionality*, 2. Auflage, Cambridge/Medford 2020, S. 3.
- 3 Ebd.
- 4 Die übersetzte Rede ist in: Kelly, Natasha A.: *Schwarzer Feminismus, Grundlagentexte*, 2. Auflage, Münster 2019, S. 17 ff.

Visionen für die Frauenbewegung. Es wurde deutlich, dass es innerhalb der Frauenbewegung einen Klassenkampf und rassische Ungleichheit gab. Als Antwort darauf entstand der Schwarze Feminismus, der sich den Anliegen von Schwarzen Frauen widmete und ihre marginalisierte sozio-ökonomische Situation innerhalb der Frauenbewegung sichtbar machte.⁵ Im Kontext des Schwarzen Feminismus ist vor allem das *Combahee River Collective* hervorzuheben, welches 1977 eine Schwarze feministische Stellungnahme herausbrachte.⁶

Übertragung der Intersektionalität in das Antidiskriminierungsrecht

Da der Schwarze Feminismus mit dem Konzept der Intersektionalität eine inhärent transformative Perspektive verbindet, die diskriminierende Verhältnisse also bekämpfen will, stellt sich die Frage, welche Schlüsse sich daraus für das Recht ergeben und welches die geeignete Definition von Intersektionalität für das Recht sein könnte. In den USA wurde dies vor allem in Fällen der Arbeitsdiskriminierung behandelt, die von Schwarzen Frauen und Frauen of Color initiiert wurden. Der erste bekannte Rechtsfall ist *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Div.* Die Schwarze Frau *Emma DeGraffenreid* erhob zusammen mit weiteren Schwarzen Frauen 1976 Klage gegen General Motors, weil sie als einzige Gruppe entlassen worden waren. Vor 1964 hatte General Motors überhaupt keine Schwarzen Frauen eingestellt. Der US-amerikanische Automobilkonzern beschäftigte jedoch auch weiße Frauen und Schwarze Männer, die von den Kündigungen nicht betroffen waren. Die Frauen stützten ihre Klage auf ihre Diskriminierung als Schwarze Frauen. Das zuständige Bezirksgericht lehnte es ab, dass dies eine Diskriminierungskategorie sein könnte, und zwar mit der Begründung, dass es keinen Diskriminierungsgrund gebe, der eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts und wegen der Rasse kombinieren ließe.⁷ Nach dem Gericht waren Schwarze Frauen im Besonderen keine zu schützende Gruppe. Es könne deshalb keine neue „super-remedy“, also kein spezielles Rechtsmittel für sie geschaffen werden.⁸ Diese Auffassung wurde in weiteren Fällen bestätigt, in denen Schwarze Frauen ihre Diskriminierung anerkannt haben wollten.⁹

Kimberlé Crenshaw, eine der prominentesten Vertreter*innen der *Critical Race Theory* (CRT), analysierte die Gerichtsentscheidungen in den Intersektionalität-Fällen. Darin untermauerte *Crenshaw* die Perspektive auf die intersektionalen Erfahrungen von Schwarzen Frauen, die wegen der starren Grenzen der Geschlechter- und Rassendiskriminierungskategorien in den Gerichtsverfahren nicht zählten. Die Entscheidungen hätten gezeigt, dass der Schutz von Schwarzen Frauen nicht garantiert werden könne, wenn ihre Erfahrungen weder denen von weißen Frauen noch denen von Schwarzen Männern entsprächen.¹⁰

Was Schwarze Frauen in den USA versuchten, kann als der Transfer der Intersektionalität in das Rechtssystem gesehen werden, um einen rechtlichen Anspruch auf den Schutz vor intersektionaler Diskriminierung zu erreichen. Es ist relevant, zu berücksichtigen, dass die Erfahrungen von Schwarzen Frauen für eine Synergie der Intersektion von Geschlecht und Rasse stehen. Wie *Solanke* beschreibt, unterstreicht diese Synergie der inter-

sektionalen Diskriminierung eine wechselseitige Abhängigkeit der Merkmale, aus der Schwarze Frauen als neue Kategorie hervorgehen.¹¹ Die Gerichte, die mit den ersten Fällen der intersektionalen Diskriminierung konfrontiert waren, erkannten dieses Zusammenwirken nicht. Sie stellten sich dagegen, für Schwarze Frauen eine Kombination der Diskriminierungsmerkmale anzuerkennen. Das Ergebnis wäre für sie „Merkmal A + Merkmal B“ gewesen, was in der Summe zwei Kategorien ergeben hätte. Die Gerichte bewiesen dabei, dass sie das juristische Konzept der Intersektionalität nicht verstanden hatten, denn intersektionale Diskriminierung ist nicht mit additiver Diskriminierung gleichzusetzen.¹² Dazu schrieb *Crenshaw*:

“Black women sometimes experience discrimination in ways similar to white women’s experiences; sometimes they share very similar experiences with Black men. Yet often they experience double-discrimination – the combined effects of practices which discriminate on the basis of race, and on the basis of sex. And sometimes, they experience discrimination as Black women – not the sum of race and sex discrimination, but as Black women.”¹³

US-amerikanische Gerichte erkannten schließlich Klagen von intersektionaler Diskriminierung an. Exemplarisch soll hier der Fall *Jeffries v. Harris County Community Action Association* (1977) behandelt werden, in dem eine Schwarze Frau behauptete, dass ihr Arbeitgeber sie diskriminiert habe, weil er eine offene Position, auf die sie sich beworben hatte, informell kommissarisch mit einem Schwarzen Mann besetzte. Die Klägerin gab als Diskriminierungsmerkmale Rasse, Geschlecht und eine Kombination von Rasse und Geschlecht an. In erster Instanz wies

- 5 Grundlegend Davis, Angela Y.: *Women, Race & Class*, London 1981; Lorde, Audre: *Sister Outsider, Essays*, München 20; Kelly, Natasha A.: *Schwarzer Feminismus, Grundlagentexte*, 2. Auflage, Münster 2019.
- 6 American Studies at Yale, *The Combahee River Collective Statement*, online: https://americanstudies.yale.edu/sites/default/files/files/Keyword%20Coalition_Readings.pdf (Zugriff: 19.08.2024).
- 7 *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Div., ETC.*, 413 F. Supp. 142 (E.D. Mo. 1976).
- 8 Ebd.
- 9 *Payne v. Travenol Laboratories, Inc.*, 74 F.R.D. 14 (N.D. Miss. 1976); *Moore v. Hughes Helicopters, Inc.*, 708 F.2d 475 (9th Cir. 1983).
- 10 Crenshaw, Kimberlé: *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, University of Chicago Legal Forum 1989, S. 139-167.
- 11 Solanke, Iyola: *The EU approach to intersectional discrimination law*, in: Abels, Gabriele / Krizsán, Andrea / MacRae, Heather / van der Vleuten, Anna (Hrsg.): *The Routledge Handbook of Gender and EU Politics*, Abingdon/New York 2021, S. 93-104.
- 12 Solanke, Iyola (Fn. 11), S. 94 ff.; Grünberger, Michael / Mangold, Anna Katharina / Markard, Nora / Payandeh, Mehrdad / Towfigh, Emanuel V.: *Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis*, Ein Essay, Baden-Baden 2021, S. 20.
- 13 „Schwarze Frauen erfahren manchmal eine Diskriminierung, die derer weißer Frauen ähnelt; manchmal machen sie ganz ähnliche Erfahrungen wie Schwarze Männer. Oftmals sind sie jedoch einer doppelten Diskriminierung ausgesetzt – den kombinierten Auswirkungen von Praktiken, die auf der Grundlage der Rasse und des Geschlechts diskriminieren. Und manchmal erfahren sie Diskriminierung als Schwarze Frauen – nicht als Summe aus Rasse und Geschlecht, sondern als Schwarze Frauen.“, Crenshaw, Kimberlé (Fn. 10), S. 149, Übers. d. Red.

das zuständige Bezirksgericht die Klage mit der Begründung ab, dass es weder rassische Diskriminierung noch Geschlechterdiskriminierung feststellen könne. Da das Unternehmen die Stelle einem Schwarzen Mann angeboten hatte, läge keine rassische Diskriminierung vor. Zudem beschäftigte die Organisation eine hohe Anzahl von Frauen, darunter auch in Leitungspositionen.¹⁴ Die Klägerin legte daraufhin Berufung vor einem Bundesgericht ein und merkte an, dass das Bezirksgericht ihren Diskriminierungsvorwurf aufgrund von Rasse *und* Geschlecht nicht berücksichtigt hatte. Das Bundesgericht gab der Klägerin in diesem Punkt Recht und machte eine wegweisende Aussage im Hinblick auf intersektionale Diskriminierung:

“We agree that discrimination against black females can exist even in the absence of discrimination against black men or white women.”¹⁵

Mit diesem Satz erkannten die Richter*innen etwas an, was die anderen Gerichte zuvor abgelehnt hatten: Dass Schwarze Frauen auch dann von Diskriminierung betroffen sein können, wenn es Schwarze Männer und weiße Frauen nicht sind. Ferner thematisierten die Richter*innen die wichtige dogmatische Frage, wie die Diskriminierungsverbote in *Title VII* des *Civil Rights Act* von 1964 interpretiert werden sollten. Die Richter*innen kamen zu dem Schluss, dass der Wortlaut „race, color, religion, sex or national origin“ und die historische Betrachtung ergaben, dass der US-Kongress die Diskriminierung sowohl wegen eines der Diskriminierungsgründe als auch wegen aller verbieten wollte. Und in Abwesenheit einer eindeutigen Erklärung des Kongresses, dass Schwarze Frauen nicht als eine separate Gruppe geschützt werden sollten, könnten sie kein Ergebnis unterstützen, das Schwarze Frauen ohne Rechtsmittel unter *Title VII* ließ. Nach *Jeffries v. Harris County Community Action Association* wurde intersektionale Diskriminierung in weiteren Fällen anerkannt¹⁶ und die Ansicht etabliert, dass, wenn zwei Diskriminierungskategorien existieren, sie nicht auf verschiedene Komponenten reduziert werden sollen. Denn der Versuch, die Identität einer Person an der Intersektion von Rasse und Geschlecht zweizuteilen, führe oft dazu, dass ihre Erfahrungen verfälscht oder ignoriert würden.¹⁷

Unterscheidung von intersektionaler Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung

Ausgehend von den behandelten Fällen und der Rechtsprechung lässt sich eine Definition für die intersektionale Diskriminierung bestimmen. Es handelt sich um eine eigene Diskriminierungsform, die sich aus der Kombination von mindestens zwei anerkannten Merkmalen ergibt, die jedoch in einer bestimmten Situation für sich allein *keine* Diskriminierung darstellen.

Damit unterscheidet sich die intersektionale Diskriminierung von der Mehrfachdiskriminierung, bei der Personen aufgrund von mehreren Diskriminierungskategorien diskriminiert werden können, die jedoch eigenständig bleiben. Somit ist intersektionale Diskriminierung nicht mit der Mehrfachdiskriminierung gleichzusetzen. Es ist jedoch festzustellen, dass in der deutschen und europäischen Rechtswissenschaft beide Begriffe oft synonym verwendet werden. Anders als bei der intersektionalen

Diskriminierung finden die Diskriminierungserfahrungen wegen mehrerer Gründe jedoch nicht notwendigerweise in einer Situation oder an einem Ort statt.¹⁸ Beispielsweise kann eine muslimische Frau jeweils wegen ihres Geschlechts oder ihrer Religionszugehörigkeit von Mehrfachdiskriminierung betroffen sein. Für das Vorliegen der Mehrfachdiskriminierung ist es nicht entscheidend, dass sie zu jeder Zeit eine Diskriminierung erfährt, die alle Diskriminierungskategorien vereint. Hingegen zeichnet sich die intersektionale Diskriminierung dadurch aus, dass ihre Ungleichbehandlung als muslimische Frau als eine eigene und spezifische Diskriminierungsform herausgestellt werden würde, weil es nicht darauf ankommt, dass eine Handlung an jeweils eines der Merkmale anknüpft. Der Ausschluss

Die Anerkennung intersektionaler Diskriminierung bedeutet ein Mehr an Diskriminierungsschutz.

von kopftuchtragenden Frauen aus der Justiz ist deshalb als intersektionale Diskriminierung zu bewerten. Somit bedeutet die Anerkennung intersektionaler Diskriminierung ein Mehr an Diskriminierungsschutz.

Umgang mit intersektionaler Diskriminierung in der Europäischen Union

Innerhalb der Europäischen Union (EU) ist ersichtlich,¹⁹ dass sich das Konzept der intersektionalen Diskriminierung nicht durchgesetzt hat. Der EuGH hat im Fall *Parris* (2016) festgestellt, dass das Unionsrecht die intersektionale Diskriminierung nicht abdeckt, die Mehrfachdiskriminierung hingegen schon.²⁰ Es kann argumentiert werden, dass durch diese fehlende Anerkennung Intersektionalität im Recht der EU de-radikalisiert wurde und die Opfer – in diesem Fall Schwarze Frauen – re-marginalisiert wurden.²¹ Die fehlende Berücksichtigung der intersektionalen

14 *Jeffries v. Harris County Community Action Ass'n*, 425 F Supp. 1208 (S.D. Tex. 1977).

15 *Jeffries v. Harris Cty. Cmty. Action*, 615 F.2d 1025 (5th Cir. 1980).

16 Abrokwa, Alice: “When They Enter, We All Enter”: Opening the Door to Intersectional Discrimination Claims Based on Race and Disability, *Michigan Journal of Race and Law* 2018, S. 15-74.

17 *Lam v. Univ. of Hawaii*, 40 F.3d 1551 (9th Cir. 1994). Siehe auch *Graham v. Bendix Corp.*, 585 F. Supp. 1036 (N.D. Ind. 1984); *Chambers v. Omaha Girls Club, Inc.*, 834 F.2d 697 (8th Cir. 1987).

18 Baer, Susanne / Bittner, Melanie / Götsche, Anna Lena: Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse, Teilergebnisse erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, online: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_mehrdimensionale_diskriminierung_jur_analyse.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: 09.09.2024).

19 Zu dem Umgang mit der Abgrenzung zwischen Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität auf internationaler Ebene, wie beispielsweise dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, siehe Karoline Riegel, in diesem Heft, S. 3.

20 EuGH, *Parris*, Urteil v. 24.11.2016, Rs. C-443/15, ECLI:EU:C:2016:897, Rn. 80 ff.

21 Solanke, Iyola (Fn. 11), S. 96.

Diskriminierung hat Gründe, die bis in die Entstehung des Unionsrechts zurückreichen. Das Antidiskriminierungsrecht der EU umfasste ursprünglich nur Geschlecht und Nationalität (für EU-Staaten) als anerkannte Diskriminierungskategorien. Geschlechtergleichheit dominierte lange den Antidiskriminierungsrahmen der EU.²² Erst ab den 1980er Jahren fingen feministische Gruppen an, den Rassismus in der EU und die fehlende Teilhabe von migrantischen Frauen und Frauen *of Color* zu thematisieren und forderten später, dass sie durch das Unionsrecht vor Diskriminierung geschützt werden sollten. In diesen Analysen wurde nicht der Begriff „Intersektionalität“ verwendet, sondern es wurde von einer „Mehrfachbetroffenheit“ von Frauen gesprochen. Die Mehrfachdiskriminierung wurde somit zu einer feministischen Frage und im Zusammenhang mit den Frauenrechten in das Unionsrecht eingeführt.²³ Die sogenannte *Race Directive*,²⁴ die dank der Bemühungen der Antirassismus-Bewegung 2000 beschlossen wurde, enthält die Mehrfachdiskriminierung von Frauen in der Begründung.²⁵ Hier wird ersichtlich, dass in der EU die intersektionale Diskriminierung auf das Konzept der Mehrfachdiskriminierung verkürzt wurde.²⁶ Es wurde noch nicht endgültig erörtert, wie Intersektionalität in die Rechtspraxis gebracht werden kann. Zudem fehlt in der EU eine vergleichbare Berücksichtigung der Kategorie Rasse als soziale Kategorie und als Rechtsbegriff, wie in den USA.²⁷ Die Relevanz von Rasse und Rassismus war sowohl für die Entstehung des Schwarzen Feminismus als auch für die Anerkennung der intersektionalen Diskriminierung ausschlaggebend.

Eine Umfrage des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpert*innen zu Geschlechtergleichheit und Nichtdiskriminierung aus dem Jahr 2016 ergab, dass es keinen Staat in der EU gibt, der den Schutz vor intersektionaler Diskriminierung in Gesetzen verankert hatte.²⁸ Die jüngsten Entwicklungen zeigen jedoch einen Perspektivwechsel. Das Europäische Parlament forderte 2022 in einer Entschließung die Förderung eines EU-Rahmens für intersektionale Diskriminierung und erkannte an, dass sich intersektionale Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung unterscheiden.²⁹ 2023 wurde zudem die sogenannte Entgelttransparenzrichtlinie zu mehr Gehaltstransparenz beschlossen, die neben der Geschlechterdiskriminierung die intersektionale Diskriminierung umfasst.³⁰ Auf der Ebene der Mitgliedstaaten hat Belgien 2023 die intersektionale Diskriminierung im Antidiskriminierungsrecht aufgenommen.³¹ In Deutschland erkennt das AGG in § 4 eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe an, jedoch nicht die intersektionale Diskriminierung. In der Rechtspraxis zeigt sich, dass deutsche Gerichte weder der Mehrfachdiskriminierung noch der intersektionalen Diskriminierung eine eigenständige Bedeutung beimessen und sie ablehnen.³²

Fazit

Intersektionalität hat sich von einer Perspektive und Position im Schwarzen Feminismus zu einem Analyseinstrument entwickelt, mit dessen Hilfe Ungleichheiten und Diskriminierungen von marginalisierten Gruppen sichtbar gemacht werden können – auch und gerade in Rechtswissenschaft und Rechtsprechung.

Denkt man die feministischen intersektionalen Bewegungen zu Ende, dann kann das Recht ein machtvolleres Mittel sein, um die strukturelle Ungleichheit, die aus intersektionaler Diskriminierung resultiert, anzuerkennen, abzubauen und auszugleichen. Für das Recht genügt die Feststellung des Zusammenwirkens von Ungleichheitsdimensionen nicht, weil es die Aufgabe hat, Opfern von Diskriminierung zu Gerechtigkeit zu verhelfen. Zugleich handelt es sich um ein System, das Ungleichheiten erzeugen und aufrechterhalten kann. Denn wenn der bestehende Rechtsrahmen eine Diskriminierungsform nicht umfasst, ist der Vorwurf berechtigt, dass den Betroffenen Schutz verwehrt wird.

In den USA gelang die Übertragung der Intersektionalität von der Schwarzen Frauenbewegung in das Antidiskriminierungsrecht, mit der Folge, dass Klagen von intersektionaler Diskriminierung von Gerichten anerkannt wurden. In Europa und Deutschland steht diese Entwicklung noch aus. Solange es keine Anerkennung der intersektionalen Diskriminierung gibt, findet eine Fortsetzung und Verschärfung von bestehenden Ungleichheiten statt. Ein Wandel setzt die Befähigung von marginalisierten Gruppen, gegen intersektionale Diskriminierung zu klagen, die Verankerung von Intersektionalität in der Rechtswissenschaft und die Repräsentation von diversen und rassismuskritischen Perspektiven in der Justiz voraus.

- 22 von Wahl, Angelika: The EU as a gender equality regime, A core research concept, in: Abels, Gabriele / Krizsán, Andrea / MacRae, Heather / van der Vleuten, Anna (Hrsg.): The Routledge Handbook of Gender and EU Politics, Abingdon/New York 2021, S. 17-29.
- 23 Xenidis, Raphaelae: Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law, Towards Redressing Complex Inequality?, in: Belavusau, Uladzislau / Henrard, Kristin (Hrsg.): EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender, Oxford/Portland, S. 41-74.
- 24 Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft, ABl. L 180/22, 19.07.2000.
- 25 Richtlinie 2000/43/EG, Ziffer 14. Ebenso Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303, 02.12.2000, Ziffer 3.
- 26 Solanke, Iyola (Fn. 11), S. 95 ff.
- 27 Vgl. Solanke, Iyola (Fn. 11), S. 100 ff.; Möschel, Mathias: Law, Lawyers and Race: Critical Race Theory from the United States to Europe, Abingdon/New York 2016.
- 28 Europäische Kommission: Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law, Brüssel 2016, S. 51 ff.
- 29 Entschließung des Europäischen Parlaments v. 06.07.2022 zu der intersektionellen Diskriminierung in der Europäischen Union – der sozioökonomischen Lage von Frauen afrikanischer, nahöstlicher, lateinamerikanischer und asiatischer Abstammung, online: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_DE.html (Zugriff: 09.09.2024).
- 30 Richtlinie 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 10.05.2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl. L 132/21, 17.05.2023.
- 31 UNIA, La loi évolue, les victimes de discriminations sont mieux protégées, online: <http://www.unia.be/fr/articles/la-loi-evolue-les-victimes-de-discriminations-sont-mieux-protégees> (Zugriff: 09.09.2024).
- 32 Klapp, Micha / Porsche, Stefanie: 10 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz aus gleichstellungspolitischer Perspektive, djBZ 1/2017, S. 18-21, auch online: <https://www.nomos-elibrary.de/de/10.5771/1866-377X-2017-1-18/10-jahre-allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-aus-gleichstellungspolitischer-perspektive-jahrgang-20-2017-heft-1?page=1> (Zugriff: 17.03.2024).

Intersektionalität im Kontext von Frauen mit Behinderungen



▲ Foto: privat

Karoline Riegel

Doktorandin an der Universität Kassel im Promotionskolleg JUST – Just and sustainable transformation, Mitglied im djB-Arbeitsstab Ausbildung und Beruf

Der Ausdruck „Frauen mit Behinderungen“ leitet schon rein sprachlich aufgrund der beiden Merkmale „Frauen“ und „Behinderungen“ in die Betrachtung

aus intersektionaler Perspektive. Im juristischen Kontext wurde die Intersektionalitätsforschung ursprünglich von *Kimberlé Crenshaw* geprägt, die sich kritisch mit feministischen Theorien in Bezug auf *Women of Colour* auseinandersetzte und somit die Diskurse insbesondere im Hinblick auf die Merkmale „Rasse“, Klasse und Geschlecht prägte.¹ Aufgrund dieses historischen Kontextes thematisierte die Intersektionalitätsforschung in der Vergangenheit hauptsächlich diese drei oben genannten Merkmale.² *Crenshaw* hat zwar durchaus auf unterschiedliche Merkmale, darunter auch „physical ability“, Bezug genommen, jedoch wurden diese Bezüge nicht vertieft untersucht.³ In den letzten Jahren wurde jedoch in der Intersektionalitätsforschung auch das Merkmal Behinderung vereinzelt thematisiert.⁴ Dabei wurde betont, dass die gesellschaftliche Teilhabe sehr häufig nicht ausschließlich durch ein Merkmal wie Behinderung geprägt wird, sondern durch das Vorliegen mehrerer Merkmalsgruppen wie Geschlecht, Herkunft, sexuelle Orientierung und Alter, die in Kombination diskriminierend wirken können.⁵

Bei der Analyse einer intersektionalen Diskriminierung werden die Nachteile, die Frauen mit Behinderungen in ihrem Leben erfahren, herausgearbeitet und der Fokus der Untersuchung auf die Auswirkungen der diskriminierenden Behandlung gelegt.⁶ Dieser Ansatz entspricht auch dem sozialen Modell von Behinderung, das nicht bei der Beeinträchtigung der individuellen Person ansetzt, sondern hervorhebt, dass Nachteile erst durch Barrieren in der Gesellschaft und deren Auswirkungen auf das Individuum entstehen.⁷

Es fällt jedoch auf, dass im rechtswissenschaftlichen Diskurs unterschiedliche Begriffe wie Mehrfachdiskriminierung, mehrfache Diskriminierung, mehrdimensionale Diskriminierung, intersektionale Diskriminierung oder Diskriminierung aus mehreren Gründen verwendet werden, die je nach Begriff zum Teil voneinander abgegrenzt oder als synonyme Begriffe gebraucht werden.⁸

In diesem Artikel soll der intersektionale Blickwinkel aus juristischer Perspektive im Hinblick auf Frauen mit Behinderungen geschärft werden. Sind intersektionale Perspektiven im deutschen Antidiskriminierungsrecht auch im Kontext von Frauen mit Behinderungen verankert? Wird im Behindertenrecht bereits

intersektional gedacht? Welche Begriffe der Diskriminierung werden verwendet und wie sind diese voneinander abzugrenzen? Um sich den Antworten auf diese Fragen zu nähern, soll nachfolgend ein Überblick über die derzeitige Rechtslage aus völkerrechtlicher Sicht am Beispiel der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und aus nationaler Sicht am Beispiel des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) gegeben werden.

I. Menschenrechtliche intersektionale Ansätze

1. UN-Behindertenrechtskonvention

Frauen mit Behinderungen werden in der UN-BRK an verschiedenen Stellen genannt, wobei teilweise allgemein das Merkmal Geschlecht aufgeführt wird.⁹ Wie in allen zehn Menschenrechtsverträgen der Vereinten Nationen wird der Begriff „Intersektionalität“ oder „intersektionale Diskriminierung“ nicht explizit im Vertragstext der UN-BRK, der im Jahr 2006 verfasst wurde, verwendet. Jedoch wird „intersektionale Diskriminierung“ in der Allgemeinen Bemerkung Nr. 3¹⁰ des UN-Ausschusses zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen aus dem Jahr 2016 aufgegriffen. Im Folgenden wird auf einzelne Stellen im Vertragstext der UN-BRK eingegangen, um einen Einblick zu geben, wo konkret Begriffe wie „mehrfache und verschärfte Diskriminierung“ verwendet werden, die Anknüpfungspunkte für eine intersektionale Perspektive eröffnen. Interessant ist, dass im Vertragstext der UN-BRK lediglich in der Präambel in Bst. p) sowie in Art. 6 UN-BRK (Frauen mit Behinderungen) der Begriff „mehrfache Diskriminierung“ verwendet wird.

- 1 Raab, Heike: Shifting the Paradigm: „Behinderung, Heteronormativität und Querness“, in: Jacob, Jutta / Köbsell, Swantje / Wollrad, Eske (Hrsg.): *Gendering Disability*, Bielefeld 2014, S. 76.
- 2 Ebd., S. 77.
- 3 Crenshaw, Kimberlé: *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, The University of Chicago Legal Forum, Chicago 1989, S. 151.
- 4 Hermes, Gisela: *Mehrdimensionale Diskriminierung*, in: Degener, Theresia / Diehl, Elke (Hrsg.): *Handbuch Behindertenrechtskonvention*, Bonn 2015, S. 253.
- 5 Ebd.
- 6 Bantekas, Ilias / Stein, Michael Ashley / Anastasiou, Dimitris (Hrsg.): *The UN Convention of the Rights of Persons with Disabilities*, 1. Auflage, Oxford 2018, Art. 6, S. 184.
- 7 Ebd.
- 8 Zur Abgrenzung zwischen den Begriffen „Intersektionalität“ und „Mehrfachdiskriminierung“, siehe in diesem Heft auch den Beitrag von Kaneza, S. 1.
- 9 Siehe Präambel, Art. 3, Art. 6, Art. 8, Art. 16, Art. 25, Art. 28 UN-BRK.
- 10 Laut Art. 47 der Geschäftsordnung des UN-Ausschusses zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen, kann der UN-Ausschuss Allgemeine Bemerkungen erstellen, um die Durchführung des Übereinkommens zu unterstützen und den Vertragsstaaten bei der Erfüllung ihrer Berichtspflichten zu helfen.

In der Präambel werden in Bst. p) die schwierigeren Bedingungen betont, die bei Menschen mit Behinderungen bestehen, die Formen einer „mehrfachen oder verschärften Diskriminierung“¹¹ erleben. Hier wird unter anderem auch das Geschlecht als Kategorie ausdrücklich benannt. Erwähnenswert ist auch, dass es gemäß Bst. s) der Präambel notwendig ist, bei allen Anstrengungen zur Förderung der Menschenrechte und Grundfreiheiten stets die Geschlechterperspektive einzubeziehen. Bei den Begriffen „mehrfache und verschärfte Diskriminierung“ handelt es sich dabei um neue Ausdrücke im Kanon des Menschenrechtsschutzes, da sie keine Entsprechung in den grundlegenden Menschenrechtskonventionen finden.¹²

Weiterhin ist im Kontext einer intersektionalen menschenrechtlichen Perspektive auch ein Blick auf Art. 3 UN-BRK (Allgemeine Grundsätze) sinnvoll, obwohl der Wortlaut keine explizite Erwähnung des Begriffs „mehrfache Diskriminierung“ enthält. In Art. 3 Bst. g) UN-BRK wird die Gleichberechtigung von Mann und Frau als einer von acht Grundsätzen der UN-BRK aufgelistet. Diese Grundsätze bilden die Kernelemente der Konvention und sind im Gegensatz zu den Regelungen in der Präambel rechtsverbindlich und bei der Anwendung und Auslegung der Konvention zu berücksichtigen.¹³ In der Literatur wird daher zu Art. 3 UN-BRK ausgeführt, dass der Gleichberechtigungsgrundsatz die intersektionalen Formen der Diskriminierung, denen Frauen mit Behinderung ausgesetzt sind, unterstreicht.¹⁴

Mit Art. 6 UN-BRK widmet die Konvention Frauen mit Behinderungen einen ganzen Artikel. Gemäß Art. 6 Abs. 1 UN-BRK anerkennen die Vertragsstaaten, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen „mehrfacher Diskriminierung“ ausgesetzt sind, und ergreifen in dieser Hinsicht Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können.

Art. 6 UN-BRK stellt damit die erste Regelung in einem internationalen Abkommen dar, die eine differenzierte Behandlung aufgrund einer mehrfachen Diskriminierung vorsieht.¹⁵ Durch

Art. 6 UN-BRK stellt damit die erste Regelung in einem internationalen Abkommen dar, die eine differenzierte Behandlung aufgrund einer mehrfachen Diskriminierung vorsieht.

die Einführung eines eigenen Artikels zu Frauen mit Behinderungen und der damit einhergehenden Implementierung von Gender-Mainstreaming für die gesamte Konvention, wird die UN-BRK somit zum Vorbild für andere internationale Menschenrechtsverträge.¹⁶

In der Literatur zu Art. 6 UN-BRK wird ausgeführt, dass die Verwendung des Begriffs „mehrfache Diskriminierung“ verdeutlichen soll, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen alltäglich Diskriminierungserfahrungen machen aufgrund der Kombination von sich überschneidenden, unveränderlichen und strukturellen Faktoren.¹⁷ Durch die explizite Erwähnung

der Anerkennung der „mehrfachen Diskriminierung“ soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass die Vertragsstaaten sich mit dem komplexen System der Diskriminierung, die Frauen mit Behinderungen erfahren, auseinandersetzen müssen.¹⁸

Die UN-BRK enthält im Vertragstext zwar nicht den Begriff der „intersektionalen Diskriminierung“, ist aber durch Verwendung des Begriffes „mehrfache Diskriminierung“ bereits sehr fortschrittlich im Vergleich zu chronologisch früheren Menschenrechtsverträgen. Weiterhin sind in der Literatur auch Anhaltspunkte dokumentiert, dass sich einige Staaten im Rahmen der Vertragsverhandlungen stark für das Einnehmen einer intersektionalen Perspektive ausgesprochen haben.¹⁹ Ferner wird in der Literatur zur UN-BRK gefordert, dass die Vertragsstaaten Lösungen finden müssen, um intersektionaler Diskriminierung zu begegnen.²⁰

2. Allgemeine Bemerkung Nr. 3 des Ausschusses zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen

Der UN-Ausschuss zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen, der für die Überprüfung der Einhaltung der Konvention durch die Vertragsstaaten zuständig ist, hat am 25. November 2016 die Allgemeine Bemerkung Nr. 3 veröffentlicht.²¹ Der Begriff der „intersektionalen Diskriminierung“²² wird in der Allgemeinen Bemerkung Nr. 3 mehrmals aufgegriffen.²³ Besonders erwähnenswert ist, dass der Ausschuss in seinen Ausführungen zwischen den Begriffen „mehrfacher Diskriminierung“ und „intersektionaler Diskriminierung“ unterscheidet.²⁴

11 Im englischen Konventionstext werden die Begriffe „multiple and aggravated forms of discrimination“ verwendet.

12 Bantekas, Ilias / Stein, Michael Ashley / Anastasiou, Dimitris (Hrsg.): *The UN Convention of the Rights of Persons with Disabilities*, 1. Auflage, Oxford 2018, Preamble, S. 25.

13 Kreuz, Marcus / Lachwitz, Klaus / Trenk-Hinterberger, Peter (Hrsg.): *Die UN-Behindertenrechtskonvention in der Praxis*, 1. Auflage, Köln 2012, Art. 3, Rn. 1.

14 Bantekas, Ilias / Stein, Michael Ashley / Anastasiou, Dimitris (Hrsg.): *The UN Convention of the Rights of Persons with Disabilities*, 1. Auflage, Oxford 2018, Art. 3, S. 103.

15 Bantekas, Ilias / Stein, Michael Ashley / Anastasiou, Dimitris (Hrsg.): *The UN Convention of the Rights of Persons with Disabilities*, 1. Auflage, Oxford 2018, Art. 6, S. 185.

16 Ebd., S. 188.

17 Ebd., S. 184.

18 Ebd., S. 185.

19 Bantekas, Ilias / Stein, Michael Ashley / Anastasiou, Dimitris (Hrsg.): *The UN Convention of the Rights of Persons with Disabilities*, 1. Auflage, Oxford 2018, Preamble, S. 25.

20 So auch CRPD committee: *Concluding observations of the initial report of Uganda*, UN Doc CRPD/C/UGA/CO/1, 12.05.2016, para 12 (b) sowie CRPD Committee: *Concluding observations of the initial report of Portugal*, UN Doc CRPD/C/PRT/CO/1, 20.05.2016, para 18.

21 UN-Ausschuss zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen, 25.11.2016, UN Doc. CRPD/7/GC/3.

22 In der deutschen Literatur wird auch der Begriff „mehrdimensionale Diskriminierung“ verwendet; so auch bei der deutschen Übersetzung der Allgemeinen Bemerkung Nr. 3, die auf der Homepage des Deutschen Instituts für Menschenrechte zu finden ist, siehe <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/datenbanken/datenbank-fuer-menschenrechte-und-behinderung/detail/general-comment-no-3-2016-article-6-women-and-girls-with-disabilities>.

23 Siehe CRPD/C/GC/3, Absätze 10, 13, 16, 63.

24 CRPD/C/GC/3, Absatz 4, im englischen Text werden die Begriffe „multiple discrimination“ und „intersectional discrimination“ verwendet.

Der Begriff „mehrfache Diskriminierung“ beziehe sich auf eine Situation, in der eine Person aus zwei oder mehreren Gründen Diskriminierung erlebt, sodass diese verstärkt oder verschärft werde.²⁵ Der Begriff „intersektionale Diskriminierung“ beziehe sich auf eine Situation, in der mehrere Gründe vorhanden sind und gleichzeitig so ineinandergreifen, dass sie untrennbar sind.²⁶

Obwohl der UN-Ausschuss die beiden Begriffe unterscheidet, weist er aber auch darauf hin, dass er sich in seinen bisherigen Handlungsempfehlungen auf mehrfache *und* intersektionale Diskriminierung bezogen habe.²⁷

Beispielsweise hebt der Ausschuss im Vorwort der Allgemeinen Bemerkung Nr. 3 hervor, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen in vielen Lebensbereichen auf Barrieren stoßen. Diese Barrieren wiederum fördern die Entstehung von Situationen einer Konfrontation mit mehrfachen Diskriminierungen und intersektionalen Formen der Diskriminierung.²⁸ In Absatz 3 der Allgemeinen Bemerkung Nr. 3 wird ausgeführt, dass Gesetze und politische Konzepte in Bezug auf Behinderung in der Vergangenheit Aspekte spezifisch im Zusammenhang mit Frauen und Mädchen mit Behinderungen vernachlässigt hätten. Ferner hätten Gesetze und politische Konzepte für Frauen ihrerseits Behinderung kaum beachtet. Diese Unsichtbarkeit in Gesetzen und politischen Konzepten habe die Situation von mehrfachen und intersektionalen Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen perpetuiert. In Absatz 16 wird zum Begriff der „intersektionalen Diskriminierung“ ausgeführt, dass hierbei Einzelpersonen Diskriminierung nicht als Mitglieder einer homogenen Gruppe erleben, sondern vielmehr als Einzelpersonen mit mehrdimensionalen Ebenen der Identität, des Status und der Lebensumstände.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Ausschuss die beiden Begriffe unterscheidet und in seinen Ausführungen immer beide Formen der Diskriminierung nennt. Auf diese Weise werden die Vertragsstaaten aufgefordert, sowohl mehrfacher Diskriminierung als auch intersektionaler Diskriminierung mit Lösungen entgegenzutreten.

3. *Abschließende Bemerkung des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum zweiten und dritten Staatenprüfverfahren von Deutschland vom 3. Oktober 2023*

Bevor auf die intersektionale Perspektive im deutschen Recht eingegangen wird, lohnt es sich, einen kurzen Blick darauf zu werfen, wie der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen²⁹ die Umsetzung der UN-BRK in Deutschland beurteilt und welche Handlungsempfehlungen er gibt.

Im Hinblick auf die Umsetzung der UN-BRK im deutschen Recht ist im Kontext von Intersektionalität zu erwähnen, dass der UN-Ausschuss in seiner „Abschließenden Bemerkung zu Deutschland“ vom 3. Oktober 2023³⁰ das Fehlen eines umfassenden intersektionalen Ansatzes bemängelt hat. Der Ausschuss forderte Deutschland dazu auf, Fragen, die Frauen und Mädchen mit Behinderungen (einschließlich Migrantinnen) betreffen, sowohl in der Geschlechter- als auch in der Behindertengesetzgebung und -politik durchgängig

zu berücksichtigen.³¹ Der Ausschuss empfahl insbesondere die Ergreifung aller erforderlichen rechtlichen und sonstigen Maßnahmen, um einen ausdrücklichen Schutz vor mehrfacher Diskriminierung und intersektionalen Formen der Diskriminierung zu gewährleisten, einschließlich der Diskriminierung aufgrund der Überschneidung von Behinderung und anderen Statusmerkmalen.³²

II. Intersektionale Ansätze im deutschen Recht

Die Suche nach einer möglichen intersektionalen Perspektive im deutschen Recht im Hinblick auf Frauen mit Behinderungen soll beispielhaft anhand des § 2 Behindertengleichstellungsgesetz³³ (BGG) mit der Überschrift „Frauen mit Behinderungen“ erfolgen. Einführend ist zu erwähnen, dass der Begriff „Frauen mit Behinderungen“ an verschiedenen Stellen im deutschen Recht verwendet und die Berücksichtigung ihrer besonderen Belange insbesondere im Sozialrecht gefordert wird.³⁴ Der Begriff der „intersektionalen Diskriminierung“ fällt dabei nicht.

Gem. § 2 BGG sind zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen mit Behinderungen wegen mehrerer Gründe die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Im Juli 2016 erfolgten durch die Novellierung des Behindertengleichstellungsgesetzes in § 2 Abs. 1 BGG redaktionelle sowie inhaltliche Anpassungen. Unter anderem wurde der Wortlaut „zur Vermeidung von Benachteiligung von Frauen mit Behinderungen wegen mehrerer Gründe“ neu eingefügt.

Durch die Aufnahme des Wortlauts „Benachteiligung (...) wegen mehrerer Gründe“ bezweckte der Gesetzgeber, Frauen mit Behinderungen zu stärken.³⁵ Der Gesetzgeber zeigte dadurch ein Bewusstsein für das Erfordernis der Umsetzung der Forderungen des Art. 6 UN-BRK und machte aber auch deutlich, dass die Ergänzung der Klarstellung diene.³⁶ Die Ergänzung des § 2 Abs. 1 S. 1 BGG sollte dahingehend sensibilisieren, dass Frauen mit Behinderungen, Benachteiligungen sowohl wegen ihrer Behinderung als auch wegen ihres Geschlechts ausgesetzt sind.³⁷

Der § 2 BGG muss daher im Lichte der UN-BRK und damit auch unter Berücksichtigung der Allgemeinen Bemerkungen, die

25 CRPD/C/GC/3, Absatz 4.

26 Ebd.

27 CRPD/C/GC/3, Absatz 13.

28 CRPD/C/GC/3, Absatz 2.

29 Wird folgend als UN-Ausschuss bezeichnet.

30 UN-Ausschuss zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen: Abschließende Bemerkungen zu Deutschland (Concluding Observations), 03.10.2023, UN Doc. CRPD/DEU/CO/2-3. Bei den abschließenden Bemerkungen handelt es sich um einen Abschlussbericht des UN-Ausschusses zum Staatenprüfverfahren.

31 CRPD/C/DEU/CO/2-3, Absatz 14 lit. a).

32 “discrimination based on the intersection between disability and other status”, CRPD/C/DEU/CO/2-3, Absatz 12 lit. c).

33 Folgend wird die Abkürzung BGG verwendet.

34 Siehe § 1 S. 2 SGB IX, § 49 Abs. 2 SGB IX, § 154 Abs. 1, S. 2 SGB IX, § 166 Abs. 2 S. 3 SGB IX.

35 BT-Drs. 18/7824, S. 2.

36 BT-Drs. 18/7824, S. 32.

37 BT-Drs. 18/7824, S. 32.

explizit sowohl mehrfache Diskriminierung als auch intersektionale Diskriminierung benennen, ausgelegt werden.

Da die Allgemeine Bemerkung Nr. 3 erst nach der Novellierung des BGG im Jahr 2016 veröffentlicht wurde, konnten diese Auslegungsempfehlungen nicht bei der Novellierung berücksichtigt werden. Erwähnenswert ist, dass zum Teil Novellierungen der Behindertengleichstellungsgesetze der Länder später erfolgten und somit die Möglichkeit bestand, die seitens des UN-Ausschusses verwendeten Begriffe im Gesetz zu verankern. Beispielsweise enthält die Novellierung des Berliner Landesgleichberechtigungsgesetzes (LBGG) aus dem Jahr 2021 im § 9 LBGG die Formulierung „um mehrfacher Diskriminierung vorzubeugen und entgegenzuwirken“. Im Berliner Landesgleichberechtigungsgesetz wurde somit mit dem Wortlaut „mehrfache Diskriminierung“ ein Begriff aus dem Vertragstext der UN-BRK gewählt, wobei der Begriff der „intersektionalen Diskriminierung“ nicht verwendet wurde.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass im deutschen Recht der Begriff der „intersektionalen Diskriminierung“ derzeit nicht verwendet wird. Es werden vielmehr unterschiedliche Begriffe, wie „Diskriminierung aus mehreren Gründen“ (§ 2 BGG) oder „mehrfache Diskriminierung“ (§ 9 LBGG) verwendet. Somit ist es derzeit die Aufgabe der Rechtsanwender*innen, die verschiedenen Formen von Diskriminierung herauszuarbeiten. Die diesbezüglichen Forderungen, die aus der UN-BRK und insbesondere den Handlungsempfehlungen des UN-Ausschusses hervorgehen, sollten bei der Anwendung des deutschen Rechts berücksichtigt werden.

III. Schlussfolgerungen

Die UN-BRK sowie die Handlungsempfehlungen des UN-Ausschusses bieten Anknüpfungspunkte für intersektionale Ansätze. Jedoch müssen diese Forderungen in Deutschland auch umgesetzt und ein effektiver Rechtsschutz gewährleistet werden. Beispielsweise gibt es bisher kaum Erfahrungen im Hinblick auf die Prüfung von intersektionaler Diskriminierung. Aus der Evaluation des novellierten BGG aus dem Jahr 2022 geht hervor, dass § 2 BGG in der bisher veröffentlichten Rechtsprechung keine Rolle gespielt hat.³⁸ Daher sind die im § 2 BGG sowie den Ländergesetzen bestehenden Regelungen sowie ihre Umsetzung für den gesamten Forschungsbereich der intersektionalen Diskriminierung zwar bedeutend, da diese Erkenntnisse insbesondere bei der Rechtsanwendung auch in anderen Bereichen intersektionaler Diskriminierung nützlich sein können, jedoch müssen die bestehenden Vorschriften im Lichte der UN-BRK in der Praxis auch tatsächlich angewandt werden. Auch die Abschließende Bemerkung des Ausschusses aus 2023 macht deutlich, dass Deutschland die intersektionale Perspektive dringend weiter ausbauen muss.

38 Engels, Dietrich / Welti, Felix / Wenckeback, Johanna et al: Evaluierung des novellierten Behindertengleichstellungsgesetzes, Forschungsbericht im Auftrag des BMAS, S. 108; abrufbar als Bundestags-Drucksache 20/4440 vom 11.11.2022.

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-8

Frauen, die von Klassismus betroffen sind: Wie das Sozialrecht intersektionale Benachteiligung verfestigt



▲ Foto: privat

Nazli Aghazadeh-Wegener

Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin an der Goethe-Universität Frankfurt a. M., Mitglied der djB-Kommission Recht der sozialen Sicherung und Familienlastenausgleich

Die Realität klassistischer Diskriminierung ist intersektional. Denn dort, wo Diskriminierungserfahrungen aufgrund des sozialen Status gemacht werden, spielen häufig auch die Ungleichheitsachsen Geschlecht und *race* eine Rolle.¹ Der nachfolgende Beitrag soll diese Zusammenhänge am Beispiel der Benachteiligung von Frauen bei der sozialen Absicherung verdeutlichen.

Das Recht der sozialen Sicherung hat für Ungleichheitserfahrungen von Frauen besondere Bedeutung.² Die darin geregelten

Absicherungssysteme des Staates sollen Frauen dort auffangen, wo sie sich nicht (ausreichend) selbst durch Erwerbsarbeit absichern können. Gerade hier zeigt sich jedoch eine Verfestigung intersektionaler Benachteiligung entlang der genannten Ungleichheitsachsen. Im eigentlichen Verantwortungsbereich des Staates werden die materielle Ungleichheitslage und Zuschreibungen gegenüber bestimmten Frauen (re)produziert. Letztere

- 1 Die großangelegte ADS-Studie aus dem Jahr 2017 ergab, dass etwa ein Drittel aller Diskriminierungen aufgrund der sozioökonomischen Lage auch das Geschlecht und etwas mehr als ein Viertel der Fälle auch rassistische Diskriminierung betrafen, siehe Beigang, Steffen et al.: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, 2017, online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf (Zugriff: 14.08.2024), S. 177.
- 2 Siehe hierzu neben diversen Positionen zu Einzelaspekten etwa die djB-Stellungnahme 22-18 vom 21.09.2022, online: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st22-18> (Zugriff: 14.08.2024).

sind insbesondere Frauen mit deutscher Staatsbürgerschaft, die aufgrund einer eigenen oder familiären Migrationsgeschichte ein hohes Risiko tragen, von Rassismus betroffen zu sein und die sozioökonomisch benachteiligt sind. Eine sozioökonomische

Im eigentlichen Verantwortungsbereich des Staates werden die materielle Ungleichheitslage und Zuschreibungen gegenüber bestimmten Frauen (re)produziert.

Benachteiligung drückt sich durch strukturelle Nachteile, insbesondere aufgrund eines bestimmten (formalen) Bildungsstands, Berufs- oder Einkommensstatus, aus.

Im Folgenden möchte ich diese problematische Rolle des Sozialrechts mit Blick auf das Sozialversicherungssystem näher beleuchten. Dabei soll es zunächst um das im Sozialversicherungsrecht weithin geltende Grundprinzip der Individualäquivalenz gehen, das sozioökonomisch benachteiligte Frauen mit Migrationsgeschichte beim Zugang zu essentiellen Leistungen, wie dem Arbeitslosengeld I und der Altersrente, benachteiligt. Anschließend will ich auch bestehende Ausgleichsregelungen einbeziehen. Hier lässt sich erkennen, dass diese tatsächlich nicht auf den sozialen Ausgleich der Zugangsnachteile der intersektional betroffenen Frauen ausgerichtet sind.

Sozialversicherungsrechtliches Äquivalenzprinzip in der Realität ungleichen Zugangs zu Erwerbsarbeit

Die Risikovorsorge in Fällen der Erwerbslosigkeit, bei Krankheit, für die Altersrente, bei Unfall oder im Pflegefall ist in Deutschland unmittelbarer Verantwortungsbereich des Sozialstaates, den dieser durch die Sozialversicherung ausfüllt. Dabei gilt unter anderem aus polit-ökonomischer Notwendigkeit das Prinzip des Vorrangs der (Selbst-)Vorsorge durch die beitragsfinanzierten Sozialversicherungen – vor der Fürsorge durch steuerfinanzierte Sozialleistungen wie der Grundsicherung.

Die Natur des im Sozialversicherungssystem tradierten Erwerbstätigkeitsbezugs wird wesentlich durch das Gestaltungsprinzip der Individualäquivalenz definiert. Das Äquivalenzprinzip im Sozialversicherungsrecht manifestiert die Idee, dass eine Person bei Bedürftigkeit nur dann und soweit Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen hat, wie sie eine bestimmte Erwerbsbiographie vorweisen kann, entsprechend sozialversichert gewesen ist und Beiträge gezahlt hat. Zur sozialen Absicherung bekommt eine Person also die Leistungen der Sozialversicherung, die ihren Beiträgen zum Sozialversicherungssystem entsprechen. Inwieweit diese dann zur Absicherung des Lebensunterhalts der Person ausreichen, hängt von ihren Beiträgen ab.³ Die Beitragsäquivalenz gilt zwar nicht bei allen Sozialversicherungsleistungen, aber bei wesentlichen Einkommensersatzleistungen wie dem Arbeitslosengeld I und der Altersrente; für abhängig Beschäftigte wie auch für Selbstständige, soweit sie von einer Versicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung erfasst

sind. Das Beitragsrecht nimmt für die Bemessung grundsätzlich die Erwerbsbiographie des*der Einzelnen als Maßstab.⁴

Strukturelle Ungleichheiten beim Zugang zu Erwerbsarbeit als Ursache für eine bestimmte Beitragsleistung werden nicht berücksichtigt. Damit stehen Frauen und dabei insbesondere solche, die eine Migrationsgeschichte haben und sozioökonomisch benachteiligt sind, vor zahlreichen Problemen bei der sozialen Absicherung.

Die Folge: Verfestigung struktureller Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt im Sozialversicherungsrecht

Die Probleme zeigen sich bei Betrachtung der typischen Erwerbsrisiken dieser Frauen, die mit Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt korrelieren. Sozioökonomisch benachteiligte Frauen mit Migrationsgeschichte sind häufig prekär oder atypisch (also nicht in „Normalarbeitsverhältnissen“) beschäftigt, z.B. in Teilzeit oder geringfügig, oder sie gehen einer (solo-)selbstständigen Tätigkeit mit geringem Einkommen nach – regelmäßig aus Mangel an Alternativen.⁵ Empirische Daten weisen darauf hin, dass der Grund dafür häufig in Erfahrungen der Abwertung und Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt liegt.⁶ Das können schlechtere Bewertungen von Leistungen, Gehaltsnachteile bei vergleichbarer Leistung/Eignung, aber auch negative Zuschreibungen für die Tätigkeitseignung sein, häufig auf Basis des äußeren Erscheinungsbilds, der Kultur oder des Akzents.

Die besonderen Erwerbsrisiken haben im Sozialversicherungssystem Folgen. Soweit die Frauen atypisch beschäftigt sind, werden sie von einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung nicht oder nur unzureichend erfasst. Bei geringfügiger Beschäftigung gibt es in der Rentenversicherung zwar grundsätzlich eine Versicherungspflicht, aber auch die Möglichkeit der Befreiung,⁷ die

- 3 Vgl. Wallrabenstein, Astrid: Äquivalenz in der Sozialversicherung – aber am richtigen Ort, in: Durner, Wolfgang et al. (Hrsg.): Das sinnvoll Denkbare denken, das davon Machbare machen – Gedächtnisschrift für Arndt Schmehl, S. 303-315, 306.
- 4 D.h. vor allem das Arbeitsentgelt bestimmt den Umfang der Beitragspflicht bzw. die Höhe der Beitragslast, vgl. für die Arbeitslosenversicherung insb. §§ 341 ff. SGB III, Krankenversicherung insb. § 226 SGB V, Pflegeversicherung § 55 SGB XI, und für die Rentenversicherung insbesondere §§ 162 Nr. 1, 165 SGB VI.
- 5 Dies ergibt sich etwa aus der Zusammenschau der empirischen Befunde des Destatis-Datenreport 2021, online: <https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.html> (Zugriff: 14.08.2024), S. 158 f., sowie dem Parallelbericht 2015 an den UN Antirassismusausschuss der Diakonie Deutschland, online: <https://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Parallelbericht-an-den-UN-Antirassismusausschuss-deutsch.pdf> (Zugriff 14.08.2024), S. 39 f.; siehe ferner auch Höhne, Jutta / Schulze Buschoff, Karin: Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen, WSI-Studie 2015, online: <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-die-arbeitsmarktintegration-von-migranten-und-migrantinnen-in-deutschland-ein-ueberblick-13174.htm> (Zugriff: 14.08.2024), S. 353.
- 6 Vgl. Beigang, Steffen et al. (Fn. 2), S. 174.
- 7 Zwar sind zeitgeringfügige Beschäftigungen versicherungsfrei (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI), für entgeltgeringfügige Beschäftigten (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI) besteht hingegen eine Versicherungspflicht, von der sich die beschäftigte Person befreien lassen kann (vgl. § 6 Abs. 1b SGB VI).

für viele der intersektional Betroffenen relevant ist, weil die Beiträge zur gegenwärtigen Existenzsicherung benötigt werden. Dort, wo eine Versicherungspflicht besteht, sind aufgrund des typischerweise geringen oder unsicheren Arbeitsentgelts nur geringe – äquivalente – Leistungsansprüche zu erwarten. Mitunter stellen auch Mindest- bzw. Vorversicherungszeiten als Bedingungen für Leistungsansprüche angesichts der typischen (Erwerbs-)Biographien von sozioökonomisch benachteiligten Frauen mit Migrationsgeschichte – vor allem mit eigener Zuwanderungsgeschichte – eine besondere Hürde dar.⁸

Soweit daneben oder stattdessen die Existenz aus einer (Solo-) Selbstständigkeit bestritten wird, besteht das Grundproblem, dass das Sozialversicherungsrecht die erheblichen sozioökonomischen Unterschiede zwischen Selbstständigen bei der Bestimmung von Leistungsansprüchen nicht hinreichend berücksichtigt.⁹ Selbstständige, die sich aus wirtschaftlicher oder familiärer Notwendigkeit und mangelnden Alternativen selbstständig gemacht haben, dürften die finanziellen und bürokratischen Zugangsanforderungen zur freiwilligen Versicherung nur ausnahmsweise bewältigen können. Eine weitere Facette benachteiligender Folgen gegenüber den intersektional betroffenen Frauen ist, dass in der Arbeitslosenversicherung Menschen mit schlechterer (formaler) beruflicher Qualifikation trotz gleicher Beiträge geringere Leistungen erhalten.¹⁰ Vor allem für (Solo-) Selbstständige mit geringer (formaler) Qualifikation sind die Anreize für eine freiwillige Weiterversicherung somit gering.

Insgesamt sind die Sozialversicherungen – vor allem Arbeitslosen- und Rentenversicherung – aus intersektionaler Perspektive problematisch ausgestaltet. Die zum Nachteil sozioökonomisch benachteiligter Frauen mit Migrationsgeschichte ungleich verteilten, besonderen Erwerbsrisiken werden nicht nur nicht berücksichtigt, sondern durch einzelne Regelungen auch weiter effektiert; sei es durch Zugangshürden zur Sozialversicherung, durch Gleichbehandlung aller Selbstständigen auf Beitragsseite, oder durch ungleiche Behandlung auf Leistungsseite.

Familienleistungsausgleich als effektive Ausgleichsmechanismen?

Im Sinne der Herstellung materialer Gleichheit – das heißt, tatsächlicher Chancengleichheit unter Berücksichtigung der faktischen Wirkung des Rechts –¹¹ bei der sozialen Absicherung bräuchte es also effektive Ausgleichsmechanismen, die der Verfestigung intersektionaler Benachteiligung durch die Individualäquivalenz entgegenwirken. Aus Perspektive von Frauen ist dabei vor allem an die Regelungen des Familienleistungsausgleichs zu denken. Wenngleich diese dem Grunde nach auf den Ausgleich des „generativen Beitrags“ der Kindererziehung zum Sozialversicherungssystem zielen,¹² sind sie aus Gleichstellungsperspektive von erheblicher Bedeutung, weil sie auch eine Berücksichtigung typischer Erwerbsrisiken von Frauen bezwecken.¹³ Inwiefern solche Regelungen jedoch effektive Ausgleichsmechanismen für intersektional betroffene Frauen darstellen, lässt sich am Beispiel des § 56 SGB VI zur Anerkennung von Kindererziehung im Leistungsrecht der gesetzlichen Rentenversicherung zeigen.

§ 56 SGB VI regelt, dass die Erziehung eines Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren für die Monatsrente angerechnet werden soll. Damit wird bei der Bestimmung von Rentenleistungen im Prinzip davon abgesehen, dass die Person in der Zeit nicht erwerbstätig war,¹⁴ weil in der ersten Lebensphase eine Betreuung in vorschulischen Einrichtungen regelmäßig noch nicht in Betracht kommt.¹⁵ Eine Voraussetzung für die Anrechnung ist grundsätzlich, dass die Erziehung in Deutschland als gewöhnlichem Aufenthaltsort erfolgt. Nur in eng begrenzten Ausnahmefällen werden auch Kindererziehungszeiten im Ausland berücksichtigt, und zwar, wenn im Ausland deutsche Pflichtbeiträge gezahlt wurden.¹⁶ Zudem sind Personen von der Anrechnung ausgeschlossen, wenn sie etwa während der Erziehungszeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei bzw. von der Versicherungspflicht befreit waren.

Ohne dass die grundsätzliche Bedeutung der Regelung aus Gleichstellungsperspektive in Abrede gestellt wird, wird die konkrete Ausgestaltung teilweise kritisiert,¹⁷ etwa im Hinblick auf die Begrenzung des Ausgleichs auf lediglich die ersten drei Lebensjahre des Kindes. Denn ob erziehungsbedingte Vorsorgenachteile der Kindererziehung mit der Anrechnung dieser

8 So z.B. fünf Jahre zur Begründung eines Anspruchs auf Regelaltersrente (§ 50 Abs. 1 SGB VI).

9 Im Rahmen der freiwilligen Versicherung besteht gemäß § 240 Abs. 4 Satz 1 SGB V eine gesetzlich festgelegte Mindestbemessungsgrundlage, d.h. es wird ein fiktives beitragspflichtiges Einkommen als Grundlage genommen, das höher sein kann als das tatsächliche Einkommen, vgl. Deinert, Olaf et al.: Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe Bd. 30, online: https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007366 (Zugriff: 14.08.2024), S. 351.

10 § 152 Abs. 2 SGB III ordnet die Versicherten vier Qualifikationsgruppen zu, die ihrer (formalen) beruflichen Qualifikation entsprechen und ihre pauschale Erwerbserwartung widerspiegeln soll.

11 Grundlegend zum materialen Gleichheitsverständnis, siehe vor allem Sacksofsky, Ute: Das Grundrecht auf Gleichberechtigung, 2. Auflage, Baden-Baden 1996, S. 312 ff., 349 ff.

12 Vgl. auch zum § 56 SGB VI die Bundestagsdrucksache 10/2677, S. 28 f.: „Frauen und Männer, die Kinder erziehen, erbringen mit der Kindererziehung eine Leistung, die im Interesse der Allgemeinheit liegt. [...] Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung ist gleichzeitig ein entscheidender Beitrag zu einer Verbesserung der eigenständigen sozialen Sicherung der Frau.“

13 Insbesondere die Frage nach der Alterssicherung von Frauen hat zu grundlegenden Debatten um das Äquivalenzprinzip und seine Durchbrechung im Sozialversicherungssystem geführt, vgl. Wallrabenstein, Astrid: Versicherung im Sozialstaat, Tübingen 2009, S. 187-189.

14 Sofern doch andere Beitragszeiten durch Erwerbstätigkeit bestanden, werden diese im Rahmen einer additiven Bewertung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zusammengerechnet (§ 70 Abs. 2 SGB VI).

15 Vgl. Knickrehm, Sabine / Roßbach, Gundula / Waltermann, Raimund (Hrsg.): Kommentar zum Sozialrecht, 8. Aufl., München 2023, SGB VI § 56 Rn. 1.

16 Gemeint sind Spezialfälle von Personen, die im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt worden sind, siehe Reinhardt, Helmut / Silber, Wolfgang: SGB VI – Gesetzliche Rentenversicherung, 5. Aufl., Baden Baden 2021, § 56 Rn. 18.

17 Vgl. etwa Kemper, Johanna: Absicherung von Erziehungsarbeit – Unterhalts-, sozial- und steuerrechtliche Regelungen im Licht von Art. 3 Abs. 2, 3 und Art. 6 Abs. 1 GG, Baden-Baden 2014, S. 456 f., 459; Umbach, Dieter C. / Clemens, Thomas (Hrsg.): Grundgesetz. Mitarbeiterkommentar, Bd. I, Heidelberg, 2002, Art. 3 Rn. 362.

Zeitspanne ausgeglichen sind, ist fraglich. Aus intersektionaler Perspektive lässt sich zudem anführen, dass Frauen mit eigener Zuwanderungsgeschichte häufig nicht die (vollen) ersten drei Jahre der Kindeserziehung in Deutschland verbracht haben oder aus dem Ausland Pflichtbeiträge in Deutschland gezahlt haben. Trotzdem tragen sie, wie die meisten Frauen, ebenfalls weit über die ersten drei Lebensjahre des Kindes hinaus den erheblichen Erziehungsaufwand.

Wesentlicher aus intersektionalem Blickwinkel ist aber, dass die typischen Erwerbsrisiken von sozioökonomisch benachteiligten Frauen mit Migrationsgeschichte – nämlich unstete oder gering entlohnte Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit erschwertem Zugang auf dem Arbeitsmarkt – im gesamten Zeitraum einer Kindeserziehung und darüber hinaus mit der Ausgleichsregelung nicht adressiert werden. Auch häufig bestehende ökonomische Zwänge zur Erwerbstätigkeit innerhalb der drei Jahre werden nicht reflektiert.

Außerdem problematisch ist die Regelungskomponente, dass eine Anrechnung ausgeschlossen ist, wenn während der Erziehungszeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze keine Versicherungspflicht bestand. Sozioökonomisch benachteiligte Frauen mit Migrationsgeschichte üben typischerweise Formen der Erwerbstätigkeit aus, die gerade nicht der Versicherungspflicht unterfallen. Gleichzeitig sind sie – entgegen der gesetzgeberischen Annahme, die dem Ausschluss von der Regelung zugrunde liegt¹⁸ – besonders schutzbedürftig. Denn sie können sich typischerweise gerade nicht anderweitig um ihre Vorsorge kümmern, etwa weil der Erwerb aus selbstständiger Tätigkeit nicht oder gerade einmal zur Existenzsicherung reicht. In Anbetracht dessen scheint dem Gesetzgeber für die Ausschlussregelung vielmehr der Fall einer von der Versicherungspflicht befreiten Selbstständigen vor Augen gewesen zu sein, die aus ihrer Tätigkeit genügend erwirtschaften kann, um ihre Alterssicherung durch private Vorsorge zu gestalten.

Ausgleichsregelungen aus intersektionaler Perspektive

Insgesamt deutet die Gestaltung der Ausgleichsregelung klar auf ein bestimmtes gesetzgeberisches Leitbild, dass nur die Realität bestimmter Frauen spiegelt.

Die angesprochene Ausrichtung auf die drei Jahre der Kindeserziehung in Deutschland und die engen Ausnahmen setzen eine Verwurzelung in Deutschland bereits bei Familiengründung voraus, die maximal die Umstände sogenannter zeitweise (bei Familiengründung) im Ausland lebender „Expats“ berücksichtigt. Die Annahme des vollständigen Erwerbsverzichts während der Kindererziehungsjahre offenbart primär die Vorstellung von Frauen, die sich in den ersten drei Jahren des Kindes vollständig der Kindesbetreuung widmen können und vorher sowie im Anschluss keine erheblichen Probleme haben, wieder in den Arbeitsmarkt und „Normalarbeitsverhältnisse“ einzusteigen.

Die Offenlegung dieses engen Leitbilds führt zu grundlegenden Bedenken, ob der § 56 SGB VI und vergleichbare Regelungen des Familienleistungsausgleichs in ihrer Konzeption überhaupt geeignet sind, die arbeitsmarktbezogenen Zugangsnachteile und Erwerbsrisiken von sozioökonomisch benachteiligten Frauen

mit Migrationsgeschichte zu berücksichtigen oder ob es einer ganz anders konzipierten Regelung bedarf.

Diese Überlegung wird auch durch die Tatsache gestützt, dass der ungleiche Zugang zu Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur von dem Faktor tatsächlicher Kindererziehung geprägt ist, sondern auch durch Zuschreibungen von Erziehungsverantwortung und mangelnder Tätigkeitseignung. Derartige Zugangshürden für die Erwerbstätigkeit bleiben bei Regelungen des Familienleistungsausgleichs aber außen vor. Rassifizierte Frauen, insbesondere solche, die sozioökonomisch benachteiligt sind, sind von solchen Zuschreibungen deutlich stärker betroffen. Ihnen wird besonders häufig die (potenzielle) Schwangerschaft oder Mutterschaft und eingeschränkte Arbeitsfähigkeit oder Belastbarkeit unterstellt, was ein Hindernis bei der Arbeitssuche und im Job darstellt.¹⁹

Schließlich vermag die Fokussierung von Ausgleichsregelungen auf Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bzw. beruflichen Laufbahn grundsätzlich nur einen Teil der Probleme abzudecken, die Erwerbsbiographien der Betroffenengruppe nachteilig prägen. Im Zusammenhang mit den Zugangshürden auf dem Arbeitsmarkt haben sozioökonomisch benachteiligte Frauen mit Migrationsgeschichte häufig Schwierigkeiten, überhaupt eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können, mit der sie ihre Existenz sichern und eine Vorsorge ermöglichen können. Insbesondere Frauen mit eigener Zuwanderungsgeschichte tragen hohe Risiken der Nichtanerkennung von Qualifikationen wie Berufsabschlüssen und Arbeitserfahrungen.

Die strukturellen Anerkennungsdefizite auf dem Arbeitsmarkt, die Auswirkungen auf Erwerbchancen von Frauen sowie Auswirkungen ihrer Erwerbsbiographie auf ihre soziale Absicherung im Sozialversicherungssystem gehen insgesamt also deutlich über die (unzureichende) Anerkennung von Erziehungsarbeit hinaus. Im Ergebnis bezweckt die Anerkennung von Erziehungsarbeit zwar, dass einige wesentliche geschlechtsspezifische Nachteile in der Erwerbsbiographie ausgeglichen werden. Die Regelung ist allerdings weitgehend auf Bedürfnisse bestimmter Frauen zugeschnitten, deren Erwerbsbiographien und Erwerbsrisiken erheblich von denen sozioökonomisch benachteiligter Frauen mit Migrationsgeschichte abweichen. Letztere sind nicht nur deutlich stärker von den einzelnen Defiziten der Regelung betroffen. Ihre Realität weicht letztlich derart von den Grundbedingungen der Ausgleichsregelung ab, dass sie faktisch von ihrer Inanspruchnahme ausgeschlossen sind. Damit trägt die Regelung des § 56 SGB VI wenig zum sozialen Ausgleich der intersektionalen Zugangsnachteile und Erwerbsrisiken bei, die durch die Individualäquivalenz im Sozialversicherungsrecht verfestigt wird. Letztlich bedeutet dies, dass bestimmte Personengruppen der steuerfinanzierten Grundsicherung überantwortet werden.

18 Der Gesetzgeber geht davon aus, es bestehe bei diesem Personenkreis (weiter) keine soziale Schutzbedürftigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Er unterstellt, dass diese anderweitig abgesichert sind oder sein könnten, vgl. Knickrehm, Sabine et al. (Fn. 15), SGB VI § 56 Rn. 18, 20.

19 Vgl. Beigang, Steffen et al. (Fn. 2), S. 170 f.

Klassismusspirale und Gleichstellung

Auf die Grundsicherung zu verweisen, führt zu erheblichen Folgeproblemen, für die Betroffenen selbst, aber auch für Staat und Gesellschaft. Erstere werden dadurch einer Abwärtsspirale von Stigmatisierung und reduzierten Möglichkeiten der sozialen Teilhabe ausgesetzt. Auch für Staat und Gesellschaft dürften

die Kosten über die gänzlich steuerfinanzierte Grundsicherung höher ausfallen als im Falle des Zugangs betroffener Frauen zu den nur teilweise – nämlich im Umfang des notwendigen solidarischen Ausgleichs – steuerfinanzierten Sozialversicherungen. Nicht nur aus Gleichstellungsperspektive besteht also rechtspolitischer Handlungsbedarf.

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-12

Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung in der engagierten Zivilgesellschaft: Schlaglichter auf die Arbeit von Verbänden und Initiativen

Zahlreiche Verbände und Initiativen adressieren in ihrer Arbeit gerade die Erfahrungen, die mehrfach und intersektional diskriminierte Personen machen. Um unser Verständnis für das Bedürfnis nach intersektionalen Perspektiven zu stärken und diese Verbandsarbeit zu würdigen, haben wir verschiedene Verbände und Initiativen um Schlaglichter auf ihre intersektionale Arbeit gebeten.

Wir haben sie gefragt, wie sich die Mehrfachdiskriminierung bzw. intersektionale Diskriminierung äußert, die sie in ihrer Arbeit adressieren. Im Hinblick auf die feministische Arbeit des djb wollten wir zudem wissen, wie sich ihre Mission mit den feministischen Kämpfen für Gleichstellung überschneidet.

Annalena Mayr und Justine Batura

Marina Chernivsky

OFEK e.V.



▲ Foto: Jan Zappner

„OFEK e.V. adressiert als Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung Antisemitismus als Gewalt- und Diskriminierungsform, die auf die jüdische Gemeinschaft intersektional einwirkt. Jüdinnen und Juden erfahren mehrdimensionale Diskriminierung entlang verschiedener Achsen. Hierzu gehören nicht nur die Religion, wie oft angenommen, sondern die Herkunft und

Identität, die Sprache, das Alter, das Geschlecht, die psychische und körperliche Verfassung, der soziale Status.

Antisemitismus und Antifeminismus sind historisch miteinander verflochten. Deshalb ist der Kampf gegen Antisemitismus und Misogynie in einem innigen Verhältnis zu betrachten.“

Rosmarie Wydler-Wälti

KlimaSeniorinnen e.V.¹



▲ Foto: Mirjam Graf

„Wir älteren Frauen sind besonders vulnabel bei den immer stärker auftretenden Hitzewellen, ausgelöst durch den Klimawandel, und dadurch ist eine medizinisch nachweisbare Übersterblichkeit bei Frauen ab 75 Jahren immer öfter zur Realität geworden.“

„Ich betone jeweils gerne, dass dieser Sieg für mich ein Dreifacher sei: Natürlich primär fürs Klima, dann jedoch auch ein feministischer und vor allem auch einer gegen den Ageismus,² denn es kommt für viele (hauptsächlich Männer) einem Tabubruch gleich, dass ausgerechnet ältere Frauen, die sich doch eher im Hintergrund beim Enkel*innen betreuen oder beim Kuchenbacken aufzuhalten haben, jetzt im Vordergrund stehen, um Klimaschutz kämpfen und sogar beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte gewonnen haben!“

- 1 Zu dem intersektionalen Kampf der KlimaSeniorinnen, siehe bereits Petra Sußner, Intersektionalität als Strategie: Der Fall KlimaSeniorinnen v. Switserland, djbZ 2/2023, S. 74-76.
- 2 Anm. d. Red.: Ageismus bezeichnet Diskriminierung aufgrund des Lebensalters (von engl. age = Alter).

Christiana Bukalo

Statefree e.V.



▲ Foto: Dominik Morbitzer

„Staatenlosigkeit ist ein weltweites Phänomen, das eng mit anderen Diskriminierungsformen verwoben ist. Laut UNHCR sind 75 % aller staatenlosen Menschen zugleich Angehörige marginalisierter Gruppen, die aufgrund von Religion, Geschlecht und weiteren Merkmalen diskriminiert werden.

Aus meiner Sicht sind feministische Kämpfe nur dann authentisch, wenn sie intersektional gelebt werden und für alle

diskriminierten Gruppen entstehen – auch für Staatenlose. Unsere Mission ist es, diesen Menschen ein Leben in Freiheit und Gleichberechtigung zu ermöglichen.“

Stephanie von Liebenstein

Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung e. V.



▲ Foto: privat

„Als häufigste Diskriminierungsform in Deutschland – noch vor den bereits im AGG geschützten – überschneidet sich Gewichtsdiskriminierung stark mit anderen Diskriminierungsformen, insbesondere Geschlecht, rassistische Zuschreibung, Alter und Behinderung, und ist meist inhärent mit deren Diskriminierungslogiken, beispielsweise dem Absprechen von Rationalität Leistungsfähigkeit, verwoben.

Gewichtsdiskriminierung betrifft Frauen* in viel größerem Maße als Männer und ist eng mit gesellschaftlichen Hierarchisierungen verknüpft; insofern gilt immer noch: *fat is a feminist issue.*“

Kerstin Thost

LSVD+ – Verband Queere Vielfalt

„Die Stärkung der Rechte von queeren Menschen ist ein Querschnittsthema – dabei arbeiten wir als LSVD+ besonders viel an der intersektionalen Diskriminierung von LSBTIQ* mit Fluchterfahrung, um ihre rechtliche Anerkennung voranzutreiben und ihre spezifischen Bedarfe und Vulnerabilitäten im Asylsystem mitzudenken.

Unsere Interessensvertretung für die Gleichstellung und Anerkennung der Menschenrechte von LSBTIQ* ist historisch mit durch die FrauenLesbenbewegung geprägt und betrachtet heute die geschlechtspolitische Perspektive auf die Marginalisierung aller Geschlechter als Kernbestandteil der Arbeit.“



▲ Foto: Caro Kadatz

Demet Demir

Postmigrantischer Jurist*innenbund (pmj*b)



▲ Foto: Maximilian Gödecke

„Unsere Arbeit berücksichtigt, dass Rassismus sich in unterschiedlichen Facetten, abhängig von den Lebensumständen der Betroffenen äußert. So kritisierten wir beispielsweise die jüngste Änderung des Staatsangehörigkeitsgesetzes aus einer intersektionalen Perspektive, da sie bei dem Einbürgerungsanspruch Nachteile für alleinerziehende Elternteile und pflegende Angehörige schafft – eine Gruppe, die überwiegend aus Frauen besteht.

Die postmigrantische Kritik des Rechts ist *per se* feministisch, da sie Geschlechterungerechtigkeiten durch eine konsequent intersektionale Perspektive stets berücksichtigt.“

Rabia Küçükşahin

Petition gegen das Gesetz zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamt*innen



▲ Foto: Julius Matuschik

„Die intersektionale Diskriminierung äußert sich als Angriff auf meine Religionsfreiheit, meine Berufswahlfreiheit und auch als ein Angriff auf mein Frausein, indem mir vorgeschrieben wird, wie ich als Frau aufzutreten habe (ohne Kopftuch), um Zugang zu Berufen wie der RichterIn und der Staatsanwältin zu erhalten.

Intersektionale Gleichstellungsarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass Geschlechterdiskriminierung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen berücksichtigt wird, denn nur weil eine Frau beispielsweise ein Kopftuch trägt, ist sie dadurch nicht weniger Frau.“

Und innerhalb des djb?

Auch innerhalb des djb gibt es Initiativen, die im Einklang mit unserem Leitbild spezifisch intersektionale Diskriminierung adressieren möchten.

So haben sich Mitglieder des djb beispielsweise im Netzwerk der Juristinnen mit Migrationsgeschichte (JuMi-Netzwerk, für eine Vorstellung des neugegründeten Netzwerks siehe S. 47, Kontakt: netzwerk.jumi@djb.de) oder im Digitalen Netzwerk für Frauen mit Behinderung (Kontakt: netzwerk.fmb@djb.de) zusammengeschlossen.

Mit der neuen djbZ-Rubrik „djb for future“ soll das Thema der Klimagerechtigkeit kontinuierlich im Fokus gehalten werden. Der Klimawandel hat geschlechtsspezifische Auswirkungen, die sich gerade auf mehrfachdiskriminierte Personen besonders intensiv auswirken.

Interview mit Dr. Doris Liebscher zum Thema „Intersektionalität in der Praxis“

Die Fragen stellten Annalena Mayr und Justine Batura



▲ Foto: Ute Langkafel

1. Liebe Dr. Doris Liebscher, seit September 2020 leiten Sie die LADG-Ombudsstelle bei der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in Berlin. Sie haben 2005 eines der ersten unabhängigen Antidiskriminierungsbüros in Deutschland, das „Antidiskriminierungsbüro Sachsen“ in Leipzig, mitgegründet und eine preisgekrönte antidiskriminierungsrechtliche Promotion zum Begriff „Rasse“ im Grundgesetz sowie im US-amerikanischen Verfassungsrecht verfasst. Was bedeutet Intersektionalität für Sie und braucht es eine intersektionale Perspektive auf das Recht?

Wir benötigen vor allem eine machtkritische Perspektive auf das Recht. Das beinhaltet eine mehrdimensionale Konzeption von Diskriminierung. Ich möchte das gern vor dem Hintergrund der praktischen Arbeit erläutern, denn meine Perspektive auf Recht ist eine transdisziplinäre. Als ich 2005 das Antidiskriminierungsbüro (ADB) Sachsen mitgegründet habe, war der Begriff

Wir benötigen vor allem eine machtkritische Perspektive auf das Recht. Das beinhaltet eine mehrdimensionale Konzeption von Diskriminierung.

Intersektionalität im deutschsprachigen Raum zwar noch nicht etabliert, doch das Konzept war nicht unbekannt. Im antirassistischen No-Border-Netzwerk debattierten wir unter dem Stichwort „Crossover“ über das „Aufbrechen heterosexueller, männlicher und weißer Dominanz“,¹ ich las „Farbe bekennen“, den Klassiker der afrodeutschen Frauenbewegung² und hörte erstmals vom Schabbeskreis, einem Zusammenschluss jüdischer Frauen und Lesben.³ Als Erstakademikerin aus dem Osten hatte

ich selbst gerade die Erfahrung eines westdeutsch, männlich und bürgerlich-konservativ dominierten Jurastudiums an der Uni Leipzig gemacht.

Im ADB Sachsen haben wir uns von Anfang an konzeptionell auf die vier Antidiskriminierungsrichtlinien der EU gestützt und ein Beratungsangebot mit Blick auf alle darin geschützten Antidiskriminierungskategorien gemacht – horizontaler Ansatz hieß das damals. Das war in der ziemlich eindimensional ausgerichteten Antidiskriminierungslandschaft in Deutschland damals ein Novum, es gab Frauenbeauftragte, Behindertenverbände und irgendwann erste Antidiskriminierungsbüros in Nordrheinwestfalen und in Berlin, die ganz wichtige Vorbilder und Unterstützende für uns waren, jedoch schwerpunktmäßig zu rassistischer Diskriminierung berieten. Aus unserem horizontalen Angebot ergab sich ganz automatisch, dass uns auch intersektionale Konstellationen erreichten. Ich erinnere mich an einen der frühen Fälle, eine Schwarze Frau im Rollstuhl kam zu uns, die sich zuvor beim Behindertenverband in Leipzig beraten ließ und dort eine rassistische Erfahrung machen musste. Mit *Crenshaw*⁴ ist Intersektionalität die Überkreuzung mehrerer Diskriminierungsdimensionen, die zu einem spezifischen Verletzungsrisiko führt und in der sich eindimensionale Schutzmechanismen und Politiken als exkludierend erweisen. Das war hier passiert.

Wie wichtig eine machtkritische, mehrdimensionale Perspektive auf Antidiskriminierungsrecht ist, wurde deutlich, als wir mit jungen Männern of Color AGG-Verfahren gegen rassistische Einlasspolitik führten. Die Kläger hätten ja einfach in eine andere Disco gehen können und man sei ja als Mann auch selbst schon mal nicht in die Disco gekommen, weil man zu alt war oder nicht die richtigen Schuhe anhatte, befanden die weißen Beklagtenvertreter*innen und die weißen Richter*innen. Insgesamt überschreite die Abweisung jedenfalls nicht das Maß persönlicher Kränkung, die jedem Menschen alltäglich in jeglicher Lebenssituation widerfahren könne, und im Übrigen

- 1 Leone, Arthur: Getrennt zelten. Statt eines Grenzcamp wird es dieses Jahr vier geben v. 03.07.2002, online: https://www.nadir.org/nadir/kampagnen/camp02/artikel_jungle.htm (Zugriff: 01.08.2024).
- 2 Ayim, May / Oguntoye, Katharina / Schultz, Dagmar (Hrsg.): Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte, Frankfurt a.M. 1992 (Erstauflage 1986).
- 3 Antman, Deborah: Über lesbisch feministischer Schabbeskreis v. 16.07.2018, online: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/akteurinnen/lesbisch-feministischer-schabbeskreis#actor-content-about> (Zugriff: 01.08.2024).
- 4 Siehe eingehend dazu den Beitrag von Elisabeth Kaneza in diesem Heft, S. 1.

seien ja Schwarze Frauen problemlos reingekommen.⁵ Diese Rassismus ausblendende Perspektive war eine auf persönliche Eigenschaften wie „Herkunft“ und „Geschlecht“, die alle Menschen haben und aus denen – so die falsche Annahme – symmetrisch verteilte Diskriminierungsrisiken resultieren. Aus der Perspektive und in der Sprache der Betroffenen handelte es sich dagegen um rassistische Diskriminierung, die eben nicht alle trifft, sondern – wieder mit *Crenshaw* – aus einer spezifischen vergeschlechtlichten Rassifizierung resultiert und zu einem spezifischen Verletzungsrisiko führt.

Das Beispiel zeigt aber auch die Grenzen einer intersektionalen Perspektive auf, wenn diese in einer symmetrischen, kategorialen Logik steckenbleibt. Auch ein weißer Mann ist an der Intersektion von Rassifizierung und Vergeschlechtlichung positioniert, im Machtverhältnis Rassismus entsteht ihm dabei aber kein Nachteil mit Blick auf freie und gleiche Teilhabe. Eine intersektionale Perspektive auf Antidiskriminierungsrecht muss also durch eine machtkritisch-postkategoriale Perspektive ergänzt werden.⁶ Im Mittelpunkt der juristischen Betrachtung stehen dann gesellschaftliche Stigmatisierungsprozesse und sozio-kulturelle Hierarchisierungen, also die strukturelle Dimension von Diskriminierung.

2. Die LADG-Ombudsstelle⁷ hat die Aufgabe, Menschen zur Seite zu stehen, die im Kontakt mit Behörden oder Einrichtungen des Landes Berlin Diskriminierung erleben. Sie wurde aufgrund des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG), dem ersten deutschen Antidiskriminierungsgesetz auf Landesebene, eingerichtet. Welche Rolle spielt Intersektionalität bei Ihrer Arbeit?

Ein Blick in unsere Statistik 2024 zeigt, dass 15 Prozent der LADG-Beschwerden mehrdimensionale Konstellationen betreffen, dabei sind alle 13 Diskriminierungskategorien betroffen. Davon betreffen die Hälfte Konstellationen des Rassismus/Antisemitismus, das sind einerseits Zuschreibungen, die (auch) an der Religion anknüpfen und andererseits Diskriminierungen, die an einer nichterstdeutschen Herkunftssprache anknüpfen. Wenn Antiziganismus, Antisemitismus und antimuslimischer Rassismus rechtlich als Diskriminierung wegen der Rasse, der Ethnizität oder der Religion ausgewiesen werden, verwischt leicht, dass es sich dabei um mehrdimensionale Machtverhältnisse handelt, die durch strukturell asymmetrische Ausgangslagen gekennzeichnet sind. Diese Konstellationen fallen nicht unter das klassische Verständnis von Intersektionalität, deshalb finde ich den Terminus mehrdimensional passender, weil weitgefasser. Ich begrüße es sehr, dass § 2 LADG auch „rassistische und antisemitische Zuschreibungen“ verbietet. Die Praxiserfahrung bestätigt, dass der postkategoriale Ansatz funktioniert. Menschen fühlen sich in ihrer lebensweltlichen Erfahrung angesprochen, wenn Diskriminierung als „rassistisch“ oder „antisemitisch“ und nicht als „Rassendiskriminierung“ oder Diskriminierung wegen der Religion adressiert wird. In der Beschwerdebearbeitung mit den öffentlichen Stellen, die wir im Ombudsverfahren adressieren und in der nach § 11 LADG vorgeschriebenen

Weiterbildung helfen die postkategorialen Formulierungen zudem, um über Machtverhältnisse und verschiedene Formen von Rassismus und Antisemitismus zu sprechen.

Interessant ist weiterhin, dass in einem Viertel aller mehrdimensionalen Fälle in unserer Statistik der soziale Status eine Rolle spielt, in einem Viertel das Lebensalter, in einem Viertel werden Behinderungen oder chronische Erkrankungen angegeben. Das sind Diskriminierungsdimensionen, die in der Lebensrealität von Menschen, die immer auch eine sozioökonomische, klassistische Realität ist, eine große Rolle spielen – in den meisten Fällen geht es um den Ausschluss von sozialen Leistungen und sozialen Diensten. Im akademischen und politischen Intersektionalitätsdiskurs gehen diese Realitäten oft unter. Das ist schade, auch wenn man bedenkt, dass eine frühe Kritik an der Eindimensionalität von Kämpfen um Gleichheit von *Clara Zetkin* stammt, die kritisierte, dass die Interessen der bürgerlichen Frauen im Zentrum der damaligen Frauenbewegung standen. Das gilt auch für behinderte Frauen, die eine wichtige Rolle in der Sichtbarmachung intersektionaler Betroffenheiten und Kämpfe spielten.⁸ Vielleicht liegt es auch ein bisschen daran, dass Intersektionalität von einem neoliberalen Diversity-Diskurs entdeckt wurde, der mehr auf bunte Vielfalt setzt, als auf die Veränderung der materiellen Verhältnisse, aus denen Diskriminierung entscheidend resultiert. Armut, Alter und Krankheit bieten sich zudem eher schlecht für bunte Vielfaltskampagnen an und obdachlose oder altersarme Frauen verbindet weniger eine empowernde Identität, sondern vor allem das Leiden an den Verhältnissen, denen sie entrinnen wollen. Natürlich wird „Class“/Klasse in Intersektionalitätsmodellen oft mitgenannt, die ungleichheitsanalytische Fundierung von Antidiskriminierungsrecht steht meines Erachtens aber noch aus.⁹ Das LADG bietet hier eine Chance, das merken wir auch am großen wissenschaftlichen Interesse an unseren Daten. Zugleich werden hier die Grenzen des Antidiskriminierungsrechts angesichts der Kapitalisierung menschlicher Grundbedürfnisse, wie Wohnen oder ÖPNV, und angesichts des fortschreitenden Abbaus des Sozialstaates deutlich. Antidiskriminierungsrecht und die – auch rechtliche – Absicherung der öffentlichen Daseinsfürsorge müssen Hand in Hand gehen, sonst wird das nichts mit der gleichen Teilhabe.

- 5 Ausführlich Liebscher, Doris / Remus, Juana / Bartel, Diana: Rassismus vor Gericht, *Kritische Justiz* 47 (2014), S. 135-151 (147 ff.).
- 6 Liebscher, Doris / Naguib, Tarek / Plümecke Tino / Remus, Juana: Wege aus der Essentialismusfalle, *Kritische Justiz* 45 (2012), S. 204-212.
- 7 Für weitere Informationen: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/>
- 8 Marzell, Pia: Krüppelfrauengruppe v. 17.09.2020, online: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/krueppelfrauengruppen> (Zugriff: 01.08.2024).
- 9 Inter- und transdisziplinär anregend: Seng, Sebastian / Rezene, Dyana / Drücker, Ansgar (Hrsg.): *Klassismus und Rassismus*, Düsseldorf 2022, online: www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2022_Klassismus_Rassismus.pdf (Zugriff: 01.08.2024); Scherr, Albert: *Diskriminierung und soziale Ungleichheiten*, Freiburg 2024, online: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-04716-0> (Zugriff: 01.08.2024).

3. Nicht nur beruflich, sondern auch ehrenamtlich engagieren Sie sich gegen Diskriminierung, beispielsweise als langjähriges Mitglied im Deutschen Juristinnenbund. Müssen wir Feminismus und feministische Kämpfe intersektional denken?

Ich engagiere mich vor allem für den ehrenamtlich organisierten Feministischen Jurist*innentag (FJT), dort spielt das Thema seit Langem eine große Rolle. Das zeigt ein Blick ins Programmarchiv,¹⁰ da geht es um die rechtliche Situation von alleinerziehenden Müttern mit psychischen Erkrankungen, um die Sterilisation von Frauen mit Behinderungen zwischen Freiwilligkeit und Zwang, Gewaltschutz und Behinderung, um die rechtliche Benachteiligung und daraus resultierende Altersarmut von in der DDR geschiedenen Frauen, um intersektionale Gerechtigkeit im internationalen Recht, um Feminismus und soziale Ungleichheit, um das Kopftuch der Richter*in, um rechtliche Anerkennung und Diskriminierung in LGBTIQ-Familien, die Entrechtung von Romnja in Deutschland, um die Diskriminierung (über-)gewichtiger Frauen usw.

**Feministische Kämpfe intersektional denken und gestalten, heißt auch Fehler machen und das ist auch ok so.
Preguntando caminamos.**

Ich habe nirgends so viel über mehrdimensionale Diskriminierung lernen dürfen, wie bei den FJTs, auch über die Barrieren, die wir selbst noch abbauen müssen. Beim diesjährigen FJT¹¹ haben wir intersektionale Betroffenheiten in der Anmeldung – freiwillig – abgefragt; Personen, die über ihr Frausein hinaus Diskriminierungserfahrungen machen, wurden bei der Anmeldung bevorzugt berücksichtigt. Trotzdem haben auch wir bei der Durchführung Bedürfnisse nicht gesehen oder nicht angemessen priorisiert und berücksichtigt. Feministische Kämpfe intersektional denken und gestalten, heißt auch Fehler machen und das ist auch ok so. Preguntando caminamos.

4. Wenn Sie sich etwas wünschen dürften: Welche Änderungen in der Gesetzgebung oder Rechtsprechung brauchen wir im Hinblick auf Intersektionalität und wie kann der djb hierbei unterstützen?

Wir haben im deutschen Antidiskriminierungsrecht immer noch ein ganz unterschiedliches Rechtsschutzniveau. Innerhalb des AGG, aber auch zwischen unterschiedlichen Rechtsgebieten. Die Diskriminierungskataloge des Artikel 3 Abs. 3 GG, des § 1 AGG, des § 33c SGB I, des § 2 LADG, der Schulgesetze usw. sind völlig disparat. Das muss angeglichen werden, zugunsten eines weiten Schutzes, der mehrdimensionale Diskriminierung ausdrücklich anerkennt und auch als solche benennt. Die UN-Menschenrechtsorgane empfehlen Deutschland wiederholt, das AGG zu ändern, um „Mehrfachdiskriminierung zu bekämpfen“ und z.B. „einen ausdrücklichen Schutz vor [rassistischer] Diskriminierung aus Gründen der Sprache und der Staatsangehörigkeit“ sicherzustellen.¹² Das bedeutet auch, dass feministische Jurist*innen den Kampf um Landesantidiskriminierungsgesetze und um ein Bundesantidiskriminierungsgesetz unterstützen sollten, das gleiche gilt für Partizipationsgesetze für Menschen mit Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrung auf Landes- und Bundesebene. Schließlich müssen wir mal an Artikel 3 Abs. 2 GG ran. Die rechtliche Privilegierung der Gleichstellung von Frauen gegenüber anderen vulnerablen Gruppen mit strukturellem Benachteiligungsrisiko ist menschenrechtlich fragwürdig und gerade vor dem Hintergrund mehrdimensionaler Diskriminierungsrealitäten nicht überzeugend.

10 Feministischer Jurist*innentag, Archiv, online: <https://www.feministischer-juristinnenntag.de/archiv.html>.

11 Feministischer Jurist*innentag, online: <https://2024.feministischer-juristinnenntag.de>.

12 Deutsches Institut für Menschenrechte, Das Antidiskriminierungsrecht in der Kritik internationaler Menschenrechtsorgane, Juni 2024, online: www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Information/Information_Das_Antidiskriminierungsrecht_in_der_Kritik_internationaler_Menschenrechtsorgane.pdf.

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-17

Keine Frau ist frei, solange nicht alle frei sind!*

Prof. Dr. Ulrike Lembke

Freie Rechtswissenschaftlerin und Richterin des Verfassungsgerichtshofes des Landes Berlin

Die Festrede wurde zum Jubiläum von DaMigra am 7. November 2024 in Berlin gehalten. Es wird der Originalwortlaut wiedergegeben, der lediglich um einige Nachweise ergänzt wurde. Wenn Sie diesen Text lesen, gibt es DaMigra vielleicht bereits nicht mehr. Mit dem vorzeitigen Ende der Bundesregierung ist die notwendige Förderung entfallen. Und zu einer institutionellen Absicherung von DaMigra konnte die Politik sich nicht durchbringen, es war wohl doch zu unbequem. Die Lücke ist nicht zu schließen. Wenn Sie noch versuchen wollen, bei der Rettung zu helfen: <https://www.damigra.de/>.

Festrede zur Feier des 10jährigen Bestehens von DaMigra (Dachverband der Migrantinnenorganisationen)

Sehr geehrte Anwesende, es ist mir eine große Ehre, heute Abend hier sprechen zu dürfen! Ich gebe zu: Als Delal Atmaca mich angerufen und um diese Festrede gebeten hat, habe ich erstmal herzlich gelacht. Ich bin *weiß!*, habe einen deutschen Pass [...] und mein Vorname kommt aus dem Mittelhochdeutschen – eine krassere Fehlbesetzung für die Jubiläumsrede bei DaMigra, überdies noch unter dem Motto „Powersharing“, kann mensch sich wohl kaum vorstellen. Aber Delal hat darauf bestanden. In den folgenden Tagen der Vorbereitung ist mir das Lachen dann ziemlich vergangen. Aber das gehört nicht hierher, denn es ist Ihre Party. Dann habe ich überlegt, mich in Zitate zu flüchten von Sojourner Truth über bell hooks, Kimberlé Crenshaw und Audre Lorde bis zu May Ayim [...]. Doch es ist heute nicht meine Aufgabe, Sie zu beeindrucken, und die Zitate nehme ich besser mit in die *weißen* deutschen feministischen Kontexte, in die ich häufig eingeladen werde.² Mit was also bin ich heute Abend hier? Mit großer Dankbarkeit, persönlich wie politisch.

10 Jahre DaMigra – das sind 10 Jahre Vernetzung und 10 Jahre mehr Sichtbarkeit und Hörbarkeit migrantischer Selbstorganisationen und Frauenbewegungen! Es sind aber auch 10 Jahre frustrierender politischer Kämpfe, 10 Jahre *weiße* Widerstände, 10 Jahre mit viel Einsamkeit und Alleingelassenwerden.

Vor fast fünfzehn Jahren ist vom BMFSFJ eine Studie veröffentlicht worden.³ Das Ergebnis beschreibt das Ministerium damit, dass „Migrantinnenorganisationen häufig Selbsthilfe zur Überwindung benachteiligender Strukturen leisten und eine Brückenfunktion zur Mehrheitsgesellschaft erfüllen“, womit sie „einen wichtigen Beitrag zur Integration für sich und ihre Familien“ leisten.⁴ (Witzig, ich dachte immer, Integration wäre eine Staatsaufgabe.) Mit anderen Worten war das Ergebnis, dass es sehr viele migrantische Selbstorganisationen, gerade auch von

Frauen, gibt, dass sie sehr aktiv sind und sehr viel ehrenamtliche politische und gesellschaftliche Arbeit leisten und dass sie nicht sichtbar sind, weil sie übersehen und übergangen werden. Damit auch *weiße* deutsche Feministinnen, Politiker*innen, Verbände und staatliche Stellen in die Lage versetzt werden konnten, das Offensichtliche wahrzunehmen, wurde DaMigra als Dachverband⁵ gegründet. Seitdem ist weiterhin eine unglaubliche Arbeit geleistet worden.

Und hin und wieder werden Delal Atmaca oder ihre Kolleginnen auch von *weißen* Feministinnen eingeladen. Manchmal wird ihnen höflich zugehört. Manchmal ist dafür leider keine Zeit. Immer wird gesagt, wie sehr wichtig diese migrantische Perspektive und Intersektionalität sind. Und nur wenig später erfahren sie – oft nicht einmal von den *weißen* Kolleginnen selbst – dass diese Perspektive leider wieder herausgestrichen werden musste aus den politischen Forderungen. Wahlweise mit folgender Begründung, Zutreffendes bitte ankreuzen: (1) Das ist zu komplex. (2) Das wird zu lang. (3) Das versteht niemand. (4) Wir müssen uns auf das Wesentliche konzentrieren. (5) Das betrifft nur eine Minderheit. (6) Wir Frauen müssen jetzt alle mal zusammenhalten.

Ja, allerdings, das müssen wir! *Weiße* deutsche Frauen, auch Feministinnen, haben immer von Rassismus profitiert. Wir müssen uns das endlich eingestehen und unser Verhalten ändern.⁶ Ich bin zutiefst dankbar, dass Sie alle trotz der ungleich schlechteren Bedingungen, trotz Unsichtbarkeit und fehlender Solidarität, quasi ohne Ressourcen, im Fadenkreuz von Rassismus, Sexismus, Armut und Ausschlüssen all die Jahre so politisch aktiv waren!

* Das ist eine Kurzfassung des berühmten Zitats von Audre Lorde, *The Uses of Anger: Women Responding to Racism* (1981), in: *Sister Outsider*, 2007, S. 124 (132 f.): „I am not free while any woman is unfree, even when her shackles are very different from my own. And I am not free as long as one person of Color remains chained. Nor is anyone of you.“

- 1 Diese übliche Schreibung weist darauf hin, dass es nicht um Hautfarben oder gar „Rassen“ geht, sondern um *weiße* Privilegien und Rassismus als soziale Struktur, wovon auch die Rednerin grundlegend profitiert.
- 2 Warnung: Die wenigen Nachweise in den Fußnoten sind absolut unvollständig. Wer sich als *weiße* gojische Deutsche noch nicht bewusst mit Rassismus beschäftigt hat, könnte hiermit anfangen: Aydemir, Fatma / Yaghoobifarah, Hengameh (Hg.): *Eure Heimat ist unser Albtraum*, 2019; Coffey, Judith / Laumann, Vivien: *Gojnormativität*, 2021; Ogette, Tupoka: *exit RACISM*, 2017; Sow, Noah: *Deutschland Schwarz Weiß*, 2018. Zum Nachschlagen: Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache*, 2011.
- 3 BMFSFJ (Hg.), *Forschungsstudie Migrantinnenorganisationen in Deutschland*, 2010.
- 4 Siehe <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/migrantinnenorganisationen-in-deutschland-81948>.
- 5 Mehr dazu: <https://www.damigra.de/>.
- 6 Im djB hat sich in den letzten Jahren viel positiv bewegt. Aber die *weißen* deutschen Juristinnen als große Mehrheit der Mitglieder und der Verband selbst haben noch einen langen Weg vor sich.

Und ich bin zutiefst dankbar, dass einige trotz allem noch zur Zusammenarbeit bereit sind!

Das ist auch notwendiger denn je, denn die politische Lage sieht schrecklich aus. In den USA ist ein alter *weißer* Mann an die Macht gekommen, der Frauen hasst, Mauern bauen, Institutionen zerschlagen und hunderttausende deportieren will. In Deutschland hat sich eine Bundesregierung verabschiedet, die nichts für Frauenrechte getan,⁷ aber das Asylrecht verschärft bzw. faktisch abgeschafft und rechtspopulistische Parteien beflügelt hat. Asyl ist ein Menschenrecht! Es steht nicht zufällig im Grundgesetz. Und es kann da auch nicht einfach herausgeschnitten werden, ohne die Idee von Grund- und Menschenrechten aufzugeben.⁸ Die Verfassung ist kein Süßwarenladen [...]! Keine Frau in Deutschland ist frei, solange nicht alle frei sind!

*Weiß*e Deutsche haben immer von Rassismus profitiert, aber sie haben auch von migrantischen Kämpfen profitiert, und beides war oft untrennbar verbunden.

Springen wir einmal über 100 Jahre zurück. Im Kaiserreich, vor allem im preußischen Berlin, herrscht große Aufregung. Die öffentliche Sittlichkeit und die holde deutsche Weiblichkeit sind in Gefahr! Der Untergang des Abendlandes droht! Grund sind einige russische Medizinstudentinnen, die an deutschen Universitäten ihr Studium aufgenommen haben.⁹ Offensichtlich handelt es sich durchweg um Anarchistinnen, die politische Reden führen, auf der Straße rauchen, die Studienbedingungen kritisieren, später Ärztin werden wollen, eine eigene Meinung haben und auf brave deutsche Bürgerstöchter Einfluss nehmen könnten. Es gibt inzwischen historische Forschung, die nahelegt, dass das Frauenstudium in Deutschland nicht nur eingeführt wurde, weil deutsche Frauen und Männer dafür gekämpft haben, weil es eine Gerechtigkeitsfrage war oder weil der Druck aus dem Bildungsbürgertum zu groß wurde. Ein wesentlicher Grund für die rechtlich geordnete Zulassung von Frauen an Universitäten war wohl auch, dass ausländische Studentinnen danach vom Staat überprüft, abgelehnt oder exmatrikuliert werden konnten.¹⁰ Man wollte sie an den deutschen Universitäten nicht haben, sie brachten zu viele revolutionäre Ideen (wie gute Studienbedingungen) und zu viel politische Erfahrung mit.

Dieses Vorgehen gegen migrantische Aktivist*innen hatte Tradition. Ende des 19. Jahrhunderts kam es immer wieder zu Massenausweisungen aus Preußen, die selbst die anderen europäischen Kolonialmächte ungewöhnlich fanden.¹¹ Zehntausende Menschen wurden über die Ostgrenze des Reiches abgeschoben. Sie alle waren ausländische Arbeitskräfte, die das deutsche Kaiserreich dringend gebraucht hatte. Aber unter ihnen waren auch die „Polnischen Gewerkschafter“, welche ihre trägen deutschen Kollegen zu Streiks ermutigten. Als Kollektivstrafe folgte die Massenausweisung. Der deutsche Staat hatte solche Angst vor den ausländischen Rebellen, dass auch bei der sehr späten Reform des Staatsangehörigkeitsrechts 1913 nichts reformiert wurde.¹² Es blieb beim Recht der Abstammung, der Geburtsort zählte nicht, Einbürgerung war fast unmöglich. Dieses Staatsangehörigkeitsrecht, das die *weiße* deutsche Bevölkerung rein erhalten sollte, blieb bis 2001 nahezu unverändert in Kraft.

Das System der massenweisen Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte mit Kollektivstrafen bei politischer Tätigkeit blieb ein bewährtes deutsches Modell. Hundert Jahre nach den preußischen Massenausweisungen legten in 300 Betrieben in der BRD migrantische Arbeiter*innen die Arbeit nieder.¹³ Sie forderten gleichen Lohn, kleine Verbesserungen der unmenschlichen Arbeitsbedingungen und „1 DM mehr für alle“. Ohne migrantische Arbeitskräfte wäre das deutsche Wirtschaftswunder nicht möglich gewesen. Heute wird geschätzt, dass sie zudem ca. 2 Millionen Deutschen den sozialen Aufstieg vom Arbeiter zum Angestellten ermöglichten. Aber teilen wollte man nicht. Dies zeigte sich exemplarisch beim sog. wilden Streik der migrantischen Ford-Mitarbeiter in Köln. Die Gewerkschaft stellte sich gegen sie, die BILD hetzte, ihre *weißen* deutschen Kollegen unterstützen sie nicht. Vielmehr wurden sie von deutschen Streikbrechern verprügelt, von der Polizei misshandelt, verhaftet, verurteilt, massenweise entlassen und vielfach abgeschoben.

Weniger bekannt sind erfolgreiche migrantische Frauenstreiks in Deutschland.¹⁴ Seit den 1970er Jahren wehrten sich koreanische Pflegekräfte, die von Massenentlassungen betroffen waren, und organisierten schließlich sogar einen transnationalen Streik mit Textilarbeiterinnen des deutschen Unternehmens Adler in Korea.¹⁵ Bei Pierburg in Neuss verlangten die migrantischen Arbeiterinnen 1973 auch „1 DM mehr für alle“, vor allem aber forderten sie die Aufhebung der „Leichtlohngruppe II“,

- 7 Bückner, Teresa: Nullrunde in der Gleichstellungspolitik oder: die progressive Wählerin als gehersame Frau, 17. Oktober 2024, online: <https://steadyhq.com/de/teresabuecker/posts/b9c7ac55-098f-47da-ad46-8ed090de8d5f>.
- 8 Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte: Entwicklung der Menschenrechtssituation in Deutschland Juli 2023 – Juni 2024. Bericht an den Deutschen Bundestag, 2024, Vorwort, online: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/>.
- 9 Grundlegend Burchardt, Anja: Blaustrumpf – Modestudentin – Anarchistin? Deutsche und russische Medizinstudentinnen in Berlin 1896–1918, 1997, S. 50–92.
- 10 Mazón, Patricia: Das akademische Bürgerrecht und die Zulassung von Frauen zu den deutschen Universitäten 1865–1914, in: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (Hg.): Zur Geschichte des Frauenstudiums und Wissenschaftlerinnenkarrieren an deutschen Universitäten, Bulletin Texte 23 (2001), S. 1 (6 ff.), online: <https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletin-broschueren/bulletin-texte/texte-23/bulletin-texte-23>.
- 11 Althammer, Beate in: Coşkun, Altay / Raphael, Lutz (Hg.): Fremd und rechtlos?, 2014, S. 301–330; Gosewinkel, Dieter: Einbürgern und Ausschließen: die Nationalisierung der Staatsangehörigkeit, 2001, S. 219 ff.
- 12 El-Tayeb, Fatima: Schwarze Deutsche. Der Diskurs um „Rasse“ und nationale Identität 1890–1933, 2001, S. 135 ff.; Ndahayo, Emmanuel: Staatsbürgerschaft – wie werden aus Schwarzen Deutsche?, 2020, S. 71 ff.; Trevisiol, Oliver: Die Einbürgerungspraxis im Deutschen Reich 1871 bis 1945, 2006, S. 44 ff.
- 13 Hierzu und zum Folgenden: <https://www.swr.de/swrkultur/wissen/die-wilden-streiks-von-1973-wie-gastarbeiter-fuer-faire-behandlung-kaempften-swr2-wissen-2023-06-29-100.html>, sowie <https://domid.org/news/wilde-streiks-1973/>; zum Kontext Birke, Peter: Wilde Streiks im Wirtschaftswunder, 2007.
- 14 Cafaro, Nuria: Selbstorganisation von Migrantinnen in Westdeutschland, 21. Juli 2023, online: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/selbstorganisation-von-migrantinnen-westdeutschland>.
- 15 Vgl. Cafaro (Fn. 14); Cho-Ruwwe, Kook-Nam in: Gutiérrez Rodríguez, Encarnación / Tuzcu, Pinar (Hg.): Migrantischer Feminismus in der Frauenbewegung in Deutschland (1985–2000), 2021, S. 117 (120 ff.).

in der nur Frauen beschäftigt waren, die 40 Prozent weniger Lohn für die gleiche Arbeit erhielten.¹⁶ Der Streik in Neuss war erfolgreich. *Weißer Kolleg*innen* solidarisierten sich. Am Ende gab es 30 Pfennig mehr für alle und die Abschaffung der Leichtlohngruppe II. Hätte das Schule gemacht, wären überall in der BRD *weiße* Frauen und Männer solidarisch gewesen – wer weiß, wie Deutschland heute aussehen würde? Wir hätten vielleicht eine kampferprobte Arbeiter*innenschaft, soziale Rechte, gute Arbeitsbedingungen, mehr soziale Gerechtigkeit, vielleicht große Gewerkschaften, und ganz sicher keine Lohnlücke von 18 Prozent zu Lasten von Frauen, es gäbe keinen Gender Pay Gap!

Auch der Migration Pay Gap¹⁷ wäre deutlich kleiner oder verschwunden, ausländische Bildungsabschlüsse würden unkompliziert anerkannt und es gäbe gerechte Entlohnung, weil darum gekämpft wird. Vielleicht gäbe es keinen Fachkräftemangel in Deutschland, unvorstellbar. 1973 hätte die Geschichte der Arbeitskämpfe und damit die deutsche Geschichte einen anderen Weg nehmen können. Aber es fehlte an Solidarität mit migrantischen Kämpfen, an Powersharing, am Verständnis dieser Kämpfe als eigenes politisches Anliegen.

Und das hat sich leider immer wieder wiederholt. Besonders deutlich wurde das 1989/90. Die alte BRD hatte ein fundamentales Gleichstellungs- und Modernisierungsdefizit. Sie stand deutlich schlechter da als andere Staaten in Westeuropa, was insbesondere Frauenrechte anging.¹⁸ Mit 18 Millionen neuen Bundesbürger*innen aus dem Osten, die ganz andere Erfahrungen gemacht hatten, gab es die Chance auf große Veränderungen.

Stattdessen wurde ostdeutschen Frauen das patriarchale Vaterland mit kapitalistischer Wirtschaftsordnung übergestülpt, politischer Stillstand statt Veränderung und es entwickelte sich ein rasender Nationalismus.¹⁹ Was in zwei Tagen hier in Berlin wieder groß gefeiert werden wird, war auch der Beginn einer Zeit des Terrors für geflüchtete und migrierte Menschen, für Schwarze Deutsche, für ausländische Arbeitskräfte in Ost und West, für jüdische Deutsche, für People of Color und im Exil lebende Menschen.²⁰

Im Oktober 1990 entschied das BVerfG, dass ausländische Menschen kein Wahlrecht haben können; auch nicht in den Kommunen, in denen sie teils seit Jahrzehnten leben; weil sie nicht zum „deutschen Volk“ gehören. 1993 wurde das Asylrecht des Grundgesetzes fast vollständig ausgehöhlt. Als die Bundesregierung 1998 rot-grün wurde, gab das ihrem Innenminister Otto Schily Gelegenheit, über Jahre zu verhindern, dass geschlechtsspezifische Verfolgung als Fluchtgrund auch in Deutschland anerkannt werden muss.²¹

Und wo waren die *weißen* deutschen Feministinnen? May Ayim hat es leider treffend auf den Punkt gebracht: „Auch in der Frauenbewegung wurde Deutsch-Deutsches diskutiert und gefeiert, als wäre Deutschland ausschließlich weiß und das Zentrum der Welt.“²² Ostdeutsche Frauenbewegungen hatten Antirassismus in ihre politischen Forderungen geschrieben und meinten das auch so. Aber *weiße* Ostdeutsche hatten oft keinerlei Praxis mit antirassistischen Bündnissen, mit migrantischen Frauen, verstanden die westdeutsche Politik nicht und verstummten schnell in Resignation. Auch in der westdeutschen

Frauenbewegung wurde es still, mensch war enttäuscht. Im Prozess der Deutschen Einheit wurden Frauenrechte und Fremdenrechte eliminiert. Der patriarchale Nationalismus siegte. Und die deutsche Frauenbewegung wurde für viele Jahre sehr *weiß*, weil deutsche Frauen nicht in der Lage waren, solidarisch zu kämpfen und ihren eigenen Rassismus zu reflektieren.

Deutsch-deutsche feministische Begegnungen waren so blind für *weiße* Privilegien, Rassismus und nationalistischen Terror, dass viele Wege sich trennen mussten. Bei dem Kongress „Frauen gegen Nationalismus – Rassismus / Antisemitismus – Sexismus“ vom 16. bis 18. November 1990 in Köln wurde versucht, an einem Wochenende seit Jahrzehnten Versäumtes aufzuarbeiten oder gar weiter zu verdrängen.²³ Vom 8. bis 10. Juni 1990 hatte bereits eine „Tagung von/für ethnische und afro-deutsche Minderheiten“ in Bremen stattgefunden; vom 3. bis 6. Oktober 1991 gab es dann in Berlin den zweiten bundesweiten „Kongress von und für Immigrantinnen, Schwarze deutsche, jüdische und im Exil lebende Frauen“.²⁴ Etliche Frauen hier waren damals dabei. Ihre Geschichten werden erst langsam gehört und fast immer von nicht-*weißen* Frauen veröffentlicht und in Erinnerung gebracht. Und es gibt sehr viele wichtige und höchst ermutigende Geschichten,²⁵ wie geflüchtete und migrierte Frauen, jüdische Frauen, Schwarze deutsche Frauen, im Exil lebende Frauen, von anti-asiatischem Rassismus betroffene Frauen, Sinteze und Romnja sich vernetzt und verbündet haben, wie sie politisch gekämpft haben, wie sich ihnen mit dem Mauerfall neue Perspektiven und Begegnungen eröffnet haben, was sie geleistet

16 Siehe <https://domid.org/news/pierburg-streik-solidaritaet-unter-arbeiterinnen/>; <https://de.labournet.tv/video/6489/pierburg-ihrkampf-ist-unser-kampf>; Braeg, Dieter (Hg.): „Wilder Streik – das ist Revolution.“ Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973, Berlin 2012.

17 Aldashev, Alisher / Gernandt, Johannes / Thomsen, Stephan L.: The Immigrant Wage Gap in Germany, ZEW Discussion Paper No. 08-089, 2008, <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp08089.pdf>; Amo-Agyei, Silas: The Migrant Pay Gap, ILO 2020, unter www.ilo.org; Brecht-Heitzmann, Holger / Martínez Girón, Jesús Federico / Arufe Varela, Alberto: Schutz vor Diskriminierung für weibliche Hausangestellte, in: ZESAR 2023, S. 59-64.

18 Vgl. Gerhard, Ute: Für eine andere Gerechtigkeit. Dimensionen feministischer Rechtskritik, 2018, S. 293 ff.

19 Vgl. Aleksander, Karin / Auga, Ulrike E. / Dvorakk, Elisaveta / Heft, Kathleen / Jähnert, Gabriele / Schimkat, Heike (Hg.): Feministische Visionen vor und nach 1989. Geschlecht, Medien und Aktivismen in der DDR, BRD und im östlichen Europa, 2022, online: <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2022/10/9783847416753.pdf>; Young, Brigitte: Triumph of the Fatherland: German Unification and the Marginalization of Women, 1999.

20 Lesenswert: Lierke, Lydia / Perinelli, Massimo (Hg.): Erinnern stören. Der Mauerfall aus migrantischer und jüdischer Perspektive, 2020.

21 Grundlegend Brabandt, Heike: Internationales Normen und das Rechtssystem: Der Umgang mit geschlechtsspezifischer Verfolgung in Großbritannien und Deutschland, 2011, insbes. S. 146 ff.

22 Ayim, May, in: Hügel/Lange/Ayim/Bubeck/Aktaş/Schultz (Hg.), Entfernte Verbindungen. Rassismus, Antisemitismus, Klassenunterdrückung, 1993, S. 206 (212).

23 Dokumentation durch Kaufmann, Bettina / Jakobsohn Michèle / Ghirmazion, Asgedech (Red.): Blick zurück im Zorn, o.J. Siehe auch Lennox, Sarah: Geteilter Feminismus, in: Freiburger Frauenstudien 1/1995, S. 133-149, <https://d-nb.info/1187051357/34>.

24 Dokumentation beider Veranstaltungen durch Ayim, May / Prasad, Nivedita (Hg.): Wege zu Bündnissen, in Kooperation mit der FrauenAnstiftung, 1992.

25 Lesenswert: Piesche, Peggy (Hg.): Labor89. Intersektionale Bewegungsgeschichte*n aus West und Ost, 2019.

haben im politischen Kampf für Asylrecht als Menschenrecht, für gerechte Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen, für diskriminierungsfreie Bildung, für Erinnerungsarbeit, gegen intersektionale Diskriminierung, geschlechtsspezifische und rassistische Gewalt, gegen Menschenhandel und Ausbeutung, gegen Behördenwillkür und Rechtlosigkeit. Diese Geschichten müssen mehr erzählt und in breiteren Bündnissen fortgesetzt werden.

Dazu müssen privilegierte Frauen Macht teilen, sie müssen zuhören und lernen wollen, ihr Verhalten ändern und solidarisch sein. Und es gibt viel zu lernen und zu ändern.

Ich habe die migrantischen Arbeitskämpfe schon erwähnt. Wir brauchen mehr davon. Frauen werden im Erwerbsleben immer noch krass diskriminiert, migrantische Frauen noch viel krasser. Wir brauchen mehr wilde Streiks, mehr Radikalität, gerechte Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen für alle, Anerkennung von Abschlüssen, effektive Bekämpfung von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Arbeitsleben.

Oder geschlechtsspezifische Gewalt: Die deutsche Politik wird nur tätig, wenn sie glauben darf, dass es um Gewalt von „Fremden“ geht. Dann wird symbolisches Strafrecht erlassen und die Ausweisungs- und Abschiebungsregeln werden verschärft. Das brauchen wir nicht. Wir brauchen diskriminierungsfreie Unterstützung und Hilfe für alle Betroffenen und wir brauchen Prävention, Prävention, Prävention und gesellschaftlichen Wandel, um patriarchale Gewaltstrukturen zu beenden. Unser Ex-Finanzminister hat das Gewalthilfegesetz liegengelassen, weil es ihm zu teuer war. Für Prävention gibt es quasi gar kein Geld. Nur rassistisch motivierte Strafgesetze gehen immer. Das muss aufhören.

Im Gewaltschutz muss sich aber auch viel ändern und müssen einige *weiße* Feministinnen noch hart an sich arbeiten. Gewaltschutz muss immer intersektional sein. Gewalt gegen Frauen betrifft alle Frauen, aber sie trifft sie unterschiedlich.²⁶ Die Mehrheit der Frauen in Frauenhäusern ist nicht *weiß* oder hat nicht die deutsche Staatsbürgerschaft, der Großteil ist arm.²⁷ *Weiß*e deutsche Akademikerinnen erleben auch Gewalt, aber sie haben andere Ressourcen und Privilegien im Umgang damit. In den Frauenhäusern gab es ab den 1980er Jahren harte Kämpfe. Migrantische Frauen wollten nicht mehr nur Opfer und Objekt sozialer Fürsorge oder ehrenamtliche Unterstützerinnen sein. Sie forderten 50/50 bei den hauptamtlichen bezahlten Stellen – Powersharing. Es hat viele Auseinandersetzungen und sogar migrantische Besetzungen von Frauenhäusern gegeben, aber geklärt ist das Ganze noch nicht. Dabei kann Feminismus nur gelingen, der nicht selbst paternalistisch wird.

Und die migrantische Perspektive zeigt, was wir alle wissen sollten: Es geht um Strukturen und nicht um individuelles Versagen! Gewalt gegen Frauen wird durch Patriarchat, kapitalistische Strukturen und Rassismus begünstigt.²⁸ Viele Frauen können ihren gewalttätigen Partner nicht verlassen, weil sie kein eigenes Aufenthaltsrecht haben. Das darf nicht sein. Viele Frauen können ihren gewalttätigen Partner nicht verlassen, weil sie arm sind. Und sie sind arm, weil sie auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden, als migrantische Frauen besonders krass. Das muss aufhören! Es gibt keine Freiheit ohne Freiheit von Gewalt. Und keine Frau ist frei, solange nicht alle frei sind!

Deshalb braucht es auch endlich ein echtes Asylrecht bei geschlechtsspezifischer Verfolgung! Der EuGH hat entschieden, dass jede Frau in Afghanistan wegen ihres Geschlechts verfolgt wird und daher grundsätzlich Anspruch auf Schutz hat.²⁹ Wo ist das deutsche Aufnahmeprogramm? Der deutsche Staat begünstigt Menschenrechtsverletzungen an Frauen, indem er andere Staaten machen lässt, wenn es deutschen Wirtschaftsinteressen dient. Deutsche Unternehmen verletzen Menschenrechte im Ausland, aber Deutschland blockiert Verantwortung durch ein Lieferkettengesetz. Der deutsche Lebensstandard treibt den Klimawandel voran, der zuerst und am stärksten Frauen trifft. Wir haben Verantwortung. Asylrecht ist Menschenrecht!

Und es kann der *weißen* deutschen Mehrheitsgesellschaft auch nur guttun, wenn andere Menschen nach Deutschland kommen und internationale Vernetzungen entstehen. (Wobei schön wäre, wenn das künftig freiwillig geschieht.) Denn auch die *weiße* Frauenbewegung muss noch so viel lernen.

Lateinamerikanischen Frauenbewegungen verdanken wir den Begriff des Femi(ni)zids, der beschreibt, dass tödliche Gewalt gegen Frauen auf patriarchalen Strukturen beruht und nicht ein individuelles Schicksal ist.³⁰ So muss sie auch bekämpft werden. Wir verdanken Schwarzen Aktivistinnen aus den USA das Konzept reproduktiver Gerechtigkeit.³¹ Mit der Entkriminalisierung des Schwangerschaftsabbruchs allein lassen sich weder Wahlkämpfe gewinnen noch Gesellschaften grundlegend verändern. Es geht um freie Entscheidungen gegen erzwungenes Schwangersein für alle Menschen, die schwanger werden können oder ungewollt schwanger sind. Es geht aber ebenso um freie Entscheidungen für Kinder. Seit dem Kaiserreich werden nicht-*weiße*, nicht-deutsche, arme oder behinderte Menschen daran gehindert, Familien zu gründen und Kinder zu haben und großzuziehen. Das hat eine durchgängige Kontinuität. Und es geht um die Frage, wie unsere Gesellschaft aussehen soll, damit Menschen hier Kinder großziehen wollen und können. Das geht uns alle an.

Frauenrechte sind Menschenrechte. Die Würde des Menschen gilt für alle. Unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Sprache, sexueller Orientierung, Behinderung, Armut. Art. 3 GG verbietet die Diskriminierung von Frauen ebenso wie rassistische Diskriminierung, Antisemitismus, Diskriminierung sexueller oder geschlechtlicher Minderheiten oder

- 26 Exemplarisch: von Auer, Katja / Micus-Loos, Christiane / Schäfer, Stella / Schrader, Kathrin (Hg.): Intersektionalität und Gewalt. Verwundbarkeiten von marginalisierten Personen und Gruppen sichtbar machen, 2023; bff & Prasad, Nivedita (Hg.): Geschlechtsspezifische Gewalt in Zeiten von Digitalisierung, 2021.
- 27 Frauenhauskoordinierung: Migrantinnen im Frauenhaus, Newsletter No. 2 / 2008, https://www.frauenhauskoordinierung.de/fileadmin/redakteure/Publikationen/Newsletter/newsletter_2_08.pdf.
- 28 Lesenswert: Segato, Rita Laura: Wider die Grausamkeit. Für einen feministischen und dekolonialen Weg, übersetzt von Sandra Schmidt, 2021.
- 29 EuGH vom 4.10.2024, C608/22 und C609/22, online: <http://curia.europa.eu/>.
- 30 Zum Weiterlesen: Dyroff, Merle / Maier, Sabine / Pardeller, Marlene / Wischnewski, Alex (Hg.): Feminizide. Grundlagentexte und Analysen aus Lateinamerika, 2023.
- 31 Exemplarisch: Ross, Loretta J. / Solinger, Rickie: Reproductive Justice. An Introduction, Oakland 2017. Siehe auch <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/reproduktive-rechte-2024/>.

von Menschen mit Behinderungen. Der UN-Frauenrechtskonventionsausschuss (CEDAW-Ausschuss) fordert, dass alle staatlichen Stellen und öffentlichen Einrichtungen Frauen in allen Bereichen fördern und ihre politische, soziale, wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Teilhabe garantieren. Die sofortigen effektiven Maßnahmen für substantielle Gleichheit müssen insbesondere auf Frauen und Mädchen zugeschnitten sein, die von mehrfacher oder intersektionaler Diskriminierung betroffen sind, also Migrantinnen und geflüchtete Frauen, indigene Frauen, Romnja und Sintizze und andere Frauen, die zu einer ethnischen oder nationalen Minderheit gehören, Frauen in religiösen Minderheiten, Frauen mit Behinderungen, ältere Frauen, alleinerziehende Mütter, lesbische und bisexuelle Frauen, Cis-Frauen wie trans* Frauen, intergeschlechtliche Personen, Frauen auf dem Land und Frauen, die vom Klimawandel betroffen sind, und viele mehr.³²

Der Kampf sogenannter Minderheiten bringt die gesamte Gesellschaft voran. Das sind keine Randgruppen, das sind keine Randfragen, das ist kein Add-on, es geht um alles und alle. Migrantische und antirassistische Kämpfe machen Strukturen sichtbar, statt Diskriminierung zum individuellen Problem zu erklären. Radikalere Ziele werden möglich. Transformation wird nicht nur gedacht, sondern angepackt.

Der gemeinsame Kampf gegen Lohndiskriminierung 1973 in Neuss und an 300 anderen Orten kam zu einem schlechten Zeitpunkt: Ölkrise, Anwerbepstopp, Rassismus, Entlassungen, Ausweisungen, keine Lust zu teilen. Es war also der denkbar schlechteste Moment. Allerdings: verbündet für Feminismus und Antirassismus passt eigentlich nie. Es ist aber immer notwendig.

10 Jahre DaMigra bedeutet mehr als 100 Jahre migrantischer und verbündeter Kämpfe³³ für Frauenrechte statt Fürsorge, für Ansprüche statt Almosen, für Transformation statt Angst und Anpassung, gegen Faschismus, Kapitalismus und Patriarchat.

Auf viele weitere Jahre! Tausend Dank!

32 Vgl. Lembke, Ulrike: Article 4 CEDAW, in: Schulz/Halperin-Kaddari/Rudolf/Freeman (Hg.), *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women and its Optional Protocol: A Commentary*, 2022, S. 198 ff. mwN.

33 Zum Weiterlesen: Gutiérrez Rodríguez, Encarnación / Tuzcu, Pinar: *Migrantischer Feminismus in der Frauenbewegung in Deutschland (1985–2000)*, 2021; Oguntoye, Katharina / Opitz, May / Schultz, Dagmar (Hg.): *Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*, 1986; Bergold-Caldwell, Denise / Digoh-Ersoy, Laura / Haruna-Oelker, Hadija / Nkwendja-Ngoubamdjum, Christelle / Ridha, Camilla / Wiedenroth-Coulibaly, Eleonore (Hg.): *Spiegelblicke. Perspektiven Schwarzer Bewegung in Deutschland*, 2015; und <https://www.damigra.de/>.

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-21

Rechtsstaat in Gefahr: Kollektive Demenz

Rede bei der Veranstaltung „#WeTheWomen – Gemeinsam Gleichberechtigung gestalten“ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung mit Bundesministerin Svenja Schulze am 4. September 2024 in Potsdam*

Farnaz Nasiriamini

Diplom-Juristin, Politische Soziologin und Lehrbeauftragte, Rechtsreferendarin in Frankfurt a.M., Mitglied des djB-Bundesvorstandes für die Mitglieder in Ausbildung sowie Co-Gründerin des djB-Netzwerks Juristinnen mit Migrationsgeschichte (JuMi)

„Nachmittags in der Stadt. Nichts zu sehen. Keiner würde auch nur im Traum daran denken, dass dies der Tag ist, an dem die größte Katastrophe für die Menschheit begonnen hat!“ – so schrieb Stefan Zweig in seinem Tagebuch, am 01.09.1939. Diese Worte begleiten mich bei der Hochrechnung der Landtagswahl in Thüringen am 01.09.2024. Die AfD führt mit über 30 Prozent. Die Straßen sind ruhig, nichts zu sehen, das auf die drohende Gefahr hinweist. Doch diese Stille täuscht, wie schon 1929 in Thüringen, als die NSDAP erstmals in eine Landesregierung eintrat.¹ Damals wie heute scheint es, als gäbe es nichts zu befürchten, doch in dieser Ruhe liegt das Unheil verborgen.

Die Diagnose ist gestellt: Kollektive Demenz. Doch die Heilung liegt nicht in weiteren politischen Beruhigungspillen², sondern im entschlossenen Aufwachen aus dem sicherheitsfixierten

Dämmer Schlaf. Denn bei politischen Umwälzungen sind es vor allem Frauen, die von den Folgen der Vergesslichkeit betroffen sind.

Nichts zu ändern? Wir beobachten, wie eine als fortschrittlich geltende Regierung wie die Ampelkoalition grundlegende Reformen im Bereich der Frauenrechte vernachlässigt. Der § 218 StGB, der den Schwangerschaftsabbruch kriminalisiert, bleibt weiterhin bestehen. Wenn diese Regierung nicht in der Lage ist, diesen veralteten Paragraphen abzuschaffen – was müssen

* Farnaz Nasiriamini vertrat dort den djB als Expertin aus der Zivilgesellschaft im Bereich Recht. Neben den Bundesministerinnen Svenja Schulze und Klara Geywitz sowie den Beiträgen von Jennifer Mansey zu Ressourcen und Narin Aytan zu Repräsentation hat sie dort über die Bedeutung der Rechte von Frauen gesprochen. Diese drei „R“ – Rechte, Ressourcen und Repräsentation – sind gemäß BMZ zentral für die Gleichstellung.

1 Friedrich Ebert Stiftung: Thüringen 1930: Erste Landesregierung unter Beteiligung der NSDAP, unter: <https://www.fes.de/beitraege/thueringen-was-uns-hermann-brills-widerstand-gegen-die-nazis-lehrt> (Zugriff für alle Links 10.10.2024).

2 Bundesministerium des Inneren und für Heimat: Kabinett beschließt Gesetzentwürfe zur Umsetzung des Sicherheitspakets, online: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2024/09/sicherheitspaket.html>

wir von einer politischen Bewegung wie der AfD erwarten, die das traditionelle Rollenbild der Frau als Mutter propagiert?

Was ist mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das seit Jahren als zahloser Tiger gilt?³ Die Ampelkoalition hat es bis heute nicht geschafft, wie angekündigt, das AGG zu reformieren, um das Antidiskriminierungsrecht nach den Vorgaben der EU effektiv und durchsetzbar zu machen. Diese Entwicklungen zeigen, dass wir momentan in einem Stillstand verharren und jetzt schon in einen gefährlichen Rückschritt gleiten.⁴

Die Große Koalition führte die „Ehe für alle“ ein – ein längst überfälliger Schritt in Richtung Gleichberechtigung. Doch was nützt dieser Fortschritt, wenn die heutige Ampelkoalition nicht in der Lage ist, darauf aufbauend notwendige Reformen umzusetzen, wenn sie nur Frauen betrifft? Bis heute hat die Ampelkoalition es nicht geschafft, das Abstammungsrecht so anzupassen, dass beide Frauen in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft automatisch als Mütter anerkannt werden, wenn sie ein Kind bekommen – so wie es bei homosexuellen männlichen Paaren möglich und bei heterosexuellen Paaren selbstverständlich ist.⁵

Nichts zu verhindern? Diese Rückwärtsgewandtheit zeigt, wie tief patriarchale Strukturen in unserer Gesellschaft verankert sind. Femizide – die gezielte Tötung von Frauen aufgrund ihres Frauseins werden als „Partnerschaftskonflikte“ abgetan und damit verharmlost. In Deutschland ist durchschnittlich jeden Tag eine Frau von einem versuchten oder vollendeten Tötungsdelikt durch den eigenen Ehemann, Partner oder Ex-Partner betroffen, und jede Woche sterben dabei drei Frauen. Besonders gefährlich sind Trennungsphasen, insbesondere wenn die Trennung auf die Initiative der Frau zurückgeht.⁶ In diesen Fällen ist das Motiv patriarchalisches Herrschaft- und Besitzdenken des Täters, der nicht akzeptieren kann, dass sich die Frau seinem Einfluss entzieht. Es ist erschreckend, dass Femizide in sozialen Medien zusätzlich in Form von digitaler Gewalt verharmlost werden.⁷ Wir brauchen, so wie die Istanbul-Konvention es vorschreibt, mehr Aufklärung und wie wir als Deutscher Juristinnenbund fordern, die Aufnahme des Merkmals der „geschlechtsspezifischen Beweggründe“ in die Strafzumessungserwägungen. Mit dem Gewalthilfegesetz kann die Bundesregierung ein zentrales Versprechen aus dem Koalitionsvertrag einlösen sowie ihre Verpflichtungen aus der Istanbul-Konvention und der EU-Gewaltschutzrichtlinie umsetzen.⁸ Wir hoffen, dass der Entwurf umgesetzt wird. Wir dürfen die Errungenschaften der letzten Jahrzehnte in Deutschland nicht aufs Spiel setzen.

Nichts zu sehen. So schien es in den Tagen vor der Wahl, als die Ampelkoalition dagegen still und fast unbemerkt ein neues Sicherheitspaket beschloss.⁹ Kaum jemand spricht darüber, dass die Bundespolizei vor einigen Tagen ermächtigt wurde, „stichprobenartig verdachtsunabhängige Kontrollen“ durchzuführen. Diese anlasslosen Kontrollen stellen einen massiven Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar. Und wir wissen, wer da, wie bisher, kontrolliert werden wird. Mehrfach diskriminierte Menschen, Menschen mit Migrationsgeschichte, mit Migrationsvordergrund. Wer Freiheit aufgibt, um Sicherheit zu gewinnen, wird am Ende beides verlieren. Doch in den aktuellen politischen Debatten scheint diese Weisheit an Bedeutung verloren zu haben.

Nichts zu fürchten? Dieses Paket, das die Antwort der Bundesregierung auf die wachsende Unsicherheit in der Bevölkerung sein soll, greift tief und verfassungswidrig in Grundrechte ein. Besonders gravierend ist die geplante Kürzung von Sozialleistungen für Dublin-Geflüchtete, die als notwendige Maßnahme dargestellt wird. Tatsächlich untergräbt sie ein zentrales Prinzip unseres Rechtsstaats: das verfassungsrechtlich garantierte Existenzminimum. Ein Staat, der dieses Minimum infrage stellt, beginnt, seine eigene moralische Grundlage zu untergraben.

Und wie so oft sind es Frauen, die den höchsten Preis dafür zahlen. Frauen, die bereits auf der Flucht, regelmäßig Opfer von sexueller Gewalt und Ausbeutung geworden sind.¹⁰ Ohne Zugang zu grundlegenden Rechten und Dienstleistungen werden sie in eine noch tiefere Abhängigkeit und Gefährdung gedrängt, während sie gleichzeitig der Gewalt von Schleppern, Behörden und Partnern ausgesetzt sind.

Nichts zu schützen? Doch diese Problematik endet nicht an den Grenzen Europas. Wir dürfen nicht die Augen davor verschließen, dass in Kriegsgebieten, aber auch in Flüchtlingslagern in Europa reproduktive Gewalt an Müttern, Säuglingen und Kindern verübt wird. Zudem sind Schwangere Frauen und Neugeborene besonders gefährdet, wenn es an Zugang zu Nahrung, Wasser, Unterkunft, Kleidung, Hygiene und Sanitäreinrichtungen mangelt.¹¹ Diese Herausforderungen betreffen uns jedoch nicht nur indirekt: Wenn wir es nicht schaffen, im Ausland für Frieden und Sicherheit zu sorgen und den Schutz der Schwächsten zu gewährleisten, werden Menschen gezwungen sein, zu uns zu kommen und hier Zuflucht zu suchen. Unser Versagen, international zu handeln, wird auch unsere eigene Stabilität betreffen.

Nichts zu stoppen? So könnte es in Thüringen scheinen, wo die Bedrohung für die Demokratie noch tiefer geht. Die AfD hat sich eine Sperrminorität im Landtag gesichert, die es ihr

3 Bündnis AGG-Reform Jetzt!, online: <https://agg-reform.jetzt/>

4 Smikac, Hartmut: Nachgehakt beim Bundesjustizminister in Sachen AGG-Reform, Kabinet-Nachrichten, unter: <https://kabinet-nachrichten.org/2024/02/12/nachgehakt-beim-bundesjustizminister-in-sachen-agg-reform/>

5 Sarti, Mandy: Wie lesbische Mütter benachteiligt werden, Tagesschau online: <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/muetter-rechte-100.html>

6 Deutscher Juristinnenbund: Stellungnahme zum Antrag „Femizide in Deutschland untersuchen, benennen und verhindern“ vom 25.02.2021, online: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st21-04>

7 Deutscher Juristinnenbund: Policy Paper zur Bedeutung von Frauenhass als Element extremistischer Strömungen und der radikalisierenden Wirkung des Internets vom 09.09.2021, online: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st21-18>

8 Hecht, Patricia: Geplantes Gewalthilfegesetz – Verbände fordern Schutz für Frauen, taz, online: <https://taz.de/Geplantes-Gewalthilfegesetz/!6035707/>

9 Nach Terroranschlag in Solingen: Bundesregierung einigt sich auf „Sicherheitspaket“, LTO, online: <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/nach-terroranschlag-in-solingen-ampel-regierung-sicherheitspaket-waffenrecht-asylrecht>

10 Pertsch, Anne / Nasiriamini, Farnaz: Geschlechtsspezifische Gewalt im Asylverfahren, in: djbZ, 3/2020, S. 112.

11 Altunjan, Tanja / Steinl, Leonie: Sexualisierte und reproduktive Gewalt als Völkerrechtsverbrechen, Verfassungsblog, online: <https://verfassungsblog.de/sexualisierte-und-reproduktive-gewalt-als-volkerrechtsverbrechen/>

ermöglicht, die Wahl von Verfassungsrichtern zu blockieren. Das ist nicht nur ein politisches Manöver – es ist ein direkter Angriff auf die Funktionsfähigkeit des Rechtsstaats.¹² Ein Verfassungsgericht, das nicht mehr unabhängig arbeiten kann, ist ein System ohne Rückgrat. Und was passiert, wenn das Rückgrat bricht? Frauen werden die ersten Opfer sein. Die AfD macht keinen Hehl daraus, welche Rolle sie Frauen zugesteht: Eine Frau soll als Hausfrau seiner Familie dienen und als Gebärmutter fungieren. Ein Blick in den Iran und Afghanistan zeigt, wohin es führen kann, wenn ein faschistischer, totalitärer Staat die Kontrolle übernimmt: Frauen werden systematisch unterdrückt und ihrer Menschenrechte beraubt.

Nichts zu verteidigen? Während die politischen Entscheidungsträger auf Maßnahmen setzen, die Kontrolle suggerieren, werden diejenigen, die für die Rechtsstaatlichkeit kämpfen, zunehmend zur Zielscheibe. Die Hetzkampagne gegen eine Anwältin für Asylrecht, die den Solinger Täter vertrat, ist ein Zeichen für den Zustand unserer Gesellschaft.¹³ Wenn wir zulassen, dass solche Angriffe zur Normalität werden, riskieren wir nicht nur das Vertrauen in unseren Rechtsstaat, sondern auch die grundlegenden Werte, die unsere Gesellschaft seit 1949 prägen.

Nichts zu ignorieren. „Nachmittags in der Stadt. Nichts zu sehen.“ Doch heute können wir uns nicht darauf verlassen, nichts zu sehen. Heute sehen wir viel – viel mehr, als wir sehen

sollten. Wir sehen die schleichenden Angriffe auf unsere Freiheit, die Verquickungen politischer Macht mit extremen Positionen und die Aushöhlung unserer Grundrechte. Wir sehen die Bedrohung, die vor unseren Augen wächst, während wir nur allzu oft wegschauen. Es ist unsere Verantwortung, wenigstens hinzusehen. Wir haben die Werkzeuge, um sie zu verteidigen: Einigkeit und Recht und Freiheit. Mögen die kommenden Tage nicht den Beginn einer neuen Katastrophe markieren, sondern den Aufbruch in eine Zukunft, in der die Werte unserer Verfassung stärker sind als die Kräfte, die sie bedrohen. Möge die Stadt in der Ruhe den Mut finden, den Ruf der Demokratie zu hören – sie schreit. Und dieser Schrei ist auch ein Aufruf, die Rechte und Freiheiten von Frauen zu verteidigen. In einer Zeit, in der die Grundrechte für alle bedroht sind, dürfen wir nicht zulassen, dass die spezifischen Rechte von Frauen und Mädchen unter den Tisch fallen. Denn ihre Freiheit ist untrennbar mit der Freiheit aller verbunden.

-
- 12 Kehrer, Andreas: Wie die AfD-Sperrminorität den Thüringer Verfassungsschutz infrage stellt, MDR Thüringen unter: <https://www.mdr.de/nachrichten/thueringen/afd-sperminoritaet-verfassungsschutz-kontrollkommission-100.html>
- 13 Deutscher Anwaltsverein: Solingen: Angriffe auf Anwältin nicht hinnehmbar! Verteidigung des Rechtsstaats ist kein Verbrechen, PM 39/24.

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-23

Die Anerkennung der Flüchtlingseigenschaft afghanischer Frauen vor dem EuGH

Btissam Boulakhrif

Doktorandin am Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Völker- und Europarecht, Leibniz Universität Hannover und djB-Mitglied in der Kommission Europa- und Völkerrecht

I. Hintergründe und Ablauf des Verfahrens

Am 4. Oktober 2024 erließ der Europäische Gerichtshof (EuGH) seine Entscheidung zum Vorabentscheidungsersuchen des österreichischen Verwaltungsgerichtshofes aus dem Jahre 2022.¹

Das zugrundeliegende Verfahren wurde von zwei afghanischen Frauen angestrengt, welche Rechtsmittel gegen eine Entscheidung des österreichischen Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl einlegten. Dieses lehnte zuvor die Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft der Beschwerdeführerinnen ab.² Im behördlichen Asylverfahren trugen die Beschwerdeführerinnen vor, dass sie sich in Afghanistan aufgrund ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit Verfolgung ausgesetzt sähen. Während das Bundesamt eine Verfolgung ablehnte, erkannte es subsidiären Schutz lediglich aufgrund fehlender „sozialer Unterstützung“ und damit einhergehender „wirtschaftlicher und sozialen Schwierigkeiten“ im Falle einer Rückkehr an.³

Im darauffolgenden Gerichtsverfahren urteilte das Bundesverwaltungsgericht Österreichs, dass es den Beschwerdeführerinnen zuzumuten wäre, ihre „westliche Lebensführung“ in Afghanistan aufzugeben zum Zwecke der Verhinderung von Verfolgungshandlungen, da sie sich diese nicht in ausreichendem Maße angeeignet hätten, sodass diese keinen „wesentlichen Bestandteil ihrer Identität“ ausmache, um eine Flüchtlingseigenschaft zu begründen.⁴

Nach Einlegung der Revision stellte der Verwaltungsgerichtshof fest, dass sich nach Wiederergreifung der Macht durch die Taliban die Situation für Frauen in Afghanistan derart geändert hätte, dass diese durchaus mit dem Vorgängerregime der Taliban von 1996 bis 2001 vergleichbar sei. Die Maßnahmen dieses Regimes wurden in der Vergangenheit vom Verwaltungsgerichtshof als Verfolgungshandlungen nach der Genfer Flüchtlingskonvention eingestuft. Nach dem Sturz des Taliban-Regimes und vor Wiederergreifung der Macht wurde dagegen die Flüchtlingseigenschaft afghanischer Frauen in der Regel

-
- 1 EuGH, Urteil vom 04.10.2024, Rs. C-608/22 und C-609/22.
 2 Ebd., Rn. 21 f.
 3 Ebd., Rn. 19 ff.
 4 Ebd., Rn. 23

nur dann zugesprochen, wenn sich in der Einzelfallprüfung eine Verfolgung aufgrund des „westlich orientierten Lebensstils“ der betroffenen Frau ergab.⁵ Der Gerichtshof wandte sich nun mit folgenden Vorlagefragen an den EuGH: Zum einen, ob die Kumulierung diskriminierender Maßnahmen – darunter der fehlende rechtliche Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und häuslicher Gewalt, die Gefahr von Zwangsverheiratungen und Diskriminierung von Frauen in verschiedenen Lebensbereichen – welche vom Staat vorgenommen, gefördert oder geduldet würden, so gravierend seien, dass eine Verfolgung nach Art. 9 Abs. 1 lit. b) der Richtlinie 2011/95/EU anzunehmen sei. Zum anderen legte der Gerichtshof dem EuGH die Frage vor, ob noch eine individuelle Prüfung der Flüchtlingseigenschaft in solchen Fällen erforderlich sei, soweit sie über die Feststellung des Herkunftsstaates und des Geschlechts hinausgehe.⁶

II. Rechtliche Würdigung des Gerichtshofes

1. Rechtsgrundlagen

Als Rechtsgrundlagen bezieht der Gerichtshof nicht nur die Richtlinien 2011/95/EU und 2013/32/EU der Europäischen Union ein, sondern zieht neben der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK), der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GrCh) und der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), auch die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) sowie das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) heran.⁷

Diese völkerrechtlichen Verträge würden unter anderem Auslegungshilfen gemäß Art. 78 Abs. 1 AEUV darstellen. Dabei erkenne insbesondere die Istanbul-Konvention Gewalt gegen Frauen als Verfolgung im Sinne von Art. 1 A Ziff. 2 der GFK an. Dies spiegle sich zudem auch in der maßgeblichen Richtlinie 2011/95/EU wider, welche in der Aufzählung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2011/95/EU auf das Geschlecht Bezug nehme.⁸

Damit stellte der EuGH bereits in der Festlegung des rechtlichen Maßstabes die geschlechtliche Dimension des europäischen Flüchtlingsschutzes fest.

2. Rechtliche Bewertung des EuGH

Afghanische Frauen als soziale Gruppe

Die Feststellung, dass es sich bei Frauen mit afghanischer Staatsangehörigkeit um eine bestimmte soziale Gruppe im Sinne des Art. 10 Abs. 1 lit. d) der Richtlinie 2011/95/EU handele, wurde im vorliegenden Fall nicht als strittig behandelt.⁹ Es wurden mithin keine weiteren, über die geschlechtliche Zugehörigkeit hinausgehenden Eigenschaften für die Begründung einer „deutlich abgegrenzte[n] Identität“ im Sinne des Art. 10 Abs. 1 lit. d) der Richtlinie 2011/95/EU gefordert.

Geschlechtsbezogene Gewalt und Diskriminierung als Verfolgung gemäß Art. 9 der Richtlinie 2011/95/EU

Weiterhin musste das Gericht die Frage danach beantworten, ob nach Maßgabe des Art. 9 Abs. 1 lit. b) der Richtlinie 2011/95/

EU die Situation von Frauen in Afghanistan eine Kumulation von Maßnahmen des Staates darstelle, welche die betroffenen Personen auf ähnlich Weise betreffe wie eine Verfolgung nach Art. 9 Abs. 1 lit. a) der Richtlinie 2011/95/EU.

Nach Artikel 9 Abs. 1 lit. a) der Richtlinie 2011/95/EU sei eine Verfolgung dann gegeben, wenn eine Handlung vorliegt, welche nach Art oder Wiederholung eine schwere Verletzung grundlegender Menschenrechte, insbesondere solcher, von denen gemäß Art. 15 Abs. 2 EMRK keine Abweichung zulässig sei.¹⁰ Dabei sei jedoch durch den europäischen Gesetzgeber keine abschließende Aufzählung durch Art. 15 Abs. 2 EMRK, sondern vielmehr eine Orientierung an dem dort normierten Schweregrad vorgenommen worden.¹¹ Nach Art. 9 Abs. 1 lit. b) der Richtlinie liege eine Verfolgung auch vor, wenn Maßnahmen in ihrer Kumulation eine der Verletzung aus Absatz 1 lit. a) ähnliche Betroffenheit auslösen.¹² In Absatz 2 wiederum finde sich die Aufzählung von Handlungen, die auch eine Verfolgung darstellen können. Es werden unter anderem sexualisierte Gewalt sowie Maßnahmen, die an die Geschlechtszugehörigkeit anknüpfen, genannt.¹³

Laut den Erwägungsgründen der Richtlinie 2011/95/EU bilde die GFK den internationalen Rechtsrahmen des Flüchtlingsschutzes und die GrCh solle bei der Umsetzung der Richtlinie berücksichtigt werden, da die Richtlinie auch ihrer Förderung diene. Ferner sei die Richtlinie auch vor dem Hintergrund der in Art. 78 Abs. 1 AEUV genannten Verträge auszulegen, wozu die Istanbul-Konvention wie auch die CEDAW gehöre. Unter Nennung der einschlägigen Rechtsgrundlagen der GrCh, der Istanbul-Konvention und der CEDAW arbeitete der Gerichtshof diesen internationalen Rechtsrahmen heraus, der unter anderem den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt, Zwangsehe und weiteren Diskriminierungsformen als Menschenrechtsverletzungen umfasst. Dabei hob er besonders Artikel 60 Absatz 1 der Istanbul-Konvention hervor, der geschlechtsspezifische Gewalt explizit als Form der Verfolgung im Sinne von Artikel 1 A Ziffer 2 der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) einordnet.¹⁴

Das Gericht prüfte die zu befürchtenden Handlungen in Afghanistan für Frauen zunächst am Maßstab des Art. 15 Abs. 2 EMRK und stellte hierbei bereits in Teilen eine Verfolgung nach Art. 9 Abs. 1 lit. a) der Richtlinie 2011/95/EU fest. Als solche schweren Verletzungen grundlegender Menschenrechte wertete es die Zwangsverheiratungen, die eine Form der Sklaverei gemäß Art. 4 EMRK darstellen würden, sowie den fehlenden Schutz vor geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt, die es unter Art. 3 EMRK subsumierte.¹⁵

Bezüglich der weiteren diskriminierenden Maßnahmen des Taliban-Regimes im Rahmen der Gesundheitsversorgung, des

5 Ebd., Rn. 25 ff.

6 Ebd., Rn. 30.

7 Ebd., Rn. 3 ff.

8 Ebd., Rn. 33 ff.

9 Ebd., insbesondere Rn. 25, Rn. 31 ff.

10 Ebd., Rn. 37.

11 Ebd., Rn. 38.

12 Ebd., Rn. 39.

13 Ebd., Rn. 45.

14 Ebd. Rn. 33 ff.

15 Ebd., Rn. 43

verwehrt den Zugang zur Bildung und politischen Partizipation sowie der Einschränkung weiterer Freiheiten im Bereich der beruflichen und sportlichen Betätigung, der Freiheit sich zu kleiden oder frei bewegen zu können, bejahte der Gerichtshof eine Kumulation von Maßnahmen nach Maßgabe des Art. 9 Abs. 1 lit. b) der Richtlinie 2011/95/EU. Dies resultiert daraus, dass die bewusste, systematische, konsistente und zusammenhängende Anwendung der Maßnahmen, den Menschenwürdegehalt der den afghanischen Frauen verwehrt Grundrechte berühre.¹⁶

Prüfungsumfang im nationalen Asylverfahren

Des Weiteren beantwortete das Gericht die Frage nach dem Prüfungsumfang im Rahmen der Anerkennung afghanischer Frauen als Flüchtlinge in österreichischen Asylverfahren. Das Gericht stellte diesbezüglich fest, dass gemäß Art. 4 der Richtlinie 2011/95/EU eine individuelle Prüfung der Flüchtlingseigenschaft zu erfolgen habe und dies auch die Verpflichtung zur Einholung solcher Informationen beinhalte, die spezifisch die Situation von Frauen betreffen.¹⁷ Dabei seien die notwendigen Informationen über die Herkunftsstaaten durch die zuständigen Behörden des Mitgliedsstaates zu erheben nach Art. 10 Abs. 3 lit. d) der Richtlinie 2013/32/EU und neben Informationen der Europäischen Behörden, auch Informationen des Flüchtlingskommissariats der Vereinten Nationen und der einschlägigen Menschenrechtsorganisationen zu nutzen.¹⁸

Hinsichtlich der Situation von Frauen in Afghanistan unter dem wiedergekehrten Taliban-Regime schlussfolgerte der Gerichtshof jedoch, dass es ausreichend sei, zu ermitteln, dass es sich bei der betroffenen Person um eine afghanische Frau handle. Darüberhinausgehende persönliche Umstände müssten entsprechend nicht geprüft werden.¹⁹

III. Auswirkungen des Urteils

Richtlinien der Europäischen Union sind durch die Mitgliedsstaaten umzusetzen gemäß Art. 288 AEUV. Dem wurde in Bezug auf die Richtlinie 2011/95/EU im Jahre 2013 durch eine Anpassung des Asylgesetzes durch das AsylVfGuaÄndG²⁰ entsprochen. Nationale Normen, die Richtlinien der Europäischen Union umsetzen, sind entsprechend auch, unter Berücksichtigung des Umsetzungsspielraumes der Mitgliedsstaaten, nach den Maßstäben des Unionsrechts auszulegen und umzusetzen.²¹ Dies ergibt sich aus dem Anwendungsvorrang des Unionsrechts. Die Auslegung des EuGH ist dabei für die übrigen Mitgliedsstaaten bindend.²²

Im behördlichen Asylverfahren sollte die grundsätzliche Anerkennung des EuGH von Frauen als von geschlechtsspezifischer Verfolgung betroffene Gruppe beachtet werden. Es ist hier insbesondere hervorzuheben, dass der EuGH bereits den nicht ausreichenden staatlichen Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt als Verfolgungsgrund gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. a) der Richtlinie 2011/95/EU anerkennt.²³ Die Verschiebung der Gewalt im Falle unzureichenden staatlichen Gewaltschutzes in die „private Sphäre“ statt der Anerkennung des strukturellen Problems sogenannter häuslicher Gewalt und mithin ein fast kategorischer Ausschluss der Flüchtlingseigenschaft in diesen Fällen,²⁴ stellt

sich somit als europarechtswidrig dar. Auch der Annahme des Bundesverwaltungsgerichts Österreichs, dass es afghanischen Frauen zumutbar sei, ihre „westliche Lebensführung“ abzulegen,²⁵ kann somit in behördlichen Asylverfahren der Mitgliedsstaaten nicht mehr greifen. Denn neben der Verletzung von Art. 3 und 7 EMRK aufgrund der geschlechtsspezifischen Gewalt und Zwangsverheiratungen, die afghanische Frauen unter dem Regime der Taliban befürchten müssen, stellte der Gerichtshof fest, dass die weiteren diskriminierenden Maßnahmen kumulativ so schwerwiegend seien, dass sie den Menschenwürdegehalt der entzogenen Freiheitsrechte der Frauen in Afghanistan verletzen.²⁶

Auch die Eigenschaft der „sozialen Gruppe“ darf nicht zu restriktiv ausgelegt werden, da der EuGH in seiner Auslegung der Richtlinie, insbesondere auch unter Heranziehung des als Auslegungsmaßstab dienendem Art. 60 der Istanbul-Konvention, keine weiteren Voraussetzungen als die Geschlechtszugehörigkeit verlangt. Das Erfordernis der Andersartigkeit des Art. 10 Abs. 1 lit. d) der Richtlinie 2011/95/EU und des § 3b Abs. 1 Nr. 4 b AsylG erfordert nicht zwingend, dass zusätzlich zur geschlechtlichen Zugehörigkeit weitere Merkmale die „Andersartigkeit“ begründen. Diese kann bereits durch die geschlechtliche Zugehörigkeit allein begründet werden.²⁷ Dies entspricht auch der bisherigen Rechtsprechung des EuGH, wonach eine zwingende Voraussetzung weiterer gemeinsamer Merkmale zur Begründung einer „sozialen Gruppe“ im Sinne des Art. 10 Abs. 1 lit. d) der Richtlinie 2011/95/EU europarechtlich nicht geboten ist und auch Frauen eines Staates in ihrer Gesamtheit eine solche Gruppe darstellen können.²⁸

IV. Fazit

Die Anerkennung geschlechtsspezifischer Verfolgung ist nicht neu, sondern wurde bereits zuvor durch den EuGH bejaht.²⁹ Die behördliche sowie gerichtliche Praxis in Deutschland muss sich an diese Rechtsprechung anpassen. Neben der Anerkennung von Frauen als soziale Gruppe im Sinne des Art. 10 Abs. 1

16 Ebd., Rn. 44 f.

17 Ebd., Rn. 48.

18 Ebd., Rn. 52.

19 Ebd., Rn. 57 f.

20 Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2011/95/EU, BGBl. I S. 3474.

21 BVerfGE 158, 1 (Rn. 38), BVerfGE 118, 79 (Rn. 66 ff.).

22 Hilf, Meinhard / Nettesheim, Martin (Hrsg.), Art. 267 AEUV, Rn. 108; Schwarze, Jürgen / Hatje, Armin (Hrsg.), Art. 267 AEUV, 7. Aufl. 2015, Art. 267, Rn. 93.

23 EuGH (Fn. 1), Rn. 43.

24 VG Hamburg, Urteil vom 02.03.2023, Az. 1 A 3289/21, insbes. S. 18 ff. VG Potsdam, Urteil vom 02.12.2022, Az. 16 K 3710/17.A, insbes. S. 9 ff.; Verwaltungsgericht Göttingen, Urteil vom 13.02.2020, Az. 2 A 919/17, S. 6 f.

25 EuGH (Fn. 1), Rn. 23.

26 Ebd., Rn. 44.

27 Anders beispielsweise: VG Hamburg, Urteil vom 02.03.2023, Az. 1 A 3289/21, S. 18; VG München, Urteil vom 03.02.2021, Az. M 4 K 17.47765, Rn. 33 ff.; VG Düsseldorf, Urteil vom 18.11.2020, Az. 22 K 3635/18.A, Rn. 41 und auch in der behördlichen Praxis vgl. Endres de Oliveira/Kasim, NVwZ, 486 (487 f.) mwN. Näher dazu auch: Ronte, Asylmagazin 4/2023, S. 89.

28 EuGH, MigRI 2024, 60 (Rn. 49 ff.); EuGH, NVwZ 2024, S. 1243 (Rn. 40 ff.).

29 So bereits Anfang desselben Jahres: EuGH, Urteil vom 16.01.2024 – C – 621/21, Rn. 57.

lit. d) der Richtlinie 2011/95/EU und des § 3b Abs. 1 Nr. 4 b AsylG, muss insbesondere auch die strukturelle Gewalt gegen Frauen mit Blick auf Art. 3 EMRK in ausreichendem Maße Berücksichtigung finden.³⁰ Die Anerkennung geschlechtsspezifischer Verfolgung ist mithin Bestandteil des unionsrechtlich determinierten Asylrechts.

30 Vgl. hierzu auch das Policy Paper 24-42 des djb vom 28.11.2024: „Flüchtlingsanerkennung aufgrund geschlechtsspezifischer Verfolgung“; online: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st24-42> (Zugriff: 12.12.2024); ProAsyl et al., Zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Bezug auf geflüchtete Frauen und Mädchen in Deutschland, S. 27 ff.

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-26

Rezension: „Weißen Feminismus canceln“ von Sibel Schick

Pauline Philipps

Jurastudentin in Marburg und Mitglied im Arbeitsstab Ausbildung und Beruf

Schon der Titel des neuen Buchs von *Sibel Schick* sticht direkt ins Auge. Der Begriff „canceln“ sorgte in den letzten Jahren immer wieder für Diskussionen. Es geht dabei oft um die Frage, was man „heutzutage noch sagen darf“ und darum, wie wir mit Konflikten in der Öffentlichkeit umgehen. Der Streit darüber, was und vor allem wem wir eine Plattform geben möchten und sollten, ist in Zeiten von öffentlichen Debatten um umstrittene Personen, wie zum Beispiel die Band Rammstein, hochaktuell. *Sibel Schick* blickt in diesem Buch jedoch tiefer. „Canceln“ sei heute ein rechter Kampfbegriff, welcher ursprünglich aber die Unsichtbarmachung von marginalisierten Gruppen bezeichnete. Es geht in diesem Buch also nicht darum, den weißen Feminismus oder seine Vertreter*innen im heutigen Sinne des Wortes zu „canceln“, sondern darum, „die Idee [...] durch eine bessere Alternative zu ersetzen“ (S. 20). Es ist ein Appell an alle Feminist*innen, ihren Feminismus weiterzuentwickeln, denn auch dieser kann unsichtbar machen. Eindringlich und mit persönlichen Bezügen erklärt *Sibel Schick*, was weißer Feminismus ist und warum er nicht ausreicht, um eine gleichberechtigte Gesellschaft für alle Menschen zu erschaffen und warum wir endlich einen anderen Blick auf Feminismus brauchen. Weißer Feminismus, so *Schick*, bezieht sich nur auf Diskriminierung auf Grundlage des binären Geschlechts. Es gehe dabei einzig und allein um das Verhältnis von cis Mann und cis Frau.¹ Andere Diskriminierungsformen würden ausgeklammert und somit viele Menschen und ihre Lebensrealitäten unsichtbar gemacht – also „gecancelt“, wenn man dem ursprünglichen Sinn des Begriffes „canceln“, wie *Schick* ihn beschreibt, anwendet. Für eine gleichberechtigte Gesellschaft müssen wir jedoch die Realitäten aller Menschen anerkennen und somit auch unsere Unterschiede und verschiedenen Identitäten sichtbar machen. *Sibel Schick* zeigt in diesem Buch, dass der Kampf um Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen auf die Gleichberechtigung aller Menschen unter Berücksichtigung verschiedener Diskriminierungsformen ausgeweitet werden muss, um eine freie Gesellschaft zu schaffen. Dass es für Leser*innen auch ungemütlich werden kann, wenn einem dabei die eigenen

Privilegien aufgezeigt werden, ist unausweichlich. Es gehört aber dazu, wenn wir etwas verändern möchten. Und *Sibel Schicks* Plädoyer für einen intersektionalen Feminismus ruft uns dazu auf, genau das zu tun.

Gleich zu Beginn erklärt *Sibel Schick* die Begriffe, um die es ihr in dem Buch immer wieder geht, und zeigt auf, wie diese allesamt unmittelbar miteinander verbunden sind: Weißer Feminismus, Cancel Culture, TERF/SWERF,² Rassismus und Ableismus. Das Glossar bietet den idealen Einstieg in das Buch, holt die Leser*innen unabhängig vom jeweiligen Vorwissen ab und schafft wichtiges Grundwissen für die folgenden Kapitel. Die Einleitung endet mit dem bewegenden Satz: „Ich möchte würdevoll leben, weil es als Mensch mein Recht ist“ (S. 26). Schon an dieser Stelle wird den Lesenden bewusst, dass dieses Buch viel mehr möchte, als Aufklärungsarbeit leisten: *Sibel Schick* schafft es, die Leser*innen auch auf emotionaler Ebene zu bewegen und erreicht damit, dass jede*r auch sich selbst und die eigene feministische Überzeugung kritisch hinterfragen muss.

Das Buch ist eingeteilt in verschiedene thematische Abschnitte: in den ersten Kapiteln behandelt *Schick* das Thema Radikalfeminismus und wie er transgeschlechtliche Personen und von Rassismus betroffene Personen exkludiert. Im Folgenden spricht sie außerdem über Feminismus und Macht sowie Gewalt, politische Teilnahme und Arbeit und betrachtet diese Themen aus einer intersektional feministischen Perspektive. Anhand von persönlichen Erfahrungen und aktuellen Debatten erklärt *Sibel Schick*, warum weißer Feminismus mehrfach diskriminierte Personen nicht mitdenkt und somit augenscheinliche Errungenschaften dieser Form des Feminismus auch diskriminierend und benachteiligend wirken können. *Sibel Schick* erklärt, dass Bestrebungen, welche mehrfach marginalisierte Menschen ausschließen, immer undemokratisch und somit gerade nicht feministisch sind. Am Beispiel von *Alice Schwarzer* zeigt sie, wie eine ehemals angesehene Feministin durch ihre transfeindlichen und rassistischen

1 Cis beschreibt Personen, deren Geschlechtsidentität dem Geschlecht entspricht, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.
2 TERF ist das Akronym für die englische Bezeichnung für trans* Personen exkludierende Radikalfeminist*innen und SWERF bedeutet Sexarbeitende ausschließende Radikalfeminist*innen. Siehe dazu ebenso *Sibel Schicks* Ausführungen in der Einleitung ab S. 20.

Statements nun im Grunde antifeministisch argumentiert und agiert, weil *Schwarzers* Feminismus exkludierend ist.³ TERFs sehen in trans* Personen zum Beispiel eine Gefahr für cis Frauen. Dabei werden immer wieder transfeindliche Argumente, wie das des angeblichen Kinderschutzes, angeführt und trans* Personen zu Täter*innen gemacht. Doch Feminismus sollte keine Feindbilder schaffen, so *Schick*, sondern eine freie Gesellschaft für alle. Die Stärkung von Rechten marginalisierter Personen stärke somit auch unsere Demokratie und unsere Gesellschaft und müsse auch Ziel unseres Feminismus⁴ sein.

Sibel Schick geht in ihrem Buch auch auf problematische Machtverhältnisse und Ausdrucksformen von Gewalt, insbesondere Polizeigewalt, ein. Durch die MeToo-Bewegung und Initiativen wie „Catcalls of...“⁴ sei die Sicherheit oder auch Unsicherheit von bestimmten Gruppen im öffentlichen Raum sichtbar gemacht worden, so *Schick*. Doch für sie ist das allein nicht ausreichend. Der nächste Schritt müsse die Kritik am System, an patriarchalen, gewaltvollen Strukturen sein, wie beispielsweise an Rassismus und Diskriminierung in und durch die Staatsgewalt. Ein intersektionaler Feminismus müsse auch diese Machtverhältnisse in Frage stellen und unsere Gesellschaft grundlegend umstrukturieren.

In dem Kapitel „Politische Teilhabe“ geht es um Demokratie und was passiert, wenn ein Großteil der Bevölkerung schon im Vorhinein von der angeblichen Herrschaft des Volkes ausgeschlossen ist. *Sibel Schick* berichtet hier eindrücklich von ihren persönlichen Erfahrungen während ihres Einbürgerungsverfahrens in Deutschland und von Problemen, die oft unsichtbar blieben sowie von den Konsequenzen, die dies für unsere Demokratie habe. So hätten 13 Prozent der Gesellschaft in Deutschland nicht die deutsche Staatsbürgerschaft und könnten somit nicht mitentscheiden, was in dem Land, in dem sie leben, auf politischer Ebene passiert. In den deutschen Parlamenten sind Migrant*innen und trans* Personen weiterhin unterrepräsentiert. Ihre Probleme und Belange würden noch immer nicht gesehen oder als unwichtig erachtet. *Schick* berichtet von dem direkten oder indirekten Ausschluss marginalisierter Personen aus öffentlichen und vor allem politischen Räumen und fordert, auch diese emanzipatorischen Bewegungen ernst zu nehmen.

Und dann geht es am Ende des Buches um das Thema Arbeit und Feminismus. Denn auch *Sibel Schick* hat beobachtet, dass sich eigentlich alles in unserem Leben um das Arbeiten dreht und dabei die Arbeitskraft manchmal als wichtiger angesehen wird als die Personen, die die Arbeit verrichten. Sie appelliert an unsere Solidarität mit Streikenden und bezeichnet Armut und Reichtum als Verstoß gegen jedes Gleichheitsprinzip. Dabei fußt vor allem Reichtum laut *Schick* immer auch auf der Ausbeutung anderer, oftmals marginalisierter Personen. Besonders der weiße Feminismus sähe „die Karriere als Maßstab der Emanzipation“ (S. 198) und schließe hier die Realitäten marginalisierter Gruppen systematisch aus. Insbesondere auch in der Ablehnung von Sexarbeit zeige sich erneut die Abgrenzung der *weißen* Frauen von „den Anderen“. *Sibel Schick* fordert deshalb eine neue

intersektional feministische Arbeitspolitik, welche nicht auf Ausbeutung und Hierarchien basiert.

Das Buch endet mit einem Gespräch mit *Lou Kordt*, einer trans* Aktivistin und Kulturwissenschaftlerin. *Schick* und *Kordt* greifen darin noch einmal die Gefahr von transexludierendem Feminismus für unsere Demokratie, vor allem auch dessen Verbindung zu rechtsextremen Strömungen auf. Diese Ausführungen runden das Buch gelungen ab und lassen mit *Lou Kordt* noch eine weitere wichtige Stimme zu Wort kommen. Es bleibt auch hier der Appell an eine klare Positionierung gegen rechte und transfeindliche Ideologien und der Aufruf zur Solidarität mit Betroffenen im Gedächtnis.

Sibel Schicks Buch „Weißen Feminismus canceln“ schafft es mit eindringlichen Worten und persönlichen Anekdoten, die Leser*innen zum Hinterfragen und Überdenken anzuregen. *Schick* zeigt Privilegien auf und konfrontiert die Leser*innen mit der Realität: Auch Feminismus kann ausbeuterisch und undemokratisch sein, er kann ebenso diskriminieren. Dies mag erst einmal unsinnig klingen und auch nicht leicht zu verdauen sein, insbesondere wenn man selbst für die richtige Sache kämpfen möchte. Mit diesem Plädoyer für einen intersektionalen Feminismus entwirft *Schick* aber auch eine Alternative zum weißen Feminismus: „Feminismus ist Arbeit“ (S. 62) – auch wenn dies in einem Umfeld von ehrenamtlichem Engagement und Einsatz sicherlich den meisten Menschen bewusst ist. Trotzdem muss und darf es nicht bedeuten, dass Feminist*innen sich nicht mehr selbst hinterfragen. „Feminismus muss für alle Menschen eintreten, wenn er Erfolgchancen haben will“ (S. 100) und genau dafür steht dieses Buch ein. *Sibel Schick* appelliert an unseren Zusammenhalt, um Gefahren von erstarkenden rechtsextremen und antifeministischen Strömungen Stand zu halten. Aber auch an ein neues Miteinander, um uns auf Augenhöhe zu begegnen und Unterschiede anzuerkennen. Ein Aufruf, der in diesen Zeiten wichtiger nicht sein könnte.

3 Dazu auch: 9 Kritikpunkte an Alice Schwarzers gefährlichen und falschen Thesen zu „Transsexualität“, Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V., online: <https://www.lsvd.de/de/ct/6772-alice-schwarzer-transsexualitaet> (Zugriff: 12.07.2024).

4 Im Rahmen dieser Kampagne werden an Orten, wo Catcalling passiert ist, die Vorfälle mit Kreide auf den Boden geschrieben und Fotos davon auf Instagram veröffentlicht, zum Beispiel unter @catcallssoberlin.

Was bringt uns die europäische Entgelttransparenzrichtlinie?

Vortrag von Prof. Dr. Heide Pfarr bei der Kick-Off Veranstaltung zur Equal Pay Day Kampagne 2025 am 17.10.2024

Auf dem Papier sieht das Recht auf Entgeltgleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit richtig gut aus. Es ist sogar im Grundgesetz abgesichert und seit Langem auch im europäischen Recht. Aber es ist ein Prinzip ohne Praxis, wie der Gender Pay Gap belegt. Warum ist so ein schöner Grundsatz so wirkungslos?

Das geltende Recht hat zwei grundsätzliche systemische Fehler. Sie beziehen sich auf die Transparenz und die Durchsetzbarkeit. Was die Transparenz betrifft, hat diese zwei Aspekte:

Der eine Aspekt ist, dass viele Frauen nicht wissen, was der Kollege mit der gleichen Arbeit verdient. Erst recht wissen sie nicht, was jene männlichen Beschäftigten verdienen, die Arbeit verrichten, die in ihren Anforderungen und Bedingungen mit ihrer Arbeit gleichwertig ist.

Der zweite Aspekt der Transparenz ist, dass es in der Regel völlig undurchschaubar ist, auf welcher Basis und mit welchen Methoden entschieden worden ist, wieviel eine Arbeit wert ist.

Was wurde bei der Festsetzung des Entgelts an Anforderungen berücksichtigt? Qualifikationen, Arbeitsbedingungen, Belastungen? Körperliche Schwere von Arbeit? In der industriellen Produktion ja, in der Pflege mit Umbettungen bettlägeriger Pflegebedürftiger etwa: Nein.

Was die Durchsetzbarkeit betrifft: die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht etwa ein *nice to have* im Grundgesetz, sondern ein Auftrag zum Handeln an den Staat. Dieser muss auf die Beseitigung von geschlechtsbedingten Nachteilen hinwirken. Die Durchsetzung des Prinzips auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit hat der Staat aber den Diskriminierten selbst übertragen. Er selbst hält sich fein raus, stellt ihnen lediglich den Zugang zu Gerichten zur Verfügung.

Um zu zeigen, wie das wirkt, ein plastisches Beispiel: man stelle sich vor, der Staat würde Rollstuhlfahrer*innen, die irgendwo nicht hinkommen können, das Recht verschaffen, auf eigenes Risiko einen Lift einzubauen. So ähnlich ist es bei der Entgeltdiskriminierung: Frauen, die weniger Entgelt bekommen als ihre Kollegen, müssen sich selbst und allein gelassen darum kümmern, ihr Recht zu bekommen. Und das gegenüber ihrem Arbeitgeber, also in einer sozialen Lage, in der kaum jemand in den Konflikt gehen möchte, um nicht die Arbeitsbedingungen oder gar den Arbeitsplatz zu gefährden. Die wenigen Verfahren, die es überhaupt gegeben hat und gibt, belegen ja, dass sie ein hohes Risiko eingehen. Schließlich: riskiert eine Diskriminierte das dennoch und gewinnt, haben die anderen vergleichbar benachteiligten Kolleginnen nichts davon. Das Unternehmen kann munter so weiter machen mit der Benachteiligung von Frauen, und die Erfahrung zeigt: das tut es auch. Also kein Wunder, dass ein so entworfenes Recht den Gender Pay Gap nicht verringert hat.

Die Unwirksamkeit des hehren Grundsatzes der Entgeltgleichheit ist denjenigen, die unser Recht setzen, auch nicht gänzlich verborgen geblieben. Europa zeigte hier schon 1975 Problembewusstsein und Willen zur Veränderung, einige europäische Staaten sind seitdem und durchaus mit Erfolgen tätig geworden. Die Bundesrepublik allerdings überhaupt nicht, sie bemühte sich nicht. Diese Rollenverteilung – Europa drängt, Deutschland verweigert, zögert oder unterläuft – erleben wir seitdem immer wieder. Alle deutschen Gesetze zur Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbsarbeit wurden nur auf Druck aus Europa erlassen, allerdings mit Akribie möglichst unwirksam ausgestaltet und nie ganz adäquat. Der neueste Akt dieses Schauspiels ist die 2023 in Kraft getretene europäische Richtlinie zur Entgelttransparenz, die uns nun aktuell beschäftigt.

Ja, wir haben bereits seit 2017 ein Entgelttransparenzgesetz. Bereits zwei Evaluationen belegen seine Unwirksamkeit, die schon im Gesetzgebungsverfahren aufgezeigt worden war. Wie immer störte das in der Politik niemanden mit Durchsetzungsvermögen – also offensichtlich nur die Frauen und Frauenpolitiker*innen. Doch Europa ließ nicht locker. Nun nämlich zwingt die europäische Richtlinie die Bundesrepublik, spätestens mit Wirkung für 2026 Gesetze zu erlassen, um endlich den Gender Pay Gap abzubauen.

Selbstverständlich wird erneut viel Kraft da rein fließen, auszuloten, wie auch die Umsetzung dieser Richtlinie die so sehr geschätzte Benachteiligung weiblicher Arbeit möglichst beibehält. Wir haben ja so viel Erfahrung mit dem Erlass unwirksamer Gleichstellungsgesetze und eine große Lobby dafür. Denn das Interesse der Wirtschaftsverbände an einem erfolglos bleibenden Entgelttransparenzgesetz ist groß und erfahrungsgemäß durchsetzungsstark. Übrigens sprechen bei diesem Thema die Wirtschaftsverbände nicht für alle Unternehmen. Doch wo sind die Unterstützer*innen für ein wirksames Gesetz und wie viel Kraft und Macht haben sie?

Und lohnt sich die Mühe überhaupt, bringt uns ein Gesetz, das die Bestimmungen der Richtlinie loyal umsetzt, wirklich weiter?

Ja das tut sie. Die Mühe, sich hier energisch einzusetzen, lohnt. Denn die Richtlinie greift genau die Defizite auf, die dem deutschen Recht fehlen.

Sie verlangt umfassend Transparenz. Eine Transparenz, die einzelnen oder Gruppen von Beschäftigten Kenntnisnahme gewährt über Entgeltunterschiede. Die Unternehmen müssen sie sogar jährlich über ihr Recht informieren, das Einkommen vergleichbarer Kollegen zu erfahren. Und zwar ohne komplizierte

* Siehe hierzu <https://www.equalpayday.de/>

und undurchsichtige Verfahren wie im geltenden Entgelttransparenzgesetz. Ja, verlangt wird sogar Transparenz über das Einstiegsgehalt gegenüber Bewerber*innen.

Viel mehr noch. Die Richtlinie erfordert Transparenz über das Zustandekommen von Entgelten und die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern, also darüber, ob die Bewertung von Arbeitsleistungen nach objektiven Kriterien geschieht und nicht weibliche Arbeit systematisch benachteiligt wird. Also Transparenz über die Höhe des Gender Pay Gap für Beschäftigte, die gleiche und gleichwertige Arbeit leisten.

Dies müssen die Unternehmen nach bestimmten Kriterien ermitteln. Und ganz entscheidend: die Richtlinie verlangt eine Transparenz, die nicht intern und möglichst versteckt bleibt.

Diese Informationen müssen vielmehr nach außen berichtet werden, sodass Kenntnis über die Entgeltstrukturen und ihre Geschlechtergerechtigkeit gegeben sein wird. Diese Transparenz ermöglicht so eine Kontrolle von außen, die überprüfen kann, ob Abhilfe geschaffen wird bei Entgeltdiskriminierungen.

Abhilfe ist das Stichwort. Denn die Richtlinie macht nicht den Fehler, die Betroffenen damit allein zu lassen, ihren Anspruch auf Entgeltgleichheit selbst durchzusetzen. Vielmehr werden die Unternehmen unmittelbar in die Pflicht genommen, selbst tätig zu werden mit dem Ziel, Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern abzubauen. Ergeben sich Entgeltunterschiede, die nicht gerechtfertigt sind, müssen die Unternehmen – gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten – von sich aus Abhilfe schaffen, indem sie die Entgeltlücke schließen. Sie müssen die Entgeltstrukturen so ändern, dass alle Geschlechter für gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden. Und auch das muss nach außen an Stellen kommuniziert werden, die mit der Durchsetzung der Entgeltgleichheit vom Staat betraut worden sind.

Und wird das dann auch wirklich alles geschehen?

Oder bleibt es etwa erneut bei einem Recht, das auf Papier bleibt, nur etwas schöner und ausführlicher? Nein. Die Richtlinie unterstützt die Durchsetzung durch Verfahrensvorschriften und die Möglichkeit von Verbänden zur Unterstützung von Betroffenen. Größte Wirksamkeit dürfte dann eintreten, wenn die Bundesrepublik die Forderung in der Richtlinie wirklich erfüllt, wonach die Mitgliedstaaten die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts konsequent überwachen müssen. Dazu muss

eine sogenannte Überwachungsstelle eingerichtet werden, die neben der Unterstützung der Unternehmen damit betraut wird, die Berichte der Unternehmen zu sammeln und zu veröffentlichen. So können die Bemühungen von Unternehmen derselben Größe und Branche um Entgeltgleichheit verglichen werden – das ist dann doch mal einen Wettbewerb um und mit den richtigen Werten.

Aber auch Sanktionen sieht die Richtlinie vor, nicht nur Schadensersatz für die Diskriminierten. Es müssen Vorschriften über wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen erlassen werden, die bei Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts zu verhängen sind. Besonders wichtig ist es Europa, dass die Sanktionen eine tatsächlich abschreckende Wirkung gewährleisten. Dazu gehören auch Geldbußen. Abschreckende Geldbußen. Vermutlich auf der Basis von schlechten Erfahrungen wird auch verlangt, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Sanktionen in der Praxis wirksam angewendet werden.

Können Frauen also freudig in eine Zukunft sehen, in der sie endlich gleichen Lohn erhalten? Wir stehen am Anfang eines Gesetzgebungsverfahrens und wie das ausgeht, ist ganz ungewiss. Denn zweifellos wird ein Gesetz, das die Richtlinie loyal umsetzt, Auswirkungen auf die Unternehmen haben. Die Beseitigung diskriminierender Strukturen erfordert durchaus Aufwand. Und die Berichtspflichten werden zweifellos als unerträgliche Bürokratie gebrandmarkt werden. Widerstand wird es aus der Wirtschaft geben, sicherlich auch von der FDP.

Bei jedem Gleichstellungsgesetz hat die Wirtschaft den unmittelbar bevorstehenden Zusammenbruch und wahre Klagefluten vorhergesagt – das ist nie eingetreten. Und das wussten sie auch. Dabei ist der Aufwand durch den Einsatz digitaler Mittel gering zu halten. Tools können die ja bereits vorhandenen unternehmenseigenen Daten zusammenfassen und aufbereiten, sodass die Erstellung der Berichte allemal zumutbar ist. Außerdem ist der Staat aufgefordert und bereits imstande, Unterstützungen etwa durch Zurverfügungstellung von Tools zu leisten.

Aber wir wissen, wie wirksam die Keule Bürokratie geschwungen wird. Umso mehr ist es nötig, dass sich viele und laut dafür stark machen, endlich Entgeltgleichheit durchzusetzen, indem ein Gesetz verabschiedet wird, das erfolgreich sein kann, wenn und weil es den Forderungen der europäischen Richtlinie entspricht.

Für eine feministische Rechtspolitik: Der djb auf dem 74. Deutschen Juristentag in Stuttgart

Amelie Schillinger

Referentin in der djb-Geschäftsstelle, Berlin

Der 74. Deutsche Juristentag (djt) fand vom 25. bis 27. September 2024 in Stuttgart statt und versammelte rund 2.300 Teilnehmende aus Justiz, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Der Deutsche Juristentag ist der größte rechtspolitische Kongress in Europa und bietet (mit Unterbrechungen) seit 1860 ein Forum, in dem Vertreter*innen aller juristischen Berufsgruppen gemeinsam aktuelle juristische Streitfragen diskutieren und an Politik und Gesetzgebung, Wissenschaft und Öffentlichkeit gerichtete Beschlüsse fassen.

Der djb war in diesem Jahr mit einem Stand im neuen Look vertreten: mit dem pinken Banner „Für eine feministische Rechtspolitik“. Dazu passend waren die pinken Tafeln aus der djb-Ausstellung „100 Jahre Frauen in juristischen Berufen“ aufgestellt. Damit war der Stand eine knallige kleine Oase in dem sonst doch sehr formellen bis staatstragenden Ambiente. Er war also nicht zu übersehen und ein Anlaufpunkt für alle feministisch Interessierten. Dank der tatkräftigen Unterstützung der Regionalgruppe Stuttgart unter dem Vorsitz von Jitka Hrubant war der Stand immer mit vielen motivierten Kolleginnen besetzt, die Frage und Antwort standen. Vielen herzlichen Dank hier nochmal für den Einsatz der Kolleginnen aus Stuttgart!

Mein persönliches Highlight am Stand war der Besuch von Helga Achatzi, eines unserer ältesten djb-Mitglieder. Sie geht seit 50 Jahren auf den djt. In der djbZ 3/2022 haben wir zuletzt ihren Redebeitrag auf dem 50. djt im Jahr 1974 veröffentlicht, immer noch lesenswert.

Der Deutsche Juristentag heißt nicht umsonst Deutscher *Juristentag* und er hatte auch noch nie eine Präsidentin. Der djb fordert schon lange, den djt umzubenennen in Deutscher Jurist*innentag. Aber bis wir das erleben, hilft nur eins: feministische Präsenz und fachlich brillante Redebeiträge in den Abteilungen. Für eine Feministische Rechtspolitik!

Zu den Beschlüssen des djt in den einzelnen Fachabteilungen berichtete ausführlich Dr. Max Kolter in der LTO.¹ Besonders aufschlussreich fand ich auch die Einschätzungen von ARD-Rechtsexpertin Gigi Deppe im Podcast „Die Justizreporter*innen“.²

Im Folgenden lesen Sie die Rede von djb-Präsidentin Ursula Matthiessen-Kreuder beim Frühstücksempfang des djb sowie den Redebeitrag der Kollegin Anke Stelkens in der Fachabteilung Medienrecht. (Die Protokolle des djt werden wörtlich veröffentlicht, um Transparenz zu gewährleisten und die Argumentationslinien sowie Hintergründe der Beschlüsse nachvollziehbar zu machen.)

Rede von djb-Präsidentin Ursula Matthiessen-Kreuder beim Frühstücksempfang des djb auf dem 74. Deutschen Juristentag in Stuttgart, 26. September 2024

Sehr geehrter Präsident des Deutschen Juristentages, Richter des Bundesverfassungsgerichts Professor Dr. Henning Radtke, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

es ist mir eine besondere Freude, Sie heute Morgen zum zweiten Frühstücksempfang des Deutschen Juristinnenbundes e.V. hier in Stuttgart begrüßen zu dürfen. Dass Sie sich trotz des frühen Termins die Zeit genommen haben, mit uns zusammenzukommen, schätze ich sehr. Der Deutsche Juristinnenbund beteiligt sich auch in diesem Jahr aktiv am Deutschen Juristentag – mit einem Stand, an dem Sie sich mit Informationsmaterial eindecken können, vielen Wortmeldungen und Diskussionen – und wie immer mit der Anregung, den Deutschen Juristentag doch in den Deutschen Jurist*innentag umzubenennen. Wir freuen uns, erneut einen Beitrag zur Rechtspolitik und zu mehr Diversität in den wichtigen in diesen Tagen geführten Diskussionen zu leisten.

Unsere Gesellschaft steht heute vor vielen rechtspolitischen Herausforderungen – als erstes möchte ich hier den erstarkenden Rechtspopulismus und die Sicherheit unserer demokratischen Verfassungsorgane nennen, aber auch der hier auf dem djt diskutierte Umgang mit digitaler Kommunikation im Medienrecht oder die Anpassungen, die der Klimawandel im Wirtschaftsrecht verlangt. Bei allen, wirklich allen diesen Themen ist es von zentraler Bedeutung, dass die Perspektive der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter mitgedacht werden. Denn nur so können wir zu gerechten Lösungen für alle kommen. Daran immer wieder zu erinnern und sich in die Diskussionen einzumischen, sehe ich als eine zentrale Aufgabe des Juristinnenbunds.

Aktuell beschäftigen wir uns intensiv mit einer möglichen Neuregelung des Schwangerschaftsabbruchs. Die aktuelle Rechtslage schafft erhebliche Barrieren und stigmatisiert schwangere Personen sowie das medizinische und beratende Personal. Wir fordern daher die Bundesregierung auf, das historische Zeitfenster zu nutzen, um den Schwangerschaftsabbruch nun endlich neu und außerhalb des Strafgesetzbuches zu regeln. Es ist verfassungsrechtlich nicht nur möglich, sondern notwendig, das Selbstbestimmungsrecht der Frau in den Mittelpunkt zu stellen und den Abbruch, insbesondere in den ersten 12 Wochen, straffrei zu stellen. Immer mehr politische Akteure schließen sich dieser Forderung an, darunter mehrere Landesminister*innen, die SPD-Frauen und die Grüne Fraktion.

- 1 <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/beschluesse-des-74-deutschen-juristentages-krisen-klimaschutz-digitalisierung-beschlagnahme>
- 2 <https://www.ardaudiothek.de/episode/die-justizreporter-innen/live-vom-deutschen-juristentag-2024/swr/13751149/>

Ein weiteres für uns zentrales Thema ist der Schutz vor geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt. In Deutschland erlebt jede vierte Frau Partnerschaftsgewalt, und das ist nur die Spitze des Eisbergs. Die vom Bundesfamilienministerium angekündigte Umsetzung des so genannten Gewalthilfegesetz ist daher ein wichtiger und längst überfälliger Schritt. Es soll einen individuellen Rechtsanspruch auf Schutz, Beratung und Unterstützung für Betroffene verankern. Derzeit fehlen in Deutschland immer noch etwa 14.000 Frauenhausplätze, und es bestehen zahlreiche diskriminierende Zugangsbarrieren für gewaltbetroffene Personen, insbesondere für trans*, inter* und nicht-binäre Menschen. Wir im Deutschen Juristinnenbund werden uns weiterhin mit Nachdruck für die Umsetzung dieses Gesetzes einsetzen, damit wir in Zukunft keine Frau und keinen Menschen, der Hilfe braucht, im Stich lassen.

Auch die wirtschaftliche Gleichstellung ist ein Dauerthema. Die Europäische Union hat mit der neuen Entgelttransparenzrichtlinie klare Maßstäbe gesetzt, die auch in Deutschland bis zum 7. Juni 2026 konsequent umgesetzt werden müssen. Wir fordern: Es darf keinen Spielraum mehr geben. Verzerrungen in der Entgeltstruktur müssen systematisch und nachhaltig beseitigt werden, damit Frauen endlich den Lohn erhalten, der ihnen zusteht. Auch hier warten wir auf einen Gesetzentwurf.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, der Deutsche Juristinnenbund hat in den letzten Jahren viel erreicht, doch die Aufgaben, die vor uns liegen, sind nicht weniger dringlich. Ob es um das Recht auf Selbstbestimmung, den Schutz vor Gewalt oder die wirtschaftliche Gleichstellung geht – wir werden uns weiter mit aller Kraft für die Rechte und die Gerechtigkeit für alle Frauen und marginalisierte Gruppen einsetzen.

Der Austausch auf Veranstaltungen wie dem Deutschen Juristentag ist unerlässlich, um die großen rechtspolitischen Herausforderungen unserer Zeit anzugehen. Lassen Sie uns diesen Morgen nutzen, um Ideen auszutauschen, uns zu vernetzen und gemeinsam an der Zukunft zu arbeiten, die wir uns für unsere Gesellschaft vorstellen.

Ich wünsche Ihnen einen inspirierenden Tag, danke dem Präsidenten des Deutschen Juristentages für die Bereitschaft, hier das Wort zu ergreifen, übergebe an Prof. Dr. Henning Radtke und freue mich im Anschluss auf viele anregende Gespräche.

Herzlichen Dank!

Redebeitrag von Rechtsanwältin Anke Stelkens in der Abteilung Medienrecht

Mein Name ist Anke Stelkens, ich bin Rechtsanwältin in München und ich bin heute auch hier in meiner Eigenschaft als Vorsitzende der Sachverständigenkommission „Digitales“ im Deutschen Juristinnenbund (djb).

In der Sache möchte ich das Thema digitale Gewalt ansprechen und zwar in Form der medialen digitalen Gewalt, mit anderem Ausdruck Hate Speech oder Hetze. Das trenne ich so deutlich ab, weil wir gesellschaftlich auch andere Formen digitaler Gewalt erleben, die nicht Hate Speech sind und die ich hier im Medienrecht gar nicht verorten will. Aber auch im

Medienrecht verorten sich Möglichkeiten, gegen digitale Gewalt vorzugehen und dazu findet sich in den bisher hier vorliegenden Beiträgen nichts.

Das Phänomen medialer digitaler Gewalt – und hier spreche ich insbesondere von Inhalten oberhalb der Strafbarkeits- und Rechtswidrigkeitsschwelle – ist nicht zu unterschätzen, was das Ausmaß von „Silencing“ angeht. Es ist deshalb nicht zu unterschätzen in seiner Bedeutung für den demokratischen Diskurs und für die Vielfalt und die Gefährdung von Diskursteilhabe in der Demokratie in unserer digitalisierten Informationsgesellschaft.

Im medienrechtlichen Zusammenhang möchte ich insbesondere hervorheben den „Effekt“, dass frauenfeindliche, antifeministische Inhalte – auch und gerade unterhalb von Rechtswidrigkeitsschwellen – sich offenbar besonders gut eignen, weite Teile der Bevölkerung medial anzusprechen und über diese Narrative dann weiter zu radikalisieren in Richtung antidemokratische Inhalte. Wir haben das Problem, dass sich via Plattformen und Social Media sehr viele solcher Inhalte – mit starken privaten finanziellen Mitteln ausgestattete, auf den öffentlichen Diskurs sehr stark einflussnehmende, user-generated und oft technisch auf Bandbreite optimierte Accounts – verbreiten, die für sich immer uneingeschränkt Meinungsfreiheit in Anspruch nehmen. Dieser Effekt ist quantitativ in einer immensen Größenordnung anzutreffen.

Aus rechtlicher Perspektive braucht es eine konzertierte Aktion in verschiedenen Rechtsgebieten, um diesen Phänomenen gegenüberzutreten. Neben natürlich strafrechtlichen Mitteln, neben zivilrechtlichen, zivilprozessualen Erleichterungen, neben Beratungsinfrastrukturen, neben Bildungsinitiativen, all diesen anderen Möglichkeiten gibt es auch im Medienrecht Möglichkeiten.

Ich denke an eine ziemlich weitgehende Reform des öffentlich-rechtlichen Rundfunks, die ich hier zur Diskussion stellen möchte. Und da möchte ich Bezug nehmen auf einen Hinweis der Kollegin Prof. Dr. Münkler, die schon die Kommunikationswissenschaften genannt hat als wichtige Nachbarwissenschaft. Das möchte ich bestärken. Die Kommunikationswissenschaften erwarten von den Rechtswissenschaften mittlerweile dringend, dass rechtlich gehandelt wird. Denn es gibt erschreckende Zahlen dazu, dass der Anteil der Rezeption von Inhalten, wie sie hier auch vielfach gefordert werden – also regionale Inhalte, durch öffentlich-rechtlichen Rundfunk gewährleistetete Inhaltsangebote, vielfaltssichernd und in der Breite von privaten, redaktionell arbeitenden Medienunternehmen ergänzt in einem sich selbst regulierenden, dualen System – dass alle diese Inhalte zusammen marginalisiert sind. Dass sie faktisch mehr oder weniger „zum Verschwinden“ gebracht wurden durch nicht-redaktionelle Plattformen, dass sie vielleicht in naher Zukunft ganz verschwinden. Eine Reform, die einen öffentlich-rechtlichen, vom Staat unabhängigen informationssichernden Rundfunk in einem dualen System gewährleisten möchte, kann sich daher nicht darauf beschränken, nur selber Informationen über redaktionelle Strukturen bereitzustellen. Ein öffentlich-rechtlicher Rundfunk muss dahin gehen, Inhalte zu ermöglichen. Eine digitalisierte Informationsgesellschaft, die

ihre Inhalte niedrigschwellig selber user-generieren kann, dann aber Übergewichte aufweist in Richtung finanziell stark ausgestatteter antide-mokratischer Narrative, eine solche Gesellschaft kann es sich nicht leisten, nur einen öffentlich-rechtlichen Rundfunk anzubieten, der user-generated-content in seiner Quantität nicht beachtet. Es ist nicht wahrscheinlich, dass es eine Selbstregulierung zwischen redaktionell aufbereitetem und nicht-redaktionellem Content geben wird. Es bräuchte einen barrierefrei zugänglichen, öffentlich-rechtlichen Diskursraum auch für user-generated-content. Es wird hier schon gefordert, Mittel bereitzustellen für Counterspeech-Inhalte, für demokratische Diskurse, für sachliche, Fake-News-enttarnende Diskurse. Es braucht dafür einen gesicherten öffentlichen Diskursraum und das könnte ein öffentlich-rechtlicher Rundfunk von morgen bieten. Ansonsten wird es einen öffentlich-rechtlichen Rundfunk vielleicht noch geben, aber niemand hört mehr zu.

Eine weitere Möglichkeit mit dem Medienrecht gegen die genannten demokratiegefährdenden Phänomene vorzugehen, bietet eine Reform des Impressumsrechts. Über Schutzaccounts können gesicherte Zugänge in einen virtuellen Diskursraum eröffnet werden, die es ermöglichen, unter Schutz der eigenen Identität an demokratischen Diskursen teilzunehmen. Dies steht nicht im Gegensatz zu den bisher geltenden medienrechtlichen Grundsätzen einer „Verantwortlichkeit im Sinne der Pressegesetze“ (ViSDP), zu einem Impressum beziehungsweise einer Anbieterkennung mit zwingender Angabe von verantwortlicher, natürlicher Person inklusive vollständiger Adressangabe. Es sollten aber Alternativen gefunden werden, um Selbstschutz zu ermöglichen und so der Breite des Diskurses wieder Raum zu geben und marginalisierte Stimmen, Counterspeech, Frauen zu stärken und zu ermutigen, sich am demokratischen Diskurs zu beteiligen. Es sollte also klare Regeln für Ausnahmen geben, damit Adresse und Klarname nicht zwingend angegeben werden müssen, wenn die Verantwortlichkeit sichergestellt ist. Dann kann sich vielleicht auch die Chance einer in vordigitalen Zeiten aufgrund technischer und faktischer Hürden nicht denkbaren Vielfalt von gesellschaftlichen Stimmen verwirklichen, die ursprünglich mal das gesellschaftliche Versprechen der digitalen Kommunikationstechnologien war.

Was ich noch unterstützen möchte, ist die verstärkte Nutzung der Möglichkeiten, Datenerhebungen vorzunehmen, um gesicherte Erkenntnisse zu gewinnen, und Transparenzen bei den Plattformen einzufordern. Alle die Möglichkeiten, die jetzt der DSA bietet. Dafür braucht es Sachmittel, Personalmittel und Ausstattung auf nationaler Ebene. Und in diesen Sach-, Personal- und Ausstattungsmitteln müssen mitgedacht werden



▲ Rechtsanwältin Anke Stelkens auf dem 74. djt (mit einer Kette von Prof. Dr. Heide Pfarr). Foto: djb/AS

die Kompetenzen im Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit, auf marginalisierte Personen, auf Minderheiten, auf Inhalte die momentan verdrängt werden.

Alle diese Maßnahmen meinen nicht, dass der Staat mediale Inhalte beeinflusst und beeinflussen soll, sondern sie bedeuten nur, dass der Staat sichere digitale Diskursräume als öffentliche Räume zur Verfügung stellt, in denen sich vielfältige Inhalte wieder entfalten können. Vielen Dank.

djb-Pressemitteilung 24-64 vom 27. September 2024 anlässlich des 74. djt: djb fordert anlässlich des djt gezieltes Vorgehen gegen digitale Gewalt auch im Medienrecht

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) fordert nach Beendigung des 74. Deutschen Juristentags (djt) in Stuttgart weiterhin ein verstärktes Engagement gegen digitale Gewalt. Eine gezielte Auseinandersetzung mit der wachsenden Bedrohung durch digitale Gewalt, insbesondere in ihrer medialen Form von Hass und Hetze, ist und bleibt erforderlich, weil digitale Gewalt eine der drängendsten Herausforderungen der digitalen Ära darstellt. „Wir müssen uns als Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftler und als Gesellschaft den Herausforderungen der digitalen Gewalt stellen. In den Medien gefährden Hasskommentare und Hetzkampagnen nicht nur die Vielfalt der Meinungen, sondern auch die Grundlage unseres demokratischen Diskurses“, betont Ursula Matthiessen-Kreuder, Präsidentin des djb. Das Phänomen des „Silencing“ bedroht nicht nur individuelle Meinungen, sondern auch die Meinungsvielfalt insgesamt. Der djb fordert gezielte Reformen im Medienrecht, um insbesondere frauenfeindlichen Inhalten, die knapp unterhalb der Rechtswidrigkeitsschwelle liegen, wirksamer begegnen zu können. Misogyne Inhalte fungieren oft als Einfallstor für eine Radikalisierung hin zu antidemokratischen Ideologien und müssen stärker in den Fokus genommen werden. Struktur-reformen im öffentlichen Rundfunk oder eine medienrechtliche Impressumsreform bieten Maßnahmen, die keineswegs eine Einflussnahme des Staates auf mediale Inhalte bedeuten, sondern vielmehr sicherstellen, dass der Staat seiner Verantwortung gerecht wird, die Meinungsfreiheit für alle zu garantieren. „Es braucht Reformen, die Sicherheit im öffentlichen Raum gewährleisten und den demokratischen Diskursraum erhalten, indem Teilhabe und Vielfalt auch im digitalen Raum geschützt werden“, erklärt Anke Stelkens, Vorsitzende der Kommission Digitales im djb. Der djb fordert zudem eine Umsetzung des Digital Services Act (DSA), die mit ausreichenden Ressourcen und Genderkompetenz ausgestattet ist. Digitale Plattformen müssen stärker in die Pflicht genommen werden, um langfristige Transparenz und Vielfalt im digitalen Diskurs sicherzustellen. Der djb verweist dabei auf seine Pressemitteilung³ zum Inkrafttreten des DSA und auf sein Policy Paper „Das Netz als antifeministische Radikalisierungsmaschine“.⁴

3 <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/pm24-15>

4 <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st21-18>



▲ Die Kolleginnen aus Stuttgart am djb-Stand: Annette Vees und Martina Tetz



▲ Franziska Gehann und Elisabeth Schmolke



▲ Viel los am Stand des djb – ein Treffpunkt für alle feministischen Juristinnen!



▲ Zu Gast beim djb-Empfang: Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Inken Gallner und Prof. Dr. Eva Kocher mit djb-Präsidentin Ursula Matthiessen-Kreuder



▲ Die Vorsitzende des djb-Landesverbandes Baden-Württemberg, Jitka Hrubant, mit Petra Lorenz, Schatzmeisterin des djb



◀ djb-Präsidentin Ursula Matthiessen-Kreuder während ihrer Rede beim djb-Empfang



▲ Die Kolleginnen aus Stuttgart beim djb-Frühstücksempfang: Annette Vees und Martina Tetz, Jitka Hrubant und Carmen Borrmann



▲ Bundesjustizminister Dr. Marco Buschmann und djb-Präsidentin Ursula Matthiessen-Kreuder



▲ Beim Empfang der Grünen Bundestagsfraktion: djb-Präsidentin Ursula Matthiessen-Kreuder, Awet Tesfaiesus, MdB – die erste Schwarze Frau im Deutschen Bundestag – und djb-Referentin Amelie Schillinger



▲ Beim Begrüßungsabend des 74. djt im Landtag Baden-Württemberg: Die erste grüne und weibliche Landtagspräsidentin Baden-Württembergs, Muhterem Aras, mit djb-Referentin Amelie Schillinger und djb-Geschäftsführerin Anke Gimbal

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-36

Interview mit einem unserer ältesten Mitglieder: Dr. Gisela Wild

Das Interview führte **Friederike Löbber**, Doktorandin an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, im Juni 2024 in Hamburg

Gisela Wild wurde 1932 in Bad Warmbrunn im Riesengebirge geboren, nach der Vertreibung aus Schlesien nach Kriegsende zog die Familie nach Konstanz. Ab 1952 Jurastudium in Freiburg, anschließend Referendariat in Baden-Württemberg, Köln und Hamburg, 1960 Promotion. 1961 wurde sie als 16. Rechtsanwältin in Hamburg zugelassen und fing in der Kanzlei Prof. Bussmann, Dr. Droste an. Sie spezialisierte sich auf gewerblichen Rechtsschutz, Urheber-



▲ Foto: privat

und Presserecht. 1964/65 lebte Dr. Gisela Wild in Paris, wo ihr Sohn geboren wurde. 1970 trat sie als erste Partnerin in die Kanzlei von Berenberg-Gossler, Frhr. von Gleichenstein in Hamburg ein, die 1990 auf ihre Initiative mit der Kanzlei Wessing in Düsseldorf und Zimmermann in München fusionierte, 2002 erfolgte der internationale Zusammenschluss zur Kanzlei Taylor Wessing. 2005 wurde sie von der Bürgerschaft als Hamburgische Verfassungsrichterin gewählt. Dr. Gisela Wild wurde einer breiten Öffentlichkeit durch das sogenannte Volkszählungsurteil und den Emma-Prozess bekannt. 1996 erhielt sie das Bundesverdienstkreuz am Bande, 2010 den Maria-Otto-Preis des DAV. Dr. Gisela Wild ist seit 1976 Mitglied des djb, 1977–1979 war sie zweite Vorsitzende, bis 1983 Vorstandsmitglied.

Welche Herausforderungen (und Hindernisse) haben Sie persönlich oder Frauen in ihrem Umfeld aufgrund ihres Geschlechts erlebt?

Unmittelbar betroffen war ich nie. Aber ich erzähle immer wieder gern die Geschichte, als 1984 beim OLG Hamburg drei Senatspräsidentenposten frei wurden und neu besetzt werden mussten. Bis dahin gab es beim OLG noch keine weibliche Vorsitzende eines Senats. Jetzt bewarben sich zwei Frauen, erfahrene Richterinnen: Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit, langjährige Familienrichterin beim Landgericht und beim Oberlandesgericht Hamburg für den Vorsitz im Familiensenat und Dr. Katharina Johannsen ohne spezielle Präferenz. Die Gelegenheit war jedenfalls günstig, das bisher Versäumte nachzuholen und endlich Frauen in Führungspositionen der Justiz zu berufen. Beide Bewerberinnen seien hochwillkommen, dachte man. Doch die Männer wehrten sich, eine Frau sei genug. Das wiederum löste den Ruf der Frauenbefürworter aus, alle drei freiwerdenden Pos-

ten angesichts der verbleibenden männlichen Übermacht endlich mit Frauen zu besetzen. Es rumorte. Gerüchte waberten durch die Korridore, insbesondere zu Lore Maria Peschel-Gutzeit, sie könne nicht führen. Üble Nachrede war das, das wussten alle, die Lore Maria persönlich kannten und den Kern der hartnäckigen männlichen Ablehnung spürten, den Widerwillen, von einer Frau geführt zu werden. Peschel-Gutzeit ging der Ruf voraus, selbstbewusst und durchsetzungsstark zu sein mit dem Ziel, die im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung von Männern und Frauen in die Praxis umzusetzen, die Rechte von Frauen und Kindern zu schützen und, soweit möglich, Gerechtigkeit zu üben. Dank Engagement und überzeugender Argumente zahlreicher Unterstützerinnen und Unterstützer sind schließlich beide Bewerberinnen berufen worden: Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit als Vorsitzende des Familiensenats und Dr. Katharina Johannsen als Vorsitzende eines Senats, an den ich mich nicht mehr erinnere. Damit war der Bann gebrochen; die Geschlechtermischung in Führungspositionen der Justiz konnte ihren Lauf nehmen mit Gewinn für alle Beteiligten.

Nach ihrem Jurastudium in Freiburg wurden Sie 1960 promoviert mit einer Arbeit über einen Juristen des 19. Jahrhunderts, Leopold August Warnkönig. Warum entschieden Sie sich damals dazu, eine juristische Promotion über eine Person zu schreiben?

Seit früher Jugend hatte ich ein Faible für Geschichte. Meine Mutter trug wesentlich dazu bei. Sie war ungemein belesen und vermochte Vergangenes so zu erzählen, dass man glaubte, dabei zu sein. Geschichte war während der Schulzeit mein Lieblingsfach, und während meines Studiums gehörten in jedem Semester rechtsgeschichtliche und rechtsphilosophische Vorlesungen in mein Programm. Ich wollte nicht nur das geltende Recht und sein System kennenlernen, sondern forschte nach Sinn und Aufgabe des Rechts, wie es entstanden ist, und wie es sich in ungebrochenem – oder vielleicht auch gebrochenem – Volksbewusstsein entwickelt. Dazu hatte ich einen hervorragenden Lehrer, Professor Dr. Erik Wolf, Rechtsphilosoph, Straf- und Kirchenrechtler. Ich habe ihm aufmerksam gelauscht.

Als ich nach meinem ersten Staatsexamen ein Promotionssthemata und einen Doktorvater suchte, arbeitete mein damaliger Freund (später Ehemann) an seiner Dissertation zum Thema „Die Auseinandersetzung des Deutschen Liberalismus mit den Konkordaten des 19. Jahrhunderts“. Im Zug seiner kirchenrechtlichen Recherchen traf er auf Leopold August Warnkönig, der von 1844 bis zu seiner Emeritierung 1856 Kirchenrecht an der Universität Tübingen lehrte. Offenbar beeindruckt von diesem Rechtsgelehrten, regte mein Freund

an, mich näher mit dieser leidenschaftlich kommunikativen Persönlichkeit zu befassen.

Leopold August Warnkönig wurde am 1. August 1794 in Bruchsal geboren. Sein Vater, ein Kameralist im Dienst des Fürstbischofs, wollte, dass sein Sohn Großes erreicht. Dieser Wunsch prägte Warnkönigs Leben und seinen Drang, nach Wahrheit und Güte zu streben, den er in Rechtsphilosophie, Geschichte sowie deutschem, französischem und römischem Recht suchte. Sein Studium begann in Heidelberg, wo er mit einer Abhandlung zum römischen Recht eine Preismedaille gewann. Ein Stipendium führte ihn nach Göttingen, wo Gustav Hugo ihn prägte. Hugo lehrte, Recht als Erfahrungswissenschaft zu sehen und in dessen historischer Entwicklung zu erforschen. Warnkönig begeisterte sich für die Historische Rechtsschule Friedrich Carl von Savignys. 1817 wurde er mit 23 Jahren Professor für römisches Recht und Rechtsphilosophie an der Universität Lüttich. Anfangs lehrte Warnkönig Latein, um Sprachbarrieren zu überwinden. Bald trat er in Konflikt mit der französisch geprägten belgischen Rechtswissenschaft, die den „Kult des Gesetzes“ des Code Civil pflegte. Seine Leidenschaft für die Historische Rechtsschule führte zu Spannungen, sodass er 1827 an die Universität Löwen wechselte. Dort schrieb er Lehrbücher, die seinen Ruf über Europa hinaus bekannt machten, und predigte eine Rechtsauffassung, die Fortschritt und Gerechtigkeit betonte. Warnkönig schloss sich in Frankreich der Themis-Schule an, die für eine erneuerte Rechtswissenschaft kämpfte. Er vermittelte deutsche Rechtslehren nach Frankreich und strebte ein gemeinsames Recht im fränkisch-germanisch-christlichen Raum an. Nach der belgischen Revolution 1830, die zur Entlassung deutscher Professoren führte, nahm er 1831 eine Professur in Gent an. Dort entdeckte er Quellen zur flandrischen Rechtsgeschichte und schrieb die „Flandrische Staats- und Rechtsgeschichte“, die ihn zum Vater der belgischen Rechtsgeschichte machte. 1836 kehrte er nach Deutschland zurück und lehrte in Freiburg und Tübingen, wo er sich dem Kirchenrecht widmete. Nach seiner Emeritierung 1856 zog er nach Stuttgart und arbeitete bis zu seinem Tod 1866 weiter. Mitglied zahlreicher Akademien, Träger bedeutender Orden und europaweit bekannt, verkörperte Warnkönig den unermüdlichen Drang, Außergewöhnliches zu leisten, und weckte wissenschaftliche Begeisterung wie nur wenige Gelehrte. Warnkönigs Enthusiasmus steckt an. Er hat mich in die Rechtsphilosophie gelockt und diese lässt mich bis heute nicht mehr los.

Als Sie 2011 bereits einmal für die djbZ von Birgit Kersten interviewt wurden, gaben Sie an, Sie hätten eigentlich das Richteramt als ihre Berufung gesehen. Wieso entschieden Sie sich am Ende dazu, Anwältin zu werden?

In Hamburg war für mich in absehbarer Zeit keine Richterstelle zu bekommen. Ich hatte ein Baden-Württembergisches, kein Hamburgisches Staatsexamen, und es waren gerade zwei junge Frauen in den Hamburger Justizdienst eingestellt worden. Da lag die Entscheidung nahe, Anwältin zu werden. Ich hatte zudem das Glück, eine Stelle in einer attraktiven Kanzlei mit spannenden Fällen in spannenden Rechtsgebieten zu finden und

dort gefördert zu werden. Fünf Jahre später – mit Kind – erwog ich angesichts der Schwierigkeiten, in Hamburg verlässliche Kinderbetreuung zu finden, wegen der freieren Arbeitszeiten in den Justizdienst zu wechseln. Als mir darauf eine Stelle angeboten wurde – sogar mit Anerkennung meiner Anwaltsjahre als Dienstjahre – musste ich mich entscheiden. Ich habe mit mir gerungen und erkannte, dass ich von Natur aus eher Kämpferin als Richterin bin. So blieb ich Anwältin aus Überzeugung, und das war rückblickend gesehen richtig.

Wie hat sich die juristische Praxis und die Tätigkeit als Rechtsanwältin in ihrer Lebenszeit verändert?

Sehr, sehr stark. Zunächst einmal dadurch, dass dank gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Bewusstseinsveränderungen die standesrechtlichen Schranken gelockert und zum Teil ganz abgeschafft wurden. Vormalig musste ein Anwalt, eine Anwältin bei einem Gericht zugelassen sein, um dort sprechen zu können, heute kann jeder Anwalt, jede Anwältin an jedem deutschen Gericht auftreten, ausgenommen am Bundesgerichtshof. Die Residenzpflicht entfiel. Überörtliche Sozietäten sind möglich, auch internationale und mit anderen Berufen gekoppelte. Ich selbst habe an Fusionen unserer einstigen Hamburger Sozietät mit anderen deutschen Sozietäten mitgewirkt. Inzwischen ist unsere über 100-jährige Anwaltskanzlei Glied einer internationalen Großsozietät geworden mit vielen Organisationsmaßnahmen, die Großunternehmen mit sich bringen. Das hat wesentliche Veränderungen finanzieller wie mentaler Natur verursacht sowie eine Konsolidierung der Rechtsgebiete. Ich selbst habe mich als Rechtsanwältin immer auch als „Organ der Rechtspflege“ verstanden, wie mir bei der Zulassung vermittelt wurde. Ob das heute noch das Verständnis in Großkanzleien ist, halte ich für fragwürdig, aber nach wie vor zu bedenken.

Dass die Digitalisierung der Informations-Techniken gravierende Veränderungen mit sich bringt, deren Auswirkungen in vollem Umfang noch immer nicht voll begriffen sind, ist ein anderes Kapitel. Es geht alle an. Es gibt Mitbürger, die körperlich oder mental oder aus welchen Gründen auch immer nicht in der Lage sind, den neuen digitalen Anforderungen zu genügen. Das stellt neue, bisher unbekannte Anforderungen auch an die Anwaltschaft. Wir befinden uns in einem technischen Umbruch, der in jeder Hinsicht viel kostet.

Sie sind berühmt geworden für Ihre erfolgreiche Verfassungsbeschwerde gegen die Volkszählung 1983. Wie gehen Sie heute damit um, dass es kaum möglich ist, sich in der digitalen Welt zu bewegen, ohne ständig Daten preisgeben zu müssen?

Ja, das ist ein Problem. Ich nehme nicht an Social Media teil und lasse mich nicht durch Werbung ködern. Der Zwang, zuzustimmen, wenn ich teilnehmen möchte, verletzt mein Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Ich bin bereit, Leistung zu vergüten, aber nicht durch unbegrenzte Verwendung meiner Daten. Das Thema, welchen Wert meine Daten haben und wie sie angesichts der Art und Weise und der Dauer der Nutzung als Zahlungsmittel einzusetzen sind, wie zum Beispiel heute bekannt zwecks Verwendung beim Training von KI-Programmen oder

zu anderen bisher unbekanntem Zwecken, ist noch völlig offen. Ich wehre mich dagegen, von Big-Tech-Firmen und Staaten manipuliert und ausgebeutet zu werden, und fordere Regeln, die meine Datensouveränität sichern.

Sie sind außerdem sehr bekannt geworden, weil Sie die Zeitschrift EMMA in einer Klage gegen den Stern aufgrund von sexistischen Titelbildern vertreten haben. Auch wenn die Klage keinen Erfolg hatte, gaben Sie im djb-Interview 2011 an, dass es bereits Fortschritte im Ersten Gleichberechtigungsgesetz von 1957 und im Ersten Eherechtsreformgesetz vom 1977 gab. Man könnte Ihre Klage daher aus heutiger Sicht als strategische Prozessführung betrachten, wie es beispielsweise auch bei Klima-Klagen der Fall ist. Wie stehen Sie grundsätzlich dazu, die Gerichte zum Teil von politischen Debatten zu machen, um damit wichtige (grundrechtlich relevante) Themen vorzubringen?

Mir war bewusst, dass die EMMA-Klage verloren gehen konnte. Aber es musste nicht sein, hätten die Richter nicht nur Sympathie für die Frauen bekundet, sondern den Mut gehabt, verfassungsrechtlich weiter zu denken und eine Lücke in der Rechtsprechung zu schließen. Gerichte sollen nicht durch Klagen missbraucht werden. Ich sehe aber keinen Missbrauch darin, eine Klage zu führen, wenn durch das Verfahren eine für die Allgemeinheit relevante Rechtsfrage behandelt und entschieden werden soll. Dazu gehört auch eine bisher nicht erfolgte verfassungsrechtliche Prüfung. Sie beginnt im Regelfall bei einem Instanzgericht und muss den Rechtsweg ausschöpfen, um das Bundesverfassungsgericht zu erreichen. Der Spruch bereichert dann die Rechtsprechung und dient dem Verständnis des Rechts.

Sie sind bereits seit Jahrzehnten Mitglied im djb und berichteten, dass Sie über die 2023 verstorbene Lore Maria Peschel-Gutzeit zum djb gekommen zu seien. Wie haben Sie Frau Peschel-Gutzeit erlebt? Hatten Sie gemeinsame Projekte, an denen Sie gearbeitet haben?

Lore Maria Peschel-Gutzeit habe ich anlässlich meiner Verfassungsbeschwerde zur steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten näher kennengelernt. Sie hat mich für den djb gewonnen. Wir haben dann in einer gemeinsamen Amtszeit im Vorstand eine ganze Menge zur Wirkung und Ausstrahlung des djb unternommen, was in der Änderung des Vereinsnamens Ausdruck fand. Im Kindschaftsrecht haben wir gemeinsam die gewaltfreie Erziehung vertreten und ein Verbot der Prügelstrafe gefordert. Das haben wir letztlich mit Überzeugungsarbeit erreicht. Wenn ich mich später weniger für Frauen- und Familienthemen engagierte, bedeutete das nicht den Abbruch des Kontakts. Vertrauliche Beratung verschiedener Probleme und interaktive Suche nach Lösungen haben weiter stattgefunden. Ich habe Lore Marias klare, nüchterne und weitsichtige Analysen und Ratschläge sehr geschätzt, auch das kritische Abwägen von Erfolg und Misserfolg von möglichen Maßnahmen und nicht zuletzt ihren trockenen Humor selbst in Krisensituationen.

Wie haben Sie die Entwicklung des djb über die Jahrzehnte wahrgenommen? Welche Veränderungen oder Entwicklungen innerhalb des djb haben Sie während Ihrer Mitgliedschaft beobachtet?

Ich sehe, dass sich der djb großartig entwickelt hat. Während der Amtszeit von Renate Damm hatte ich noch regen Anteil, was schon durch unsere teils kontroverse Presserechtstätigkeit begründet war. Inzwischen hat der djb durch seine Präsidentinnen, Repräsentantinnen und Kommissionen ein Ansehen und ein Meinungsgewicht erworben, das ihn im politischen Wirken unverzichtbar macht. Ich verfolge die Entwicklung mit Interesse und Freude, auch wenn ich das Gendern für einen Fehler halte. Meiner Meinung nach wird der Erfolg von Frauen nicht durch sprachliche Verrenkungen, sondern durch sachliche Behandlung und persönliche Ausstrahlung errungen. Die Anrede „Fräulein Referendar“ hat weder mein Selbstbewusstsein gemindert noch mir geschadet. Gendern ist letztlich eine persönliche Entscheidung. Es sollte nicht verordnet werden, sondern sich dem natürlichen Sprachgebrauch der Gemeinschaft stellen.

Welche rechtspolitischen Veränderungen würden Sie sich für die Zukunft wünschen?

Verstärkte Regeln im digitalen Bereich zu Datenschutz und KI. Das ist ein großes Thema, wenn wir nicht durch ausufernde Techniken zu dressierten, untätigen Wesen oder zu Robotern mutieren und die Demokratie verlieren wollen. Nach wie vor bedürfen Frauen und Kinder des Schutzes und der besonderen Fürsorge des Staates, trotz allem, was seit der Geltung des Grundgesetzes zivil- und strafrechtlich zur Gleichstellung der Geschlechter erreicht wurde. Rechtlich ist die Gleichstellung weitgehend durchgesetzt, im realen Leben gibt es noch immer zu viele Alleinverdiener der Familie, die meinen, ihnen allein gehöre das verdiente Geld und darüber Macht und Kontrolle in der Ehe üben. Finanzielle Abhängigkeit vom Mann hindert Frauen an der freien Entwicklung ihrer Persönlichkeit, bedeutet ökonomische Gewalt, macht unmündig und verursacht nicht selten häusliche Gewalt. Frauen benötigen spezielle Hilfe des Staates, sich dagegen zu wehren.

Letztlich wünsche ich mir wie viele, dass überschießende Bürokratie endlich abgebaut wird. Sammeln wir doch Beispiele und machen begründete Vorschläge zum Abbau.

Welche Ratschläge oder Botschaften würden Sie jungen Juristinnen mit auf den Weg geben?

Seid wachsam, mutig und selbstbewusst, ohne zu übertreiben. Seid aufgeschlossen und flexibel im Kleinen wie im Großen und tolerant. Verteidigt die Freiheiten, die wir errungen haben. Es hat Jahrhunderte, genau genommen Jahrtausende gebraucht, bis wir den heutigen Stand der Gleichberechtigung in Deutschland erreicht haben. Nun drohen bereits wieder demokratie- und gleichstellungsfeindliche Bewegungen. Wir müssen durch Aufklärung und Überzeugung dagegenhalten und den djb wie Gleichgesinnte unterstützen.

Periodenarmut und notengebundene Nebentätigkeitsgenehmigung: Intersektionalität in der juristischen Ausbildung

Katharina Mehmedovic

Rechtsanwältin und Mitglied im Arbeitsstab Ausbildung und Beruf

Das Studium der Rechtswissenschaft: bekanntermaßen ohnehin eines, das allen Studierenden größte Mühen abverlangt. Um an die heiligen Grale der zwei Staatsexamina zu gelangen, erwartet das deutsche Ausbildungssystem einiges von seinen angehenden Absolvent*innen. Doch obwohl sich die Zulassungs- und Bewertungskriterien der juristischen Ausbildung immer gerne mit den Attributen der Objektivität, Bestenauslese und Leistungsbeurteilung schmücken, fallen doch strukturelle Benachteiligungen gewisser Gruppen von Studierenden ins Auge.

Viele Studierende sind aufgrund ihrer individuellen Lebensläufe vielfältigen und komplexen Diskriminierungsformen ausgesetzt. Eine solche Überschneidung birgt eigene Dynamiken in sich. Um diese verstehen zu können, ist der Aspekt der intersektionalen Diskriminierung relevant. *Kimberlé Crenshaw* prägte den Begriff der Intersektionalität im Rahmen des US-amerikanischen Bürgerrechtsdiskurses und benutzte das Bild einer Straßenkreuzung, um die gleichzeitige Wirkung von Rassismus und Sexismus zu beschreiben, die Schwarze Frauen erfuhren. Sie arbeitete heraus, dass Schwarze Frauen gerade aufgrund ihres Geschlechts und ihres Schwarz-Seins benachteiligt wurden, im Vergleich zu *weißen* Frauen und Schwarzen Männern.¹

In der juristischen Ausbildung bedeutet dies zweierlei: Viele Studierende der Rechtswissenschaft sind selbst von intersektionaler Diskriminierung betroffen, und zukünftige Jurist*innen sollten in der Lage sein, Diskriminierung in ihren vielschichtigen Formen zu erkennen und zu bekämpfen. Ziel sollte es sein, intersektionale Diskriminierungsformen zu identifizieren und das Studieren für Betroffene diskriminierungsfrei und chancengleich zu gestalten. Dazu gehört auch, im Rahmen der Ausbildung Verständnis für diese Dynamiken zu schaffen, um Rechtsprechung und juristische Dienstleistungen inklusiv und gerecht zu gestalten. Ob dies in der aktuellen juristischen Ausbildung realisiert wird, soll anhand mehrerer Beispiele untersucht werden.

Die bekannteste Diskussion über intersektionale Diskriminierung in der deutschen juristischen Ausbildung ist die Nichtzulassung von Frauen mit Kopftuch zu bestimmten Ausbildungsabschnitten im juristischen Referendariat. Auch wenn sie hier nicht den Schwerpunkt bildet, soll diese Diskussion nicht unerwähnt bleiben. Kopftuchtragenden Frauen wird weder die zivilgerichtliche Verhandlungsleitung noch der staatsanwaltliche Sitzungsdienst gestattet.² Dies wird damit begründet, dass Referendar*innen als Repräsentant*innen des Staates die

staatliche Neutralität wahren müssten, was eine Einschränkung der Religionsfreiheit rechtfertige.³ Einige muslimische Frauen tragen das Kopftuch aus religiöser Überzeugung und müssen somit zwischen ihrer beruflichen Ausbildung und ihrer religiösen Praxis wählen, was ihre Religionsfreiheit erheblich einschränkt.⁴ Da das Kopftuch von Frauen getragen wird, sind ausschließlich weibliche Referendarinnen betroffen. Dies stellt nach *Crenshaws* Definition eine intersektionale Diskriminierung dar, da die Kategorien Geschlecht und Religionszugehörigkeit zusammentreffen und dadurch nur muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, betroffen sind.

Kostenfreie Menstruationsprodukte in Universitäten

Ein Mitglied des Arbeitsstabes Ausbildung und Beruf und Studentin der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) schlug der Diversity-Beauftragten ihrer Universität vor, Menstruationsprodukte kostenfrei auf den Uni-Toiletten bereitzustellen. Dieser Vorschlag wurde mit folgenden Begründungen abgelehnt: Erstens sei die Bereitstellung von Tampons eine politische Angelegenheit und daher müsse dies von der Politik initiiert und entsprechende Gelder bereitgestellt werden. Zweitens wurde befürchtet, dass Nicht-LMU-Studierende die kostenfreien Menstruationsprodukte auf den öffentlichen Toiletten nutzen und sich an diesen „bereichern“ könnten. Drittens wurde behauptet, dass aus Gleichstellungsgründen gegenüber Männern beispielsweise kostenfreie Rasierer gefordert werden könnten.

Diese Ablehnung bewirkt aufgrund des Zusammentreffens der Diskriminierungskategorien „Geschlecht“ und „soziale und ökonomische Herkunft“ eine eigene, neuartige Form der Diskriminierung. Frauen und andere menstruierende Personen benötigen zwingend Menstruationsprodukte, und das Fehlen verstärkt die geschlechtsspezifische Ungleichheit, da Nicht-Menstruierende, insbesondere Männer, keine zusätzlichen Kosten für zwingend erforderliche Hygieneprodukte tragen müssen.

- 1 Crenshaw, Kimberlé: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum, Vol. 1989, Iss. 1, Article 8, online: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf> (Zugriff: 31.07.2024).
- 2 Beispielsweise sind Referendarinnen mit Kopftuch nach § 1 Neutralitätsgesetz Berlin, § 22 Abs. 3 JAO Berlin von der Ausübung hoheitlicher Befugnisse in Berlin ausgeschlossen. Sitzungsleitung nach § 10 GVG, Beweisaufnahmen durchzuführen oder nach § 142 Abs. 3 GVG Sitzungsververtretungen für die Staatsanwaltschaft zu übernehmen, waren nicht möglich.
- 3 BVerfG, Beschluss v. 14.01.2020 - 2 BvR 1333/17.
- 4 BVerfG, Beschluss v. 14.01.2020 - 2 BvR 1333/17.

Die intersektionale Diskriminierung trifft besonders einkommensschwache Personen, die stärker von finanziellen Einbußen betroffen sind. In einer Studie aus Großbritannien aus dem Jahr 2017 wurde festgestellt, dass eine durchschnittliche menstruierende Person ungefähr 3.500 Pfund, umgerechnet knapp 4.200 Euro, für Menstruationsprodukte in ihrem gesamten Leben ausgibt.⁵ Für Personen mit geringem oder keinem Einkommen stellt dies eine erhebliche finanzielle Belastung dar, wodurch es zu der Abwägungsfrage kommen kann, ob Menstruationsprodukte gekauft oder andere Grundbedürfnisse gedeckt werden.⁶ Dieses Phänomen wird „Periodenarmut“ genannt. Laut einer Umfrage aus dem Jahr 2022 zögert in Deutschland jede zehnte menstruierende Person den Wechsel von Menstruationsprodukten bewusst hinaus, um länger damit auszukommen (und geht somit das Risiko einer Infektion ein). Am stärksten von Periodenarmut betroffen sind dabei die 16- bis 25-Jährigen, von denen sich fast drei Viertel besser versorgen würden, wären Hygieneprodukte preisgünstiger.⁷

Deutschlandweit haben einige Universitäten in Kooperation mit den Gleichstellungsbüros und Studierendenvertretungen bereits die Initiative ergriffen und kostenfreie Menstruationsprodukte angeboten: Die Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) führte bereits im Jahr 2018 Unisex-Toiletten ein⁸ und das AStA Referat für Soziales und Antidiskriminierung verteilt an sieben Toiletten kostenlose Menstruationsprodukte.⁹ Die Philipps Universität Marburg und die Universität Bonn haben seit dem Sommersemester 2022 an mehreren Standorten in Universitätsgebäuden Spender mit Menstruationsprodukten aufgestellt.¹⁰ Einige andere Universitäten reihen sich auch mit ähnlichen Pilotprojekten ein, wie die Universität Halle, die ab dem Sommersemester 2024 den kostenfreien Zugang zu Menstruationsprodukten an ausgewählten Standorten anbietet.¹¹ Diese Maßnahmen zeigen, dass eine zunehmende Anzahl von Universitäten das intersektionale Problem der Periodenarmut, das überproportional junge Menschen wie Studierende betrifft, ernst nehmen und handeln.

Notengebundene Genehmigung der Nebentätigkeit im Referendariat

Im juristischen Referendariat gibt es ebenfalls zahlreiche Herausforderungen: Einige Bundesländer machen die Zulassung einer Nebenbeschäftigung von bestimmten Noten im ersten Examen und in den einzelnen Stationen abhängig. In Bayern ist eine Nebentätigkeit erst möglich, wenn im ersten Staatsexamen mindestens 5,25 Punkte erreicht wurden.¹² In Sachsen ist die Nebentätigkeit während der ersten sechs Monate des Referendariats untersagt, wenn weniger als 6,5 Punkte erreicht wurden.¹³ In Thüringen wird eine Nebentätigkeit während der ersten beiden Ausbildungsstationen nur in Ausnahmefällen und bei mindestens 7,5 Punkten im ersten Staatsexamen genehmigt.¹⁴

Die Notenhürde für die Genehmigung einer Nebentätigkeit im juristischen Vorbereitungsdienst stellt eine intersektionale Diskriminierung dar, bei der sich aus dem Zusammenwirken der Diskriminierungskategorien „sozialer Status und ökonomi-

sche Bedingungen“ und „Geschlecht“ eine eigene Diskriminierung ergibt. Viele Referendar*innen sind auf Nebeneinkünfte angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Die an Noten gebundenen Restriktionen treffen finanziell schlechter gestellte Personen besonders hart. Familiäre Verpflichtungen können eine Nebentätigkeit zur Existenzsicherung notwendig machen, und insbesondere Frauen tragen häufig eine größere Last bei der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, was ihre Studienleistungen und Examensnoten beeinflussen kann. Alleinerziehende Elternteile, die statistisch überwiegend Frauen sind, sind besonders betroffen von dieser intersektionalen Diskriminierung. Die Regelungen zur Genehmigung von Nebentätigkeiten verstärken bestehende Ungleichheiten. Personen aus benachteiligten sozialen oder ökonomischen Verhältnissen haben weniger Ressourcen, um sich optimal auf das Examen vorzubereiten. Die Anforderungen an die Examensnoten ignorieren die

- 5 Vora, Shailini: Report 2017 – Tackling period poverty, no more taboo v.April 2017, online: <https://irp-cdn.multiscreensite.com/0659695e/files/uploaded/TPP-Report.pdf> (Zugriff: 31.07.2024).
- 6 Preskey, Natasha: There's nothing luxurious about my periods, so why is the Government taxing tampons as if there is?, INDEPENDENT Online v.16.02.2015, online: <https://www.independent.co.uk/voices/comment/there-s-nothing-luxurious-about-my-periods-so-why-is-the-government-taxing-tampons-as-if-there-is-10045629.html> (Zugriff: 31.07.2024)
- 7 Plan International: Menstruation im Fokus, Erfahrungen von Mädchen und Frauen in Deutschland und weltweit, 2022, <https://www.plan.de/menstruation-im-fokus.html?sc=IDQ25100, S.7> (Zugriff: 31.07.2023).
- 8 Tepest, Eva: Frankfurt/Oder als queerer Vorreiter – Unisex-Toiletten für die Viadrina-Universität, Tagesspiegel Online v.19.11.2018, online: <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/queerspiegel/unisex-toiletten-fur-die-viadrina-universitat-3060379.html> (Zugriff: 31.07.2024).
- 9 Veröffentlichung des Gleichstellungsbüro der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) zu Unisex-Toiletten und kostenlosen Menstruationsprodukten, online: <https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/geschlechtergerechtigkeit/gleichstellung/gender-at-viadrina/unisex-toiletten/index.html> (Zugriff: 31.07.2024).
- 10 Veröffentlichung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Philipps Universität Marburg zu kostenfreien Menstruationsprodukten – Projekt „PERIOD“, online: <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/kostenfreie-menstruationsprodukte> (Zugriff: 31.07.2014).
- 11 Veröffentlichung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg zu kostenfreien Menstruationsprodukten, online: <https://diskriminierungsschutz.uni-halle.de/menstruation/> (Zugriff: 31.07.2014).
- 12 Gemeinsame Bekanntmachung der Bayrischen Staatsministerum der Justiz und des Innern und der bayerischen Rechtsanwaltskammer über die Ausbildung der Rechtsreferendare (Rechtsreferendarbekanntmachung) vom 28. April 2005, JMBL S.57, AIMBI, S.160, die zuletzt durch Bekanntmachung vom 6. April 2003, BayMBl. Nr. 196 geändert worden ist, S. 12.
- 13 Veröffentlichung des Landesjustizprüfungsamt Sachsen zu den allgemeinen Informationen für den juristischen Vorbereitungsdienst im Freistaat Sachsen, Stand: März 2024, online: <https://www.justiz.sachsen.de/download/refvorbereitungsdienst.pdf> (Zugriff:31.07.2024).
- 14 Veröffentlichung des Präsident des Thüringer Oberlandesgerichts in Form eines Merkblatts für die Ausbildung der Rechtsreferendare in Thüringen, Stand: 04.03.2024, online: https://gerichte.thueringen.de/media/tmmjv_gerichte/Oberlandesgericht/Ausbildung/hoererer_Dienst/Dokumente/Merkblatt-oeff-recht-AV-Endfassung2024.03.04.pdf (Zugriff: 31.07.2024).

unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der Referendar*innen und erhöhen den Leistungsdruck enorm.

In Sachsen-Anhalt gelten besondere Voraussetzungen für die Aufnahme einer Nebentätigkeit während des Referendariats. Im ersten Ausbildungsabschnitt muss dafür das erste juristische Staatsexamen mit mindestens 7 Punkten bestanden sein. Ab dem zweiten Ausbildungsabschnitt verlangt die Verwaltungspraxis des OLG Naumburg Noten von mindestens 7 Punkten in den vorangegangenen Abschnitten, um eine Nebentätigkeit aufnehmen zu dürfen.¹⁵ Bereits die Voraussetzung einer bestimmten Examensnote im ersten Staatsexamen führt dementsprechend zu einer intersektionalen Diskriminierung an dem Schnittpunkt „sozialer Status und ökonomische Bedingungen“ sowie „Geschlecht“. Die Anforderungen an bestimmte Noten in dem Ausbildungsstadium des Referendariats sind darüber hinaus eine intersektionale Diskriminierung zulasten von Frauen mit zugeschriebener Migrationsgeschichte. So dürfte bereits aus der empirischen Untersuchung zur Benotung in den juristischen Pflichtfachprüfungen in Nordrhein-Westfalen von 2006 bis 2016 bekannt sein, dass Frauen mit zugeschriebener Migrationsgeschichte schlechter benotet wurden als ihre männlichen Kollegen.¹⁶ In der Stations- und Arbeitsgemeinschaftsausbildung ist die Notenvergabe auch durch die persönliche Interaktion mit den ausbildenden Personen geprägt. Werden die Ergebnisse der Untersuchung als Indiz herangezogen, sind vorliegend Frauen mit zugeschriebener Migrationsgeschichte gefährdet, tendenziell schlechter bewertet zu werden, sodass die Noten der einzelnen Ausbildungsstadien kein taugliches Kriterium dafür sind, ob eine Person für eine Nebentätigkeit „geeignet“ ist. Es wäre zu begrüßen, diese notengebundenen Kriterien abzuschaffen. Die meisten Bundesländer verzichten ohnehin hierauf.

Schlussfolgerungen

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine intersektionale Perspektive auf die juristische Ausbildung unerlässlich ist, um Studierenden und Referendar*innen gleiche Chancen in der juristischen Ausbildung garantieren zu können und um eine gerechte und inklusive Rechtspraxis zu fördern. Während der Status quo sowohl Fortschritte als auch Herausforderungen

zeigt, bieten einige positive Beispiele Hoffnung und Orientierung für zukünftige Entwicklungen. Es ist entscheidend, dass Bildungseinrichtungen und politische Entscheidungsträger*innen weiterhin Maßnahmen ergreifen, um die vielfältigen Bedürfnisse aller Studierenden zu berücksichtigen und Diskriminierung in jeglicher Form zu bekämpfen. Wichtig ist, dem Thema Sichtbarkeit zu verleihen, sodass auch diejenigen Personen, die selbst nicht von intersektionaler oder mehrfacher Diskriminierung betroffen sind, diese erkennen und als benachteiligenden Faktor nachvollziehen können.

Um nochmals mit einem positiven Ausblick zu enden, konnte ein anderes Mitglied des Arbeitsstabes Ausbildung und Beruf in eigener Sache berichten, dass sie bei ihrer Disputation ausschließlich von Frauen geprüft wurde. Denn in der empirischen Untersuchung zur Benotung in den juristischen Pflichtfachprüfungen in Nordrhein-Westfalen von 2006 bis 2016 wurde auch festgestellt, dass durch die Besetzung der Prüfungskommission mit mindestens einer weiblichen Prüferin die Wahrscheinlichkeit für weibliche Prüflinge steigt, einen Notensprung in der mündlichen Prüfung zu erreichen.¹⁷ Die genannten positiven Beispiele demonstrieren, dass eine Umsetzung der notwendigen Maßnahmen möglich ist, aber bestimmte Akteure sich aufgrund von vorgeschobenen Gründen noch weigern, diese umzusetzen.

15 Veröffentlichung des Präsident des Oberlandesgerichts Naumburg zu den allgemeinen Informationen zum juristischen Vorbereitungsdienst, Stand: August 2014, online: https://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MJ/MJ/olg/2.0_Allgemeine_Informationen_zum_Vorbereitungsdienst_-_Stand_August_2014.pdf (Zugriff: 31.07.2024).

16 Glöckner, Andreas / v. Towfigh, Emanuel / Traxler, Christian: Empirische Untersuchung zur Benotung in der staatlichen Pflichtfachprüfung und in der zweiten juristischen Staatsprüfung in Nordrhein-Westfalen von 2006 bis 2016, Ministerium der Justiz in Nordrhein-Westfalen, 07.12.2017, online: <https://www.towfigh.net/wp-content/uploads/180331-v.fin-Abschlussbericht-korr.pdf> (Zugriff: 31.07.2024)

17 Ebd., S. 19.

Aktivitäten auf UN-Ebene: Die Ergebnisse der Weltklimakonferenz COP29 in Baku mit genderspezifischem Blick in die Zukunft

Kathrin Otto

Mitglied der djb-Kommission Europa- und Völkerrecht

Auswirkungen eines veränderten Klimas zeigen sich weltweit, in allen Ländern, auf allen Kontinenten. In Deutschland und international, etwa durch Starkregen 2024 in Spanien. Hier ist die Zahl von deutlich mehr als 200 Todesopfern bekannt.¹

Eigentlich sollte die Staatengemeinschaft größtes Interesse daran haben, den Klimawandel und seine Folgen so weit wie möglich zu begrenzen, derartige Situationen mit all ihren Auswirkungen und Schäden in Milliardenhöhe zu verhindern.

Eigentlich – denn Schadensbegrenzung bedeutet vor allem Senkung der Treibhausgasemissionen. Und der stehen andere Notwendigkeiten und Interessen entgegen, oft als vermeintlicher Gegensatz gesehen: Versorgung einer wachsenden Erdbevölkerung, wirtschaftliche Entwicklung, begrenzte Möglichkeiten für eine zügige Umstellung auf erneuerbare Energien. Dazu Regierungen von Ländern, die über fossile Rohstoffe verfügen und diese oft zu gern zu Geld zu machen möchten. Ein Spannungsfeld, weltweit betrachtet aktuell mit der Waagschale in Richtung Realisierung rein wirtschaftlicher Interessen.

Kein einfaches Setting für die Weltklimakonferenz 2024 in Baku, Aserbaidschan, bei der sich zum insgesamt 29. Mal die Vertragsstaaten der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen (UN²), die sogenannte „Conference of the Parties“ (COP), trafen. Die Ergebnisse der Konferenz sind umstritten. Die öffentliche Bewertung in Deutschland ist von Ernüchterung geprägt.³ Aber wie war das noch mal mit dem Weg dorthin? Und spielen Gender-Aspekte denn wirklich so gar keine Rolle?

I Einführung in den Stand des Klimaschutzes auf UN-Ebene

Zu Beginn sollen einige Meilensteine des Klimaschutzes skizziert werden:

1972/1992 UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung

Die Konferenz für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen in Rio de Janeiro 1992 gilt als Meilenstein für die Integration von Umwelt- und Entwicklungsbestrebungen und war seit 1972 (Stockholm) die erste größere internationale Konferenz, die Umweltfragen in einem globalen Rahmen diskutierte. 130 Staatsoberhäupter, tausende Teilnehmende an der Konferenz und Journalist*innen bewirkten, dass die Weltöffentlichkeit wie nie zuvor das Thema „nachhaltige Entwicklung“ wahrgenommen hat.⁴

1994 UN-Klimarahmenkonvention

Am 21. März 1994 trat auf völkerrechtlicher Ebene die Klimarahmenkonvention der UN (engl. UNFCCC United Nations Framework Convention on Climate Change) in Kraft. Die 198 Länder, die das Übereinkommen bis heute ratifiziert haben, werden als Vertragsparteien (engl. Parties) des Übereinkommens bezeichnet. Oberstes Ziel der Klimarahmenkonvention ist es, „gefährliche“ Eingriffe des Menschen in das Klimasystem zu verhindern und Treibhausgaskonzentrationen „auf einem Niveau zu stabilisieren, das gefährliche anthropogene (vom Menschen verursachte) Eingriffe in das Klimasystem verhindert“.⁵ In jährlichen Vertragsstaatenkonferenzen (engl. Conferences of the Parties COPs) wird dies verhandelt. Dass die Umsetzung der Klimarahmenkonvention unterstützende UNFCCC-Sekretariat zog 1996 von Genf nach Bonn um.⁶

Von der Wissenschaft werden die COPs von Anbeginn an eng begleitet.⁷

1997 Kyoto-Protokoll

1997, bei der COP3 in Kyoto, einigte sich die Weltgemeinschaft auf die Annahme des Protokolls von Kyoto als Zusatzprotokoll zur Ausgestaltung der Klimarahmenkonvention.

Es dauerte bis zum 16. Februar 2005 bis 55 Staaten das Protokoll ratifiziert hatten und es in Kraft treten konnte. Damit wurden erstmals völkerrechtlich verbindliche Begrenzungen für den Ausstoß bestimmter Treibhausgase in den Industrieländern festgelegt.

- 1 Extreme Unwetter im Jahresrückblick: so war das Jahr 2024 beim Wetter, wetter.de, online: <https://www.wetter.de/cms/extreme-unwetter-im-jahresrueckblick-so-war-das-jahr-2024-beim-wetter-5095382.html> (letzter Zugriff für alle Links: 05.01.2025).
- 2 Umweltbundesamt: Glossar, online: <https://www.umweltbundesamt.de/service/glossar/u?tag=UN#alphabar>
- 3 Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): COP 29: Ergebnisse der Weltklimakonferenz in Baku, online: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/556173/cop29-ergebnisse-der-weltklimakonferenz-in-baku/>; Tagesschau (online): „Nicht nur ein Scheitern, sondern Betrug“, <https://www.tagesschau.de/ausland/baku-cop29-reaktionen-100.html>
- 4 Geschichte des UBA, 1992, online: <https://www.umweltbundesamt.de/geschichte-umweltschutz/1992#erdgipfel-in-rio>
- 5 UNFCCC: What is the United Nations Framework Convention on Climate Change? Online: <https://unfccc.int/process-and-meetings/what-is-the-united-nations-framework-convention-on-climate-change>
- 6 UNFCCC: About the secretariat, online: <https://unfccc.int/about-us/about-the-secretariat>
- 7 WMO: State of the Climate 2024, Update for COP29, online: https://library.wmo.int/viewer/69075/download?file=State-Climate-2024-Update-COP29_en.pdf&type=pdf&navigator=1

In der ersten Verpflichtungsperiode des Protokolls (2008–2012) verpflichteten sich die im Anhang (Annex B) des Protokolls verzeichneten Industriestaaten, ihre Treibhausgasemissionen insgesamt um 5,2 Prozent gegenüber den Emissionen des Jahres 1990 zu senken.

Die USA lehnten 2001 die Ratifikation des Protokolls ab.⁸ Kanada gab am 13. Dezember 2011 seinen Ausstieg aus dem Abkommen bekannt.⁹

Es brauchte mehrjährige intensive Verhandlungsrunden, bis 2012 auf der 18. Vertragsstaatenkonferenz COP18 mit der Einigung auf eine zweite Verpflichtungsperiode (2013–2020) die Fortführung des Kyoto-Protokolls erreicht wurde. Allerdings waren dieses Mal neben den USA auch Japan, Kanada, Neuseeland und Russland nicht dabei.¹⁰

2015 UN-Gipfel für nachhaltige Entwicklung

Parallel weiterlaufende einschlägige Bestrebungen Ende September 2015 mündeten in der Verabschiedung der sog. Sustainable Development Goals (SDGs) auf dem Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung (engl. United Nations Sustainable Development Summit 2015) am Hauptsitz der Vereinten Nationen in New York: Dessen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen, die weltweit nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene sichern. Sie traten am 1. Januar 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030) in Kraft und gelten für alle Staaten.¹¹

2015 Übereinkommen von Paris

In Sachen Klimaschutz wurde im Dezember 2015 auf der COP21 dann auch gleich das Übereinkommen von Paris geschlossen, ein völkerrechtlicher Vertrag mit dem Ziel des Klimaschutzes in Nachfolge des Kyoto-Protokolls mit 195 Vertragsparteien. Es sieht vor, die globale Erwärmung auf „deutlich unter“ zwei Grad Celsius gegenüber der vorindustriellen Zeit zu begrenzen und Anstrengungen für eine Begrenzung auf 1,5 Grad Celsius zu unternehmen. Alle Vertragsstaaten akzeptierten den klaren Auftrag, notwendigen Klimaschutz konsequent umzusetzen.¹²

2016 – heute

Seitdem ringt die Staatengemeinschaft um die Umsetzung des Übereinkommens von Paris. Ein auf der COP24 in Katowice/Polen verabschiedetes Regelwerk dient der Schaffung von Transparenz, regelmäßige Berichte der Vertragsstaaten zum jeweils Erreichten sind Pflicht.¹³

Sanktionen bei Nichterreichen der Ziele gibt es jedoch keine, zwischen dem völkerrechtlich Vereinbarten und den tatsächlichen Maßnahmen der Vertragsstaaten klaffen noch große Lücken.¹⁴

Aktuell gibt es die Tendenz, vor allem über Finanzhilfen für Klimaschutzmaßnahmen in Ländern des globalen Südens zu sprechen, weniger über deren Vermeidung. Als Gesamtziel für die letzte COP29 Ende 2024 in Baku/Aserbaidschan war eine Klimafinanzierung für sogenannte „Entwicklungsländer“ bis 2035 in Höhe von 1,3 Billionen US-Dollar pro Jahr aus öffentlichen und privaten Quellen versucht worden.

Konkret festgelegt ist davon dann jedoch nur ein kleiner Teil: Mindestens 300 Milliarden Dollar – immerhin statt der vormali-

gen 100 Milliarden Dollar – sollen bis zum Jahr 2035 als Klimahilfen an „Entwicklungsländer“ fließen, die vom Klimawandel besonders betroffen sind. Dafür aufkommen sollen weitgehend die Industrienationen.¹⁵ Damit gab es kein klares Bekenntnis zur Verstärkung der Aktivitäten gegen den Klimawandel und finanzielle Ausgleichsmittel in deutlich geringerem Umfang als erhofft.

Dafür gibt es vielleicht weniger Bekanntes, aber Motivierendes zu berichten.

II UN-Klimakonferenzen und Geschlechtergerechtigkeit

Weniger bekannt und einen später noch folgenden vertiefenden Bericht wert sind die Aktivitäten zu geschlechtsspezifischen Aspekten der Klimaschutz-Debatte auf UN-Ebene.

So fand 2012 auf der COP18 in Doha/Katar der erste Gender Day statt.

Er ist seitdem bei allen COPs gesetzt und dient der Sensibilisierung für die Bedeutung einer geschlechtergerechten Klimapolitik und geschlechtergerechter Maßnahmen sowie der Hervorhebung des Beitrags und der Führungsrolle von Frauen bei Klimaschutzmaßnahmen.¹⁶

Außerdem wurde 2014 auf der COP20 in Peru das erste Lima-Arbeitsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter (Lima Work Programme on Gender, LWPG) aufgestellt. Es soll die Ausgewogenheit der Geschlechter fördern und geschlechtsspezifische Überlegungen in die Arbeit der Vertragsparteien und des Sekretariats bei der Umsetzung des Übereinkommens und des Pariser Abkommens einbeziehen, um eine geschlechtergerechte Klimapolitik und entsprechende Aktivitäten zu erreichen.¹⁷

Ein Meilenstein im Rahmen des UNFCCC wurde dann auf der COP23 aufgestellt: der erste Gender-Aktionsplan (GAP). Bei dieser COP in Bonn 2017 hatte die Republik Fidschi den Vorsitz inne.¹⁸

Sie setzte die Themen GAP und indigene Völker als Prioritäten: Der erste Gender-Aktionsplan in der Geschichte des Klimasekretariats soll die Gleichstellung von Männern und Frauen in den Klimaverhandlungen aktiv unterstützen. Angestrebt werden die

- 8 Umweltbundesamt: Kyoto-Protokoll, online: <https://www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/internationale-ue-klimapolitik/kyoto-protokoll#entstehungsgeschichte-und-erste-verpflichtungsperiode>
- 9 Süddeutsche Zeitung vom 13.12.11.: Kanada steigt offiziell aus Kyoto-Protokoll aus, online: <https://www.sueddeutsche.de/politik/klimaschutzabkommen-kanada-steigt-offiziell-aus-kyoto-protokoll-aus-1.1233232>
- 10 Vgl. Fn. 8.
- 11 Weitere Informationen der UN zu den Sustainable Development Goals, online: <https://sdgs.un.org/>
- 12 UNFCCC: The Paris Agreement, online: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement>
- 13 Umweltbundesamt: Übereinkommen von Paris, online: www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/internationale-ue-klimapolitik/uebereinkommen-von-paris#transparenz
- 14 UNEP: Emissions Gap Report 2024, online: <https://www.unep.org/resources/emissions-gap-report-2024>
- 15 Vgl. bpb (Fn. 3).
- 16 UNFCCC: Gender Day, online: <https://unfccc.int/event/gender-day>
- 17 UNFCCC: Lima Work Programme on Gender, online: <https://www.unfccc.int/sites/NWPStaging/Pages/Lima-Work-Programme-on-Gender.aspx>
- 18 Umweltbundesamt: 23. Weltklimakonferenz in Bonn, online: <https://www.umweltbundesamt.de/themen/23-weltklimakonferenz-in-bonn>

paritätische Besetzung von Gremien der Vereinten Nationen, die Berücksichtigung von Gender Aspekten bei der Umsetzung von Klimaschutz auf nationaler Ebene und die direkte Förderung von Frauen in den Klimaverhandlungen durch Trainings.

Darüber hinaus wurde eine Plattform geschaffen, um die Interessen von Kommunen und indigenen Bevölkerungen stärker in die Verhandlungen einzubeziehen.¹⁹

LWPG und GAP werden seitdem fortlaufend evaluiert und weiterentwickelt.

Aktueller Stand nach der COP29 ist, dass die Vertragsparteien auf dieser COP die Überprüfung des erweiterten Lima-Arbeitsprogramms zur Gleichstellung der Geschlechter abgeschlossen haben und es um zehn Jahre verlängerten. Die Entwicklung des neuen Gender-Aktionsplans wird im Juni 2025 beginnen, damit auf der COP30 im November 2025 ein Beschlussentwurf zur Prüfung und Annahme empfohlen werden kann.²⁰

UN Women (engl. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) ist die Organisation der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Handlungskompetenz von Frauen. Es gibt auch eine deutsche Sektion, UN Women Deutschland e.V.

UN Women begleitet die COPs seit Jahren, durch Aufklärung,²¹ Veröffentlichungen²² und Anwesenheit vor Ort.²³

Aktuell zur COP29 wurde die verstärkte Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei den Finanzhilfen für Klimaschutz und die Anpassung an die Folgen der Erderwärmung gefordert.²⁴

III Fazit

Die Entwicklung der Entscheidungen der Welt-Staatengemeinschaft im Kontext Klimaschutz zeigt: Phasen der Einigkeit folgen Phasen, in denen es kaum voran geht, vielleicht sogar Rückschritte gibt. Wer sich für Klimaschutz einsetzt, braucht Geduld und Beharrlichkeit. Und eine gute Portion Frustrations-Toleranz.

Aber die Existenz der Thematik zu negieren, ändert nichts daran – sie bleibt vorhanden. Wissenschaftliche Erkenntnisse münden nur leider nicht immer in politische Entscheidungen.

Gerade erst hat der Generalsekretär der UN, António Guterres, in seiner Neujahrsbotschaft 2025 die Staatengemeinschaft dazu aufgerufen, einen „Neuanfang“ zu starten. Aktivist*innen

jeden Alters, die ihre Stimme für den Fortschritt erheben, würdige er besonders, Hoffnung treibe den Wandel an.²⁵

Dem ist zuzustimmen. In einer Zeit, in der das Thema Klimaschutz von anderen aktuellen und virulenten Themen leicht in den Hintergrund gedrängt wird, hat die Zivilgesellschaft weiterhin die Chance, das Thema in den Vordergrund zu rücken.

Wie das gelingen und zu welchen Ergebnissen das führen kann, dazu sei an Greta Thunberg, die damals 15-jährige schwedische Klimaaktivistin, unterstützt von ihren Mitstreitenden von Fridays for Future, erinnert. Unabhängig von ihrer späteren Entwicklung – bei ihrem Start als junge Klimaaktivistin gelang es ihr, viel Aufmerksamkeit auf die Thematik zu lenken. Vermutlich nicht nur zufällig fällt der Zeitpunkt ihrer ersten Rede vor der UN-Generalversammlung auf der COP24 im Jahr 2018 in Katowice/Polen in die Zeit, als das Übereinkommen von Paris gerade geschlossen worden war und Regularien zu seiner Umsetzung vereinbart wurden.²⁶

Nehmen wir uns als djb der Thematik mit Geduld und Beharrlichkeit an.

19 BMUV: Wichtigste Ergebnisse der UN-Klimakonferenz COP23 in Bonn, online: https://www.bmuv.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Europa___International/cop23_wichtigste_ergebnisse_bf.pdf

20 UNCCCF: The Gender Action Plan, online: <https://unfccc.int/topics/gender/workstreams/the-gender-action-plan>

21 UN Women: Explainer: How gender inequality and climate change are interconnected, online: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/02/explainer-how-gender-inequality-and-climate-change-are-interconnected>; UN Women Deutschland: Klima und Gender, online: <https://unwomen.de/klima-und-gender/>;

22 UN Women: Feminist Climate Justice. A Framework for Action, online: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/Feminist-climate-justice-A-framework-for-action-en.pdf>

23 UN Women: In Focus: Climate action by, and for, women, online: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/climate-change>

24 UN Women: UN Women calls for increased gender-focused climate finance at COP29, online: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2024/11/un-women-calls-for-increased-gender-focused-climate-finance-at-cop29>

25 UN News, online: <https://news.un.org/en/story/2024/12/1158611>

26 UNFCCC: Ms. Greta Thunberg – High-level Segment Statement COP24, online: <https://unfccc.int/documents/187780>

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-45

Rezension zum Film „Petra Kelly – Act now“

Amelie Schillinger

Referentin in der djb-Geschäftsstelle, Berlin

1983 im Deutschen Bundestag in Bonn. Die Grüne Bundestagsabgeordnete Petra Kelly spricht im Plenum und fragt, „ob Sie dafür sind, dass Vergewaltigung in der Ehe in das Strafgesetzbuch kommt?“. Detlef Kleinert von der FDP antwortet: „Nein“ und bricht danach – gemeinsam mit zahlreichen anderen Männern – in Gelächter aus. Ein höhnisches, johlendes Gelächter.¹ Aus heutiger Sicht ist es unglaublich, was und wessen sich die ersten Frauen im Deutschen Bundestag ausgesetzt sahen. Petra Kelly war eine davon. Sie war eine Gründerin der Grünen. Viele djb-Mitglieder werden sie sicherlich noch kennen – diejenigen in meiner Generation (nach 1990) hatten dazu nicht die Gelegenheit. Petra Kelly war eine sehr einflussreiche Politikerin und wer weiß, ob sie es nicht immer noch oder wieder wäre – wenn sie nicht von ihrem Partner, Gerd Bastian, umgebracht worden wäre.

Der Dokumentarfilm „Petra Kelly – Act Now!“ von Doris Metz kam im September 2024 in die deutschen Kinos und beleuchtet das Leben und Wirken einer der prägendsten Persönlichkeiten der deutschen Friedens- und Umweltbewegung der 1980er Jahre. Petra Kelly setzte sich unermüdlich für Abrüstung, Ökologie, Feminismus und Menschenrechte ein. Der Film zeichnet ein vielschichtiges Porträt dieser charismatischen Aktivistin und zeigt ihre Relevanz für heutige soziale Bewegungen auf.

Doris Metz gelingt es, durch die Kombination von Archivmaterial und Interviews mit Weggefährt*innen wie Petra Kellys Halbbruder John Kelly, dem ehemaligen Grünen-Politiker Otto Schily und der Klimaaktivistin Luisa Neubauer, ein lebendiges Bild von Petra Kellys Engagement und Persönlichkeit zu zeichnen. Besonders eindrucksvoll sind die Parallelen, die der Film zwischen Petra Kellys damaligem Aktivismus und heutigen Bewegungen wie „Fridays for Future“ zieht. Luisa Neubauer betont im Film, dass Petra Kellys Ansatz, verschiedene Themen wie Ökologie und Feminismus zu verknüpfen, auch heute noch wegweisend ist.

Ein zentrales Thema des Films ist Kellys unablässiger Einsatz für Gewaltfreiheit und ihre internationale Vernetzung. Ihre Begegnungen mit Persönlichkeiten wie dem Dalai Lama und ihre Unterstützung der ostdeutschen Friedensbewegung werden ausführlich beleuchtet. Gezeigt werden die Herausforderungen, denen Kelly gegenüberstand, darunter die Anfeindungen durch die rechte „LaRouche“-Bewegung, die sie massiv bedrohte.

Der Film bietet einen tiefen Einblick in das Leben einer außergewöhnlichen Frau, deren Ideen und Visionen auch heute noch von großer Bedeutung sind. Er regt dazu an, über die Verbindung von Geschichte gewordenem und von gegenwärtigem Aktivismus nachzudenken und zeigt, wie relevant Kellys Ansätze

für die heutigen sozialen Bewegungen sind. Schon wieder. Oder immer noch?

Zur ersten gesamtdeutschen Bundestagswahl im Jahr 1990 stand Petra Kelly nicht mehr zur Wahl. Sie lebte zurückgezogen mit ihrem Partner, Gerd Bastian, in Bonn. Petra Kelly starb im Oktober 1992. Sie wurde Opfer eines Femizids.

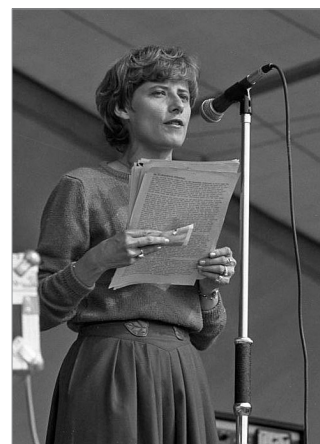
Lange wurde das Narrativ eines „Doppelselbstmords“, wie es damals noch häufig hieß, aufrechterhalten. Tatsächlich hat Gerd Bastian Petra Kelly im Schlaf erschossen, also ermordet, und sich hinter selbst getötet. Über die Gründe und Umstände wurde an anderer Stelle schon viel gemutmaßt. In diesem Film bleibt die Botschaft, dass Petra Kellys Ideen unsterblich geworden sind.

Viele ihrer Themen schienen nach dem „Ende der Geschichte“ in den 1990er Jahren vielleicht altmodisch oder gar erledigt. Atomare Abrüstung, Umweltschutz, Frauenrechte, es ging doch alles voran.

Im Jahr 2025 wissen wir, dass keines dieser Themen erledigt ist und wir alle ihre Erledigung im positiven Sinne vermutlich nie erleben werden. Petra Kellys Themen sind aktueller denn je und sie hängen miteinander zusammen: Frieden, Feminismus, Menschenrechte, Klimaschutz. Sie hätte uns sicherlich viel zu sagen, wenn sie noch leben würde. Sie redete schnell und viel, das wird in dem Film sehr deutlich: „Ich spreche so schnell, weil Frauen 2.000 Jahre nicht viel zu sagen hatten und das jetzt nachholen müssen.“ Sie war unangepasst, unkonventionell, sehr gut vernetzt und einfach ihrer Zeit voraus.

Petra Kelly wäre heute noch nicht einmal 80 Jahre alt. Was hätte sie ihren grünen Nachfolger*innen gesagt zum Thema Waffenexporte, LNG-Terminals, feministische Außenpolitik?

Mir hat dieser Film gezeigt: Diese besondere Frau darf nicht vergessen werden. Ihre Projekte sind längst nicht erledigt und ihre Ideen immer noch aktuell. Deshalb: ganz große Empfehlung, sich mit Petra Kelly zu befassen, sie als Vorbild zu nehmen – und auch für diesen Film.



▲ Petra Kelly (1982); Foto: Bundesarchiv, Bild 183-1982-0912-015 / Rainer Mittelstädt / CC-BY-SA 3.0

¹ Archiv-Video der @tagesschau auf X, damals Twitter, vom 15.05.2017: <https://x.com/tagesschau/status/864177990229528576> (21.02.2025).

Das Netzwerk für Juristinnen mit Migrationsgeschichte im djb

Leah Salmanian

Diplom-Juristin, Antidiskriminierungsrechtsberaterin und Mitgründerin des JuMi-Netzwerks

Amila Ferhadbegović

Jurastudentin in Frankfurt am Main und Mitgründerin des JuMi-Netzwerks

Im April 2024 hat sich das Netzwerk für Juristinnen mit Migrationsgeschichte im djb gegründet. Die Idee für dieses Netzwerk kam von einigen Jurist*innen mit Migrationsgeschichte (kurz: „JuMi“) im djb, die erkannten, wie wichtig und bereichernd der Austausch untereinander ist. Dabei fiel auf, wie viel Expertise in Bezug auf rassistische Diskriminierung und Intersektionalität durch unsere spezifischen Erfahrungen zusammenkommt.

Farnaz Nasiriamini, Beisitzerin im Bundesvorstand für die Mitglieder in Ausbildung, griff diese Idee auf und kündigte bei ihrer Wiederwahl an, ein entsprechendes Netzwerk innerhalb des djb schaffen zu wollen. Organisch wuchs eine engagierte Gruppe von Jurist*innen mit Migrationsgeschichte, die gemeinsam am organisatorischen Aufbau und der inhaltlichen Ausrichtung des Netzwerks arbeiteten. Das Netzwerk hat es sich zur Aufgabe gemacht, in Umsetzung des beim Bundeskongress beschlossenen Leitbilds des djb, Intersektionalität stärker in den Fokus zu rücken.

Willkommen ist im JuMi-Netzwerk jede Jurist*in, die aufgrund ihrer (vermeintlichen) Herkunft Rassismuserfahrungen gemacht hat. Wir freuen uns über Jurist*innen jeder Altersgruppe, um Erfahrungen auszutauschen, Bewältigungsstrategien zu entwickeln und unsere juristische Kompetenz zu bündeln. Unsere besondere Ressource ist hierbei, dass zur fachlichen Expertise unsere persönlichen Erfahrungen hinzukommen. Zu unserem Selbstverständnis gehört, dass Diskriminierungserfahrungen kein individuelles, sondern ein strukturelles Problem sind. Dabei setzen wir bei unserer Arbeit an der Schnittstelle von Geschlecht und Rassismus an.

Organisation des Netzwerks

Wir wollen bundesweit ein dezentrales Netzwerk schaffen, das durch Ansprechpartner*innen in jeder Region vertreten wird und mit den Regionalgruppen eng zusammenarbeitet. Wir arbeiten auch inhaltlich und sind dazu an die Kommission Familien-, Erb- und Zivilrecht und die Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung angegliedert.

Es gibt eine Gruppe an Netzwerkkoordinator*innen, die als zentrale Sprecher*innen dienen. Außerdem haben wir Arbeitsgruppen eingerichtet, die sich verschiedenen Aufgabebereichen innerhalb des Netzwerks widmen. Dazu gehört die Betreuung der lokalen Ansprechpartner*innen, die Planung

rechtspolitischer Veranstaltungen, die Förderung von Projekten, die Öffentlichkeitsarbeit und eine Inhaltsgruppe, die spezifisch zu Intersektionalität und Antidiskriminierungsthemen arbeitet. Wir freuen uns jederzeit über Zuwachs in den Arbeitsgruppen!

Inhaltliche Ziele des Netzwerks

In Deutschland besteht noch immer eine Ungleichbehandlung von Frauen, besonders von Frauen mit Migrationsgeschichte. Wir möchten ein tieferes Verständnis für die Komplexität dieser Ungleichheiten und Machtstrukturen in der Gesellschaft entwickeln. Dazu wollen wir intersektional aufzeigen, wie soziale Kategorien, insbesondere Geschlecht und Herkunft, miteinander verflochten sind und zu Privilegien oder Diskriminierung führen. So möchten wir inklusivere Strategien im Kampf gegen Diskriminierung und für Gleichberechtigung entwickeln.

Eine Migrationsgeschichte erschwert es oft, sich im juristischen Umfeld zu bewegen. Verfestigte Strukturen und internalisierte Rassismen und Sexismen führen dazu, dass viele klassische juristische Berufsbilder für Jurist*innen mit Migrationsgeschichte sichtbare und unsichtbare Hürden haben. Sie stoßen häufig auf identitätsbezogene Stereotypen, die den Zugang zu juristischen Berufen und den Arbeitsalltag erschweren. Das hat zur Folge, dass diese dort oft nicht hinreichend vertreten sind oder sich mit ihren Erfahrungen allein fühlen.

Hinzu kommen biographische Aspekte, die Jurist*innen mit Migrationsgeschichte oft einer noch höheren Belastung aussetzen. Dazu gehören unter anderem die psychosozialen Beeinträchtigungen durch Rassismuserfahrungen, das Leben in der Diaspora und häufiger Klassismus. Besonders in einem psychisch ohnehin stark belastenden Studium und Beruf können diese Aspekte in einem intersektionalen Feminismus nicht außer Acht gelassen werden.

Daher setzt sich das JuMi-Netzwerk dafür ein, Jurist*innen mit Migrationsgeschichte zu vernetzen und sichtbarer zu machen. Unser Ziel ist es, andere Jurist*innen innerhalb des djb für unsere Perspektiven zu sensibilisieren und die Positionen des djb um einen rassistuskritischen Blick zu erweitern. Es ist uns ein Anliegen, uns gegenseitig weiterzubilden und die Förderung aller Geschlechter mit besonderem Blick auf Intersektionalität voranzubringen, die in der Rechtswissenschaft bisher zu wenig Berücksichtigung findet.

Hierzu soll das Netzwerk einen geschützten Raum für Mitglieder mit Migrationsgeschichte bieten. Ziel ist es auch, netzwerkübergreifend mit anderen (post-)migrantischen Organisationen zu arbeiten. Wir sehen es außerdem als unsere besondere Aufgabe an, den sich verstärkenden antifeministischen und antidemokratischen Tendenzen in der Gesellschaft mit unserem Netzwerk entgegenzuwirken.

Netzwerktermine

Wir veranstalten alle drei Monate bundesweite Online-Netzwerktreffen. Wenn Ihr weitere Informationen wünscht oder in das Netzwerk aufgenommen werden wollt, erreicht Ihr uns über folgende Mailadresse: netzwerk.jumi@djb.de

Langfristig planen wir, regionale Netzwerktreffen zu etablieren. Für einige Städte suchen wir noch Ansprechpartner*innen. Wenn Ihr Lust habt, uns in Eurer Region zu unterstützen, meldet Euch gerne.

Wir freuen uns auf Euch!

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-47

Neues aus den Landesverbänden und Regionalgruppen

Der djb in Münster

Fortsetzung der Interviewreihe von **Birgit Kersten**, Mitglied der Regionalgruppe Oldenburg mit Prof. Dr. **Petra Meyer**, Vorsitzende der Regionalgruppe Münster

Was macht die Regionalgruppe Münster aus?

Die Regionalgruppe Münster hat knapp 150 Kolleginnen als Mitglieder. Es ist immer wieder schön bei Veranstaltungen, Stammtischen, Sommerfesten oder Weihnachtsfeiern mit alten und neuen Mitgliedern ins Gespräch zu kommen und sich auszutauschen. Die Regionalgruppe Münster hat ein relativ großes Einzugsgebiet, da zum einen die juristische Fakultät der Universität Münster viele Studierende und viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen hat, zum anderen auch in räumlicher Hinsicht, da auch viele Kolleginnen etwa aus Ostwestfalen Lippe bei uns Mitglied sind. Hier möchten wir in Zukunft noch den Austausch ausbauen und vertiefen. Ich schätze es zudem sehr, dass die Kommissionen auf Bundesebene gute und wichtige Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen oder auch Positionspapieren zu notwendigen gesetzlichen als auch gesellschaftlichen Änderungen fertigen. Diese Arbeit möchten wir unterstützen und in die Breite tragen.

Wie sind Sie zum djb gekommen?

Ich selbst bin Vorsitzende im Vorstand der Regionalgruppe Münster seit 2022. Ich bin im Referendariat in den djb eingetreten. Den Grund kann ich gar nicht mehr genau benennen, wahrscheinlich eine Veranstaltung, die mich interessiert hat.

Was sind die aktuellen Themen? Wie werden Themen gefunden?

Soweit kein besonderes Thema für die Stammtische festgelegt ist oder etwa eine Position oder Stellungnahme vorgestellt wird, gibt es stetig neuen Gesprächsstoff, etwa, wenn es um die Strafbarkeit von Gehsteigbelästigungen geht oder die Entkriminalisierung des Schwangerschaftsabbruchs. Zudem geht es auch immer wieder um Themen der Vereinbarkeit sowie möglicher neuer beruflicher Perspektiven. Den Austausch, gerade bei unseren Stammtischen, nehme ich immer als sehr gewinnbringend wahr. Zudem sind unsere Mitglieder auch in unterschiedlichen Altersstufen und mit einem unterschiedlichen Hintergrund Teil unserer Regionalgruppe und können daher ihre Erfahrungen und auch Tipps ganz unterschiedlicher Art einbringen.

Welche Veranstaltungen finden regelmäßig statt?

Neben unserem Sommerfest und der Weihnachtsfeier – welche regelmäßig mit der Mitgliederversammlung zusammenfällt – finden unsere Stammtische jeden zweiten Monat statt. Zudem planen wir mindestens zwei Fachveranstaltungen einmal im Frühjahr als auch im Herbst eines Jahres. Dies ist das Mindestmaß und wird gegebenenfalls bei Ideen zu Themen und Referentinnen ausgebaut. Zudem engagieren wir uns und rufen zur gemeinsamen Beteiligung auf, wenn es etwa um eine Demonstration gegen Antifeminismus geht, konkret gegen einen Neujahrsempfang der AfD in Münster.

Wie werden neue Mitglieder für den djb/für die Regionalgruppe geworben?

Neue Mitglieder gewinnen wir regelmäßig durch Stammtische oder auch durch die JurStart in Münster. Dies ist eine Bewerbermesse der juristischen Fakultät und wir haben dort jedes Jahr einen Stand, bei welchem wir Informationsmaterial verteilen und mit Interessentinnen ins Gespräch kommen. Häufig können auch Mitglieder neue Interessentinnen werben.

Wie ist das Verhältnis von Fachvorträgen gegenüber reinen Netzwerkveranstaltungen? Werden einzelne Veranstaltungen auch digital angeboten?

Unsere Veranstaltungen sind regelmäßig gut besucht, wir würden uns aber immer noch über mehr Teilnehmerinnen und Interessierte freuen. Wir sind davon überzeugt, dass Veranstaltungen in Präsenz einen besseren persönlichen als auch fachlichen Austausch ermöglichen. Auf virtuelle Veranstaltung greifen wir daher nur noch zurück, wenn etwa bei der Referentin ein terminlicher Engpass entsteht.

Gibt es Kooperationen mit anderen Regionalgruppen und Landesverbänden oder anderen Verbänden?

In Münster hat sich über die Arbeitsgemeinschaft Münsteraner Frauenorganisationen eine gemeinsame Veranstaltung zum Equal Pay Day etabliert. Dabei sind viele Frauenorganisationen in Münster und aus dem Münsterland beteiligt, so

Vita Prof. Dr. Petra Meyer

Seit 2020 Professorin an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Finanzen, Recht der sozialen Sicherung von Arbeitnehmern, Strafprozessrecht und Allgemeines Strafrecht sowie Staats- und Verfassungsrecht mit Europarecht

2017–2018 Lehrbeauftragte für Zivilrecht an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung

2017–2020 Syndikusrechtsanwältin bei einem Versicherungskonzern, Konzernrechtsabteilung, insb. tätig im Kartellrecht,

Versicherungsaufsichtsrecht, Vertragsgestaltung; 2017–2018 Compliance Officer konzernweit; 2018–2020 Compliance Beauftragte für die Asset Management Tochter sowie für den digitalen Gewerbeversicherer
2015 Lehrbeauftragte für Wirtschaftsrecht an der Fachhochschule Münster

2014–2016 Rechtsanwältin in Münster, tätig im Zivilen Bau- und Immobilienrecht, Architekten- und Ingenieurrecht, Mietrecht und WEG-Recht, Datenschutz- und IT-Recht, Allgemeines Zivilrecht



▲ Foto: privat

insbesondere das Netzwerk Business Professional Woman, welches seinerzeit den Equal Pay Day in den USA ins Leben gerufen haben. In 2024 konnten wir so im Schlosstheater in Münster den Film CONTRA gemeinsam zeigen. Begleitet wurde die Filmvorführung von einer Poetry Slammerin und einer Vorstellung der diversen beteiligten Organisationen. Dies ist auch über den djB in Münster hinaus und unabhängig von unseren Kolleginnen eine gute Gelegenheit, in der Münsteraner Zivilgesellschaft sichtbar zu werden. Zudem wird derzeit in der Stadt Münster ein Aktionsplan hinsichtlich der Umsetzung der Istanbul Konvention erarbeitet. Auch hier kann sich die Regionalgruppe mit ihrem Netzwerk einbringen.

Können Sie ein Buch oder auch Musik empfehlen, von dem Empowerment ausgeht? Oder haben Sie persönlich eine weitere Empfehlung?

Eine Buchempfehlung kann ich für das Werk von Nora Markard und Ronen Steinke „Jura not Alone“ aussprechen. Es ist ein sehr schöner Anlass, sich mit strategischer Prozessführung auseinanderzusetzen und eine Ermutigung, sich mit vielen Themen, auch des djB, zu beschäftigen. Als Filmempfehlung bleibe ich immer noch bei „RBG – Ein Leben für die Gerechtigkeit“. Die Lebensgeschichte von Ruth Bader Ginsburg ist nicht nur inspirierend, sondern der Film auch schauspielerisch und dramaturgisch gut umgesetzt. Es ist einer dieser Filme, wo ein einmaliges Schauen nicht ausreicht.

Was möchten Sie gerne in der Regionalgruppe erreichen? Was ist Ihnen persönlich in Zusammenhang mit der Regionalgruppe wichtig?

Es ist mir wichtig, dass die Vernetzung in unserer Regionalgruppe weiter ausgebaut wird. Ich möchte mit meinen Kolleginnen

im Vorstand gerne spannende und fachlich interessante und neugierig machende Veranstaltung anbieten, welche sämtliche Kolleginnen bei uns ansprechend finden. Den Austausch in der Regionalgruppe, bei Veranstaltungen oder auch Stammtischen habe ich immer als sehr offen und vertrauensvoll empfunden. Er bietet neue Perspektiven auf die eigene Sichtweise und ist immer Anlass, Dinge neu zu denken.

Rede von djB-Präsidentin Ursula Matthiessen-Kreuder beim Jahresauftakt des Landesverbands Berlin am 22.01.2025

Guten Abend, liebe Kolleginnen aus dem Landesverband Berlin! Ich danke Euch sehr herzlich für die Einladung zu Eurem heutigen Treffen und freue mich, bei Euch zu sein für Euren Jahresauftakt 2025!

Vorab einen herzlichen Glückwunsch an alle im Dezember neu in den Landesvorstand Gewählten! Wie toll, dass Ihr Euch für diese wichtigen Ämter in unserem Verein und Eurem Landesverband entschieden habt! Und gewählt worden seid! Vielen Dank!

Ich weiß gar nicht, was mich umgetrieben hat, als ich der Landesverbandsvorsitzenden Georgia von der Wetterern schrieb, dass der Titel meines kleinen Ausblicks heute heißt:

„Der Staat, unsere Demokratie und unser Beitrag“.

Feministisch gesehen ist „der Staat“ ein sehr männlicher Ausdruck. Irgendwie starr, fremd. So kommt es mir heute vor. Erst neulich habe ich bei der Antrittsvorlesung einer von uns sehr geschätzten Staatsrechtslehrerin, Jelena von Achenbach, gelernt, dass es Zeit wäre, die Lehre vom Staat weiterzuentwickeln zu einer Lehre von der Demokratie.

Die Demokratie – das klingt ja schon deutlich feministischer!

Aber was dachte ich mir ursprünglich, als ich den Titel erfand? Ich dachte, es wäre Zeit, noch einmal über unsere Rolle in unserem Staat nachzudenken. Hier und heute vor unserem größten Landesverband im djB.

Unsere Rolle ergibt sich aus dem Satzungszweck unseres Vereins. Darin heißt es in § 1 Abs. 1, dass wir uns um „die Förderung der Wissenschaft durch Fortentwicklung des Rechts, unter anderem auf dem Gebiet der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau“ und um „die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ kümmern.

So weit, so klar! Unsere Satzung führt dann weiter in § 1 Abs. 2 u.a. die Adressat*innen unserer Arbeit, den wissenschaftlichen und rechtspolitischen Veranstaltungen Kampagnen Rechtsgutachten und Stellungnahmen, sind insbesondere die Gesetzgebungskörperschaften und Regierungen von Bund und Ländern, das Bundesverfassungsgericht, Wissenschaft und Forschung sowie die Öffentlichkeit.

Wir sind also Influencerinnen, so würde man vielleicht heute auch sagen, Expertinnen mit exzellenter Fachexpertise, die sich in das demokratische Geschehen der genannten Staatsbereiche

einmischen und sich dort eben in diesem „Staat“ für Gleichberechtigung und Gleichstellung aller Geschlechter engagieren.

Unsere Satzung bestimmt weiterhin in § 1 Abs. 4, dass wir überparteilich sein müssen, also nicht nur so handeln oder uns so ausdrücken. In einer repräsentativen Demokratie mit einer Vielzahl an Parteien ist das gar nicht so einfach, dieses überparteiliche Sein. Was ist denn überparteilich? Wann sind wir überparteilich?

Ich darf stolz berichten, dass wir alle, unsere Vorgängerinnen und die jetzt aktiven Ehrenamtlichen, natürlich sehr genau wissen, wie wir diese Überparteilichkeit leben. Wie wir sie verstehen. Wir sind unabhängig von den Parteien und vertreten unsere Forderungen über Parteigrenzen hinweg. Unsere Forderungen zur Bundestagswahl haben wir bereits Anfang November veröffentlicht, bald, Anfang Februar 2025, werden wir zusätzlich Wahlprüfsteine veröffentlichen und unsere Forderungen mit den Wahlprogrammen der Parteien abgleichen. Das alles ist auf jeden Fall „überparteilich“.

Viele von uns sind neben unserer Mitgliedschaft im djb auch in demokratischen Parteien engagiert. Einige von Euch haben schon bisher für ihre Partei engagiert Wahlkampf gemacht und werden das sicher in den nächsten vier Wochen noch weiter tun. Das heißt sich nicht mit unserer Vereinsmitgliedschaft im djb, das verträgt sich gut, denn so können wir breit agieren und uns breit vernetzen, um die djb-Positionen „im Staat“ unterzubringen.

Klar ist, und das sage ich hier und heute in aller Deutlichkeit, dass wir mit Vertreter*innen von Parteien, die sich gegen Gleichstellung und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und damit gegen das Grundgesetz stellen, nicht zusammenarbeiten können. Und da sind wir auch keine Mitglieder, das versteht sich von selbst. Denn wir haben ja einen satzungsgemäßen Auftrag. Und der heißt nicht „zurück zum Paradies der 1960er Jahre“ der Bundesrepublik, das es ja ernsthaft nie gab – oder wenn es das gab, dieses Paradies, dann war es patriarchalisch. Vielmehr heißt unser satzungsgemäßer Auftrag: „hin zu einer wahrhaft gleichberechtigten Gesellschaft“ in einem demokratischen liberalen Rechtsstaat in einem geeinten Europa.

Wir warten nun gespannt, mit welchen Mehrheitsverhältnissen wir es nach der Bundestagswahl zu tun haben werden. Werden rechts-nationalistische Parteien große Stimmenanteile bekommen? Werden unsere Anstrengungen, eine klimasensible, moderne und wirksame Demokratie zu schaffen und zu erhalten, die aktiv die Menschen- und Bürgerrechte aller hier lebenden Menschen verteidigt, erschwert? Wie verhalten wir uns im Spannungsverhältnis des hoch politischen Berlins zu den Bundesländern mit völlig unterschiedlich farbigen Koalitionsregierungen? Wo wird mehr gehen in der Gleichstellungspolitik? Und mit wem?

Wir wissen es nicht. Vermutlich wird auch Deutschland, unser Staat, insgesamt nicht verschont bleiben von einer populistischen und nationalistischen Rechtsentwicklung, wie sie schon länger in Ungarn, jüngst wieder in den USA und nun auch in Österreich stattfindet.

Ich fürchte, dass Parolen, Hass und Hetze stärker werden, und Rechtsradikale versuchen, demokratische Prozesse zu un-

terlaufen. Was macht das mit unserer Demokratie? Was macht das mit uns? Und was machen wir damit?

Mit mir macht es einiges. Das hat verschiedene, höchst persönliche und viele höchst politische Gründe. Ich fühle mich bedrängt und bedroht, wenn vermeintliche Wahrheiten über Menschen, über uns Frauen und über vermeintliche Ethnien verbreitet werden. Wenn ich die Frauenanteile von Parteien am rechten Rand sehe, bin ich beunruhigt. Was droht uns hier? Ein Geschlechterkampf von Zukurzgekommenen, der ignorant und gnadenlos sein wird?

Ich weiß es nicht. Aber eines weiß ich: Wir werden als feministischer rechtswissenschaftlicher Verein geeint weitermachen. Wir werden weiterkämpfen. Eben unsere Demokratie beleben mit unserem enormen Fachwissen, mit unserem ungebrochenen ehrenamtlichen Engagement, mit unserer exzellenten Vernetzung auch mit anderen Frauenorganisationen und mit unserem satzungsgemäßen, unbedingten Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter und eine echte Gleichberechtigung.

Und wir werden unsere Vielfalt nutzen. Wir werden überall dorthin gehen, wo wir gehört werden, und wenn es konservativere Kreise sind, dann gehen wir da genauso hin, wie wenn es fortschrittlichere Kreise sind, die mit uns zusammenarbeiten wollen. Die eine von uns spricht diese Sprache, die andere von uns die andere, das wird helfen!

Mit Mut und Entschlossenheit werden uns engagieren, das steht in meinen Augen schon heute fest!

Wir arbeiten weiter, auch wenn die Zeiten schwieriger werden. Das ist mein Wunsch und mein Appell heute Abend hier bei Euch im schönen Buchhändlerkeller! Erinnert Euch daran, dass ich Euch mein persönliches Engagement, mein Engagement als Präsidentin gegen demokratiefeindliche Agitation von Rechtspopulisten bereits bei meiner Kandidatur auf unserer Mitgliederversammlung im September 2023 in Hamburg versprochen habe. Das bleibt.

2025 wagen wir es aber auch, polarisierende Themen anzugehen. Erst jüngst haben wir endlich den Mut gefunden, uns mit den länderspezifischen Verboten zum Kopftuch im Justizdienst kritisch auseinanderzusetzen und auszuhalten, dass wir weiterhin vielleicht unterschiedlicher Meinung sind. Erst gestern Abend war das zweite Online-Café zu diesem Thema. Wir erkennen, dass wir auch solche Themen besprechen können, weil sie uns nicht auseinanderbringen. Und dass sich neue Mehrheiten abzeichnen, was in einem Verein wie unserem sein darf.

Aber ich habe auch eine vereinsinterne Agenda und Euch das stets offengelegt. Wir müssen das große Wachstum mit all den jungen Berufskolleginnen, die zu uns gekommen sind, bewältigen. Wir müssen unsere Strukturen stabil halten, damit alle in unserem Verein über alle Generationen und Tätigkeiten hinweg ihren Platz finden. Auch einen Platz zum Mitmachen. Wir müssen die bestehenden und neu gegründeten Netzwerke in unsere Vereinsarbeit integrieren, die so vielen engagierten Mitgliedern einen persönlichen Ankerpunkt bieten. Wir müssen die Landesverbände in ihrem gleichstellungspolitischen Engagement in ihren Ländern unterstützen und die Regionalgruppen in ihrer wichtigen Netzwerkarbeit.

Das ist das Programm des derzeitigen Bundesvorstands. All das, was ich Euch und Ihnen heute Abend erzählt habe, ist das, was ich mir als Präsidentin vorgenommen habe, was ich Euch bei meiner Wahl im Jahr 2023 versprochen habe und was ich nun mit großer Freude zusammen mit Euch und den Kolleginnen im Bundesvorstand weiter verwirklichen möchte. Wir sind noch lange nicht fertig!

Vielen Dank fürs Zuhören!



▲ djb-Präsidentin Ursula Matthiessen-Kreuder (mitte) beim Neujahrsempfang des Bundespräsidenten Frank-Walter Steinmeier (rechts) im Schloss Bellevue in Berlin. Links im bild: Elke Büdenbender, Richterin am Verwaltungsgericht, djb-Mitglied und Ehefrau des Bundespräsidenten. Foto: BILDSCHÖN/Trenkel

Vorstandswechsel im Münchner Anwaltsverein

Notiz von **Renate Maltry**, Rechtsanwältin und Vorsitzende der Regionalgruppe München/Südbayern

Wieder wurde der Vorstand mit einer Frau aus dem djb besetzt: Petra Heinicke, Rechtsanwältin in München und langjähriges djb-Mitglied hat den Vorstand 25 Jahre als Vorsitzende erfolgreich geführt. Legendär waren ihre Statements im Heft des Münchner Anwaltsvereins: „Vom Schreibtisch der Vorsitzenden“. Humorvoll, kritisch, mitunter bissig und nie langweilig hat sie über sich und die Anwältinnenwelt berichtet. Auch ihre politischen, manchmal aufmüpfigen Reden waren es wert, zum Neujahrsempfang des Münchner Anwaltsvereins zu kommen. Nie vergaß sie dabei den djb zu erwähnen.

Rechtsanwältin Michaela Landgraf tritt in große Fußstapfen. Ich bin überzeugt, dass sie das Amt mit Bravour ausüben wird. Petra Heinicke gilt unser herzlicher Dank für ein so langjähriges ehrenamtliches Engagement und Michaela Landgraf wünschen wir viel Erfolg und weiterhin gute Zusammenarbeit mit dem djb.



▲ Auf dem Foto (v.l.n.r.): Renate Maltry, Michaela Landgraf und Petra Heinicke; Foto: privat

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-51

Save the date: 46. djb-Bundeskongress „Recht. Macht. Familie“

Erste Informationen zum Kongressthema und Programm 2025

Der 46. Bundeskongress des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb) findet vom 11. – 14. September 2025 in den Räumen der Universität Kassel (Mönchebergstraße 19, 34125 Kassel) statt. Die Eröffnungsfeier ist am 11. September 2025 im Bundessozialgericht Kassel (Graf-Bernadotte-Platz 5, 34119 Kassel).

Für das Kongressthema „Recht. Macht. Familie“ ist die Kommission Familien-, Erb- und Zivilrecht unter der Leitung von Prof. Dr. *Anna Lena Götsche* verantwortlich. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie zeitgemäß unser heutiges Recht eigentlich auf den Kontext „Familie“ antwortet. Werden real gelebte Konzepte von Familie abgebildet, ist die Lasten- und Risikoverteilung fair geregelt und werden Gewalt und Machtmissbrauch wirksam verhindert? Gemeinsam mit Ihnen und spannenden Gästen wollen wir Herausforderungen und Veränderungspotenziale beleuchten.

Weitere Informationen zum Programm (mit Eröffnungsveranstaltung, Fachtagung, Verleihung des Marie-Elisabeth-Lüders-Wissenschaftspreises, Mitgliederversammlung, Workshops) und weitere organisatorische Hinweise finden Sie fortlaufend auf www.djb.de.

Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern werden zur Verfügung stehen, hierfür bitten wir um frühzeitige Anmeldung von Bedarf bei der Geschäftsstelle (geschaeftsstelle@djb.de).

Hotelkontingente 46. djb-Bundeskongress 2025, Kassel

Es stehen Hotelkontingente mit Sonderkonditionen beim Kassel Convention Bureau zur Verfügung. Bitte beachten Sie, dass die Sonderkonditionen in den Hotels **am 16.07.2025 verfallen**. Die Zimmer können Sie unter folgendem Link buchen: <https://kassel-convention.de/kontingente/hotelkontingente-46-djb-bundeskongress-2025-kassel-2550>

Bei Rückfragen wenden Sie sich gerne an: buchungen@kassel-marketing.de.

Mitgliederversammlung anlässlich des 46. djb-Bundeskongresses 13. September 2025, Kassel

Ursula Matthiessen-Kreuder
Präsidentin des djb

Programm und Einladung zu unserem 46. Bundeskongress folgen im nächsten Heft – djbZ 2/2025. Vorab werden alle Informationen auch auf unserer Webseite veröffentlicht: www.djb.de.

Über den Termin der Mitgliederversammlung am Samstag, 13. September 2025, ab 11.30 Uhr in den Räumen der Universität Kassel

möchte ich Sie hier frühzeitig informieren. Tagesordnung und ordentliche Einladung erfolgen per E-Mail bzw. im nächsten djbZ-Heft. Ab voraussichtlich Mai 2025 finden Sie die Unterlagen zur Mitgliederversammlung auch online: www.djb/mein-djb/mv/2025. Wie in den vergangenen Jahren schreiben wir die zu wählenden Positionen im Bundesvorstand und für weitere Ämter zu Jahresbeginn aus und planen, die Kandidatinnen zeitig in djbZ-Heft 2/2025 oder spätestens 3/2025 den Mitgliedern vorzustellen.

Ausschreibungen

Wahlen im Rahmen der Mitgliederversammlung am 13. September 2025

Anlässlich des kommenden Bundeskongresses in Kassel am 13. September 2025 stehen Vorstandswahlen an. Wer an einer der folgenden Aufgaben interessiert ist oder gewählt ist und bereit wäre, die Tätigkeit fortzusetzen, wird gebeten, dies der djb-Bundesgeschäftsstelle mitzuteilen. Auch Vorschläge für Kandidaturen sind jederzeit willkommen. Wir freuen uns über Bewerbungen mit Kurzporträt und Angaben zu Arbeitsschwerpunkten, geplanter Sacharbeit (für die djbZ max. 3.000 Zeichen inkl. Leerzeichen) und einem Foto (.jpg). Schicken Sie uns Text und Foto bitte bis 15. April (Heft 2) oder 15. Juni 2025 (Heft 3) per E-Mail geschaeftsstelle@djb.de. Eine Bewerbung ist auch ohne vorherige Ankündigung im Rahmen der Mitgliederversammlung noch möglich.

Präsidium

Nach § 7 der djb-Bundessatzung ist das Präsidium alle zwei Jahre von der Mitgliederversammlung zu wählen. Zu wählen sind die Präsidentin, zwei Vizepräsidentinnen und die Schatzmeisterin.

Für das Amt der Präsidentin wird die ehemalige Richterin des Bundesverfassungsgerichts Prof. Dr. Dr. h.c. mult. *Susanne Baer*, LL.M. (Michigan) kandidieren. Als Vizepräsidentin kandidiert erneut die Amtsinhaberin *Lucy Chebout*, Rechtsanwältin in Berlin. Als Schatzmeisterin kandidiert nach 10 Jahren als Kassenprüferin *Nadine Köster*, LL.M., Referatsleiterin im Bundeszentralamt für Steuern, Bonn.

Vorsitzende der ständigen Kommissionen

Die reguläre Amtszeit von zwei Jahren der Vorsitzenden der sechs ständigen Kommissionen endet ebenfalls im September 2025. Zu wählen sind die Vorsitzenden der:

- Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht
- Kommission Familien-, Erb- und Zivilrecht
- Kommission Strafrecht
- Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich

- Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung
- Kommission Europa- und Völkerrecht
- Kommission Digitales (sofern die Kommission Digitales von der Mitgliederversammlung durch Satzungsänderung als ständige Kommission eingesetzt oder das Mandat vom Bundesvorstand verlängert wird)

Die Kandidaturen sind nicht auf bisherige Kommissionsmitglieder beschränkt.

Bisher sind uns folgende Kandidaturen bekannt: Für die Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht kandidiert erneut Prof. Dr. *Isabell Hensel*, Professorin für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft an der Universität Kassel. Für die Kommission Familien-, Erb- und Zivilrecht kandidiert die Amtsinhaberin Prof. Dr. *Anna Lena Götsche*, Professorin für Familien-, Kinder- und Jugendrecht an der TH Köln. Für die Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich kandidiert die Amtsinhaberin Prof. Dr. *Susanne Dern*, Professorin an der HS Fulda, Fachbereich Sozialwesen, berufen für „Recht der Sozialen Arbeit, Sozialen Sicherung, Verwaltung und Gerichtsbarkeit“ Für die Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung kandidiert die Amtsinhaberin Dr. *Stefanie Killinger*, LL.M. (Lond.), Präsidentin des Verwaltungsgerichts Göttingen. Für die Kommission Europa- und Völkerrecht kandidiert erneut *Valentina Chiofalo*, Doktorandin an der Freien Universität Berlin. Für die Kommission Digitales kandidiert die amtierende djB-Vizepräsidentin *Verena Haisch*, Rechtsanwältin in Hamburg.

Beisitzerinnen

Nach § 6 Absatz 4 der Bundessatzung sind zwei Beisitzerinnen als Vertreterinnen der Mitglieder in Ausbildung zu wählen.

Die Amtsinhaberin *Annalena Mayr*, derzeit Vertretung der Juniorprofessur für Öffentliches Recht an der Justus-Liebig-Universität in Gießen, wird erneut kandidieren, als Nachfolgerin von *Farnaz Nasiriamini* kandidiert *Leah Salmanian*, Rechtsreferendarin am Landgericht Darmstadt.

Kassenprüferinnen

Schließlich sind nach § 6 Absatz 4 der Bundessatzung zwei Kassenprüferinnen zu wählen.

Die Amtsinhaberin *Ruth Cohaus*, Referentin im Ministerium der Finanzen Sachsen-Anhalt, Magdeburg, kandidiert gerne erneut. Als Nachfolgerin für *Nadine Köster* kandidiert *Birte Kruse-Gobrecht*, Mediatorin und Organisationsentwicklerin, Bargteheide.

Mitarbeit in den Kommissionen 2025–2027

Die Arbeit in den Kommissionen und im Arbeitsstab endet auch für deren Mitglieder am 13. September 2025 und wird erneut ausgeschrieben. Das betrifft die Kommissionen:

- Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht
- Familien-, Erb- und Zivilrecht
- Strafrecht
- Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich
- Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung
- Europa- und Völkerrecht
- Kommission Digitales (die Mitarbeit wird ausgeschrieben unter dem Vorbehalt, dass die Kommission von der Mitgliederversammlung durch Satzungsänderung als ständige Kommission eingesetzt oder das Mandat als nichtständige Kommission vom Bundesvorstand verlängert wird)
- Arbeitsstab Ausbildung und Beruf

Wer in der kommenden Amtsperiode von Oktober 2025 bis September 2027 mitarbeiten möchte, wird gebeten, sich für die Mitgliedschaft in der gewünschten Kommission schriftlich bis zum 29. September 2025 über die Geschäftsstelle beim Bundesvorstand zu bewerben. Die Bewerbung sollte in kurzer Form Angaben zur spezifischen Kompetenz und Erfahrung auf dem jeweiligen Arbeitsgebiet enthalten. Bitte geben Sie an, für welchen Arbeitsbereich des Rechtsgebietes Sie sich interessieren. **Auch diejenigen, die schon bisher in einer der Kommissionen oder im Arbeitsstab mitgearbeitet haben, werden gebeten, ihre Bewerbung erneut der Geschäftsstelle mitzuteilen.**

Die Mitglieder der Kommissionen und des Arbeitsstabs werden während der ersten ordentlichen Bundesvorstandssitzung nach der Mitgliederversammlung auf Vorschlag der jeweiligen Vorsitzenden vom Bundesvorstand bestellt und anschließend über die Entscheidung informiert. Weitere Informationen zur Mitarbeit in den Kommissionen und im Arbeitsstab finden Sie in der Geschäftsordnung für Kommissionen und Arbeitsstäbe des djB, abrufbar auf unserer Website: <https://www.djb.de/arbeitsgruppen>.

Geburtstage

(September – Dezember 2024)

70 Jahre

- Dr. Cloidt-Stotz, Julia
Wintrange
- Prof. Dr. Frings, Dorothee
Hochschullehrerin
Köln
- Happe-Winter, Andrea
Rechtsanwältin
Meckenheim
- Honheiser-Schlieben, Edith
Steuerberaterin
Berlin
- Rohde, Marianne
Ministerialrätin / Stellv. Direktorin
Mannheim
- Schwall, Karin
Rechtsanwältin
Koblenz
- von Rechenberg, Ute
Rechtsanwältin und Notarin
Berlin
- Widra, Lilian
Rechtsanwältin
Potsdam

75 Jahre

- Bartel, Veronika
Richterin am AG i.R.
Holldorf-Rowa
- Buchholz-Duffner, Monika
Rechtsanwältin beim BGH
Karlsruhe
- Dittmann-Pätsch, Helga
Juristin/Mediatorin /
Regierungsdirektorin
Berlin

- Prof. Dr. Harms-Ziegler, Beate
Rechtsanwältin und Notarin a.D.
Berlin
- Henk, Christel
Rechtsanwältin
Königs Wusterhausen
- Legler, Brigitte
Präsidentin des AG a.D.
Asperg
- Prof. Dr. Nelles, Ursula
Universitätsprofessorin / Rektorin em.
Münster
- Rakete-Dombek, Ingeborg
Rechtsanwältin und Notarin a.D.
Berlin
- Rausch-Schreiber, Marianne
Frankfurt am Main
- Scheib, Sabine
Richterin am OLG
Langensendelbach

80 Jahre

- Becker-Toussaint, Hildegard
Ltd. Oberstaatsanwältin a.D.
Frankfurt am Main
- Düsing, Mechtild
Rechtsanwältin
Münster
- Prof. Dr. Osterloh, Lerke
Richterin des BVerfG a.D.
Berlin

- Prof. Dr. Pfarr, Heide
Universitätsprofessorin
Berlin
- Proksch, Irmlinde
Juristin / Ltd. Verwaltungsdirektorin
Rosenheim

80 Jahre

- Dr. Kaiser-Plessow, Utta
Richterin am FG i.R.
Köln-Bayenthal

95 Jahre

- Endrös-Baum, Edith
Rechtsanwältin
Stockdorf

Verstorben

(September – Dezember 2024)

- Hammes, Gisela
Rechtsanwältin
Mainz
- Dr. Berg-Grünenwald, Christine
Rechtsanwältin
München

Nachruf

Der Landesverband des Deutschen Juristinnenbundes Rheinland-Pfalz trauert um sein Mitglied

Rechtsanwältin
Justizrätin Gisela Hammes
* 08.01.1963 + 01.11.2024

Gisela Hammes war bis September 2023 Vorstandsvorsitzende unseres Landesverbandes. Sie hat über viele Jahre und mit viel Engagement nicht nur den Vorsitz innegehabt, sondern den Landesverband auch über etliche Jahre geprägt und im Landesfrauenbeirat Rheinland-Pfalz repräsentiert. Dafür danken wir ihr herzlich!

Wir verabschieden uns von einer Kollegin, einer beeindruckenden Persönlichkeit, die sich mit viel Fachwissen, Herzlichkeit und Beharrlichkeit, mit Energie und Fachwissen für Frauenrechte einsetzte.

Ihrer Familie sprechen wir unsere herzliche Anteilnahme aus.

Vorstand djb Rheinland-Pfalz



DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-54

Der djb gratuliert

den Rechtsanwältinnen Susette Jörk, Ina Feige und Nadine Maiwald

zur Verleihung des Maria-Otto-Preises 2024 durch den Deutschen Anwaltverein (DAV). Die Jury würdigt damit ihr außergewöhnliches berufliches und gesellschaftliches Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und feministische Rechtsentwicklung.

Seit 2003 sind die Rechtsanwältinnen Ina Feige, Nadine Maiwald und Susette Jörk in ihrem Leipziger Anwältinnenbüro tätig. Sie beraten und vertreten Mandant*innen in den Bereichen Familien-, Arbeits-, Sozial-, Straf-, Verkehrs- und Vertragsrecht. Darüber hinaus engagieren sie sich aktiv für geschlechtergerechte Rechtspolitik und feministische Rechtsentwicklung.

Ein besonderer Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt im Einsatz für Entgelttransparenz und Gleichbehandlung im Arbeitsrecht. Die Jury hob in ihrer Entscheidung insbesondere das von ihnen erstrittene Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Lohnleichheit hervor. Rechtsanwältin Susette Jörk hatte mit

Unterstützung der Gesellschaft für Freiheitsrechte (GFF) das wegweisende Urteil des BAG vom 16. Februar 2023 erwirkt.



▲ Foto: v.l.n.r.: Laudatorin Christina Clemm, die Preisträgerinnen Nadine Maiwald, Susette Jörk und Ina Feige, Julia Heise, LL.M., Vizepräsidentin des DAV; Foto: DAV/Andreas Burkhardt

Das Gericht entschied, dass sich Arbeitgeber*innen zur Widerlegung einer vermuteten Entgeltdiskriminierung nicht auf das Verhandlungsgeschick männlicher Kollegen berufen können. Für diesen bedeutenden Erfolg erhielt Susette Jörk auch den Ehrenpreis „Goldene Robe“ des Leipziger Anwaltsvereins.

Der Tag der Preisverleihung, der 06.11.2024, begann mit der Wiederwahl Trumps und endete mit dem Bruch der Ampel-Regierung. Laudatorin Christina Clemm, Rechtsanwältin und Autorin, machte klar, dass es an einem solchen Tag das Richtige sei, Feministinnen zu ehren. Benachteiligungen, geschlechtsbezogene Gewalt, Care Gap und Pay Gap, Stalking und Hate Speech betreffe nicht nur Anwältinnen und Frauen in anderen Teilen der Welt. Auch in Deutschland seien wir immer noch bedroht, angegriffen – und verdienten schlecht. Die Preisträgerinnen würden da arbeiten, wo es weh tut.

Der Maria-Otto-Preis wurde 2010 auf Initiative der ARGE Anwältinnen im DAV ins Leben gerufen und ist nach der ersten in Deutschland zugelassenen Rechtsanwältin Maria Otto benannt. Der Preis ehrt herausragende Rechtsanwältinnen sowie Personen oder Organisationen, die sich in besonderer Weise für die Rechte von Frauen in Beruf, Justiz, Politik und Gesellschaft einsetzen.

In der Jury 2024 wirkten unter anderem djb-Mitglieder mit: Silvia C. Groppler, Rechtsanwältin und Notarin (Vorsitzende der Jury), Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., ehemalige Bundesverfassungsrichterin, Dr. Sylvia Ruge, Rechtsanwältin und Hauptgeschäftsführerin des DAV und Jutta Wagner, Rechtsanwältin sowie ehemalige djb-Präsidentin.

Susette Jörk ist seit 2000 als Rechtsanwältin tätig und Fachanwältin für Sozial- und Arbeitsrecht. Sie ist zudem Redakteurin der feministischen Rechtszeitschrift „Streit“ und engagiert sich im Netzwerk im Sozialrecht tätiger Anwälte und Anwältinnen in Leipzig und in der Arbeitsgemeinschaft Sozialrecht im DAV.

Ina Feige ist seit 2003 als Rechtsanwältin und Mediatorin im Familienrecht tätig. Sie ist Fachanwältin für Familienrecht und Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Familienrecht im DAV. Außerdem engagiert sie sich in zahlreichen Netzwerken, darunter Frauen für Frauen e.V., der Koordinierungskreis gegen häusliche Gewalt Leipzig (KOG) sowie das Netzwerk Familie in Trennung Leipzig.

Nadine Maiwald ist Rechtsanwältin seit 2001, Fachanwältin für Familienrecht und Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Familienrecht im DAV sowie Mitglied des Koordinierungskreises gegen sexualisierte Gewalt Leipzig (KOK).

Susette Jörk, Ina Feige und Nadine Maiwald sind seit 2023 djb-Mitglieder.

Ramona Pisal



▲ Foto: © Sharon Adler, pixelmeer.de

zur Wahl als Mitglied der Integritätskommission von Transparency International Deutschland e.V., einer gemeinnützigen und politisch unabhängigen Organisation, die deutschlandweit an der Bekämpfung und Eindämmung von Korruption arbeitet. In ihrer Position berät sie den Vorstand, Vereinsmitglieder sowie Mitarbeitende in Integritätsfragen.

Außerdem gratuliert der djb Ramona Pisal zur Bestätigung in ihrem Amt als Vizepräsidentin der Deutschen Stiftung für Internationale Rechtliche Zusammenarbeit (IRZ-Stiftung). Die IRZ-Stiftung fördert die internationale Zusammenarbeit im Bereich des Rechts und unterstützt Staaten weltweit bei der Entwicklung rechtsstaatlicher Strukturen.

Geboren 1957 im Rheinland, studierte Ramona Pisal Rechtswissenschaften in Gießen und Köln. Nach dem Zweiten Staatsexamen arbeitete sie zunächst in Köln als Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Versicherungsrecht. 1991 trat sie in den richterlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen ein, wo sie am Landgericht und später am Amtsgericht Mönchengladbach tätig war. Nach ihrer Ernennung zur Richterin auf Lebenszeit ließ sie sich 1994 an das Amtsgericht Potsdam abordnen, an dem sie bis 1995 unter anderem als Vorsitzende des Jugendschöffengerichts tätig war. 1996 wurde sie an das Brandenburgische Oberlandesgericht abgeordnet und 1997 dort zur Richterin am Oberlandesgericht ernannt. Nach fünf Jahren im Zivilsenat mit Schwerpunkt Bausachen wechselte sie 2001 in den zweiten Strafsenat, den sie 2006–2016 als Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht leitete. Neben ihrer richterlichen Arbeit war sie neun Jahre Pressesprecherin des Oberlandesgerichts und seit 2002 dessen Gleichstellungsbeauftragte. 2016 wurde sie zur Präsidentin des Landgerichts Cottbus ernannt und bekleidete als erste Frau dieses Amt in Brandenburg. 2020–2023 war Ramona Pisal Präsidentin des Landgerichts Potsdam.

Für ihr frauenpolitisches Engagement, das unter anderem 2015 zum FüPoG (Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst) und 2016 zur Reform des Sexualstrafrechts – „Nein heißt Nein!“ – beitrug, wurde sie 2018 mit dem Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet.

Dem djb ist sie als Vorsitzende des Landesverbands Brandenburg 2006–2011, als Vizepräsidentin 2007–2011 und von 2011–2017 als Präsidentin verbunden.

Dr. Anja Teschner



▲ Foto: Annette Koroll

zur Ernennung als Präsidentin des Gemeinsamen Juristischen Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (GJPA). Geboren 1966 in Berlin, nahm sie nach Abschluss ihres Fachhochschulstudiums und Examinierung zur Dipl.-Rechtspflegerin sowie einer Tätigkeit als Rechtspflegerin in der Staatsanwaltschaft Berlin im März 1989 das Studium der Rechtswissenschaften an der Freien Universität Berlin auf. Ihre Fachkenntnisse als Rechtspflegerin setzte sie für eine studienbegleitende Tätigkeit als Juristin in einem Berliner Anwaltsnotariat ein. Nach dem Zweiten Staatsexamen 1996 arbeitete sie zunächst als Rechtsanwältin, bevor sie 1997 in den Richterdienst trat. 1998 schloss sie ihre Promotion zur Dr. jur. an der Freien Universität ab. Noch als Proberichterin mit zivilrechtlichen Stationen am Amtsgericht Pankow-Weißensee und am Landgericht Berlin sowie einem strafrichterlichen Ein-

satz am Amtsgericht Tiergarten wurde sie 2000 zunächst in die Verwaltung des Landgerichts Berlin berufen, sodann an die Senatsverwaltung für Justiz abgeordnet und zur Leiterin der Justizpressestelle bestellt. Nach Ernennung zur Richterin am Landgericht und Beendigung der ministeriellen Abordnung war sie 2002–2003 als Beisitzerin einer Kammer für gewerblichen Rechtsschutz (Marken-, Urheber-, Patent-, Kartellsachen) am Landgericht Berlin tätig. Alsdann wurde sie vom Präsidenten des Landgerichts erneut in die Gerichtsverwaltung berufen, wo sie sich neben der spruchrichterlichen Tätigkeit in einer allgemeinen Berufungs- und Beschwerdekammer sowie in der Kammer für Wirtschaftsprüfersachen bis Ende 2007 u.a. mit Dienst- und Personalangelegenheiten der Richter*innen befasste bzw. als Präsidialrichterin wirkte. Im Anschluss hieran wechselte sie 2008 an das Kammergericht, wo sie 2009 zur Richterin am Kammergericht ernannt wurde. Während ihrer bis 2012 andauernden Tätigkeit am Kammergericht war sie u.a. als Beisitzerin in den von der Präsidentin bzw. Vizepräsidentin des Kammergerichts geleiteten allgemeinen Zivilsenaten tätig und zudem für Personalangelegenheiten des richterlichen bzw. nichtrichterlichen Personals zuständig. 2012 bestellte sie das Bundesministerium für Justiz im Einvernehmen mit den Landesjustizverwaltungen der Bundesländer mit Anwaltsnotariat zur Leiterin des Prüfungsamtes für die notarielle Fachprüfung bei der Bundesnotarkammer. Mit ihrer Ernennung zur Vizepräsidentin des Landgerichts Berlin kehrte sie 2016 in die Berliner Landesjustiz zurück.

Als Vizepräsidentin oblag ihr die eigenverantwortliche Leitung der Dienststelle Tegeler Weg einschließlich der Dienstvorsetzeneigenschaft für die dort tätigen ca. 120 Richter*innen sowie sonstigen Beschäftigten. Daneben war sie zentral u.a. mit der Leitung der Serviceeinheit IT des bis Jahresende 2023 drei Dienststellen umfassenden Landgerichts Berlin beauftragt. Bevor Dr. Anja Teschner im September 2024 zur Präsidentin des GJPA bestellt wurde, führte sie infolge der Vakanz der Präsidentenstelle etwa ein Jahr lang kommissarisch das frühere Landgericht Berlin bzw. das nach Neuordnung der Berliner Landgerichtsstruktur zu Jahresbeginn 2024 neu errichtete Landgericht Berlin II. Auch aufgrund der nachgewiesenen antidiskriminierenden Auswirkung von Frauen in Prüfungskommissionen freuen wir uns ganz besonders, dass das GJPA mit Dr. Anja Teschner zum einen erstmals eine Präsidentin hat und zudem eine erfahrene Leiterin eines Prüfungsamtes, welche mögliche Diskriminierungspotentiale in Prüfungen erkennt. Mit ihrer Expertise als vormalige Leiterin des Prüfungsamtes für die notarielle Fachprüfung hat Dr. Anja Teschner beispielsweise im Mai 2022 an unserer Podiumsdiskussion „Blackbox Mündliche Prüfung – Diskriminierungspotentiale in den juristischen Staatsexamina“ mitgewirkt – siehe hierzu den Bericht in der djbZ 2/2022 (S. 89–90). Dr. Anja Teschner ist seit 2000 Mitglied des djb.

Brigitte Zypries

zur Verleihung der Ehrenmedaille des israelischen Präsidenten. Diese höchste zivile Auszeichnung Israels wurde ihr vom Staatspräsident Isaac Herzog verliehen – als zweite Deutsche



▲ Foto: privat

nach Bundeskanzlerin Angela Merkel. Damit wird ihr langjähriges Engagement für die deutsch-israelischen Beziehungen gewürdigt.

Geb. 1953 in Kassel, studierte Brigitte Zypries Rechtswissenschaften in Gießen. Nach dem Zweiten Staatsexamen 1980 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Gießen. 1984 wechselte sie als Referentin in die Rechtsabteilung der hessischen Staatskanzlei. 1988–1990 wurde sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin zum Ersten Senat des Bundesverfassungsgerichts abgeordnet. Ab 1991 wechselte sie in die niedersächsische Staatskanzlei, zunächst als Referatsleiterin für Verfassungsrecht, bis sie 1995 Abteilungsleiterin wurde. 1997 wurde sie Staatssekretärin im niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales. 1998 wechselte sie als beamtete Staatssekretärin ins Bundesministerium des Innern.

2002–2009 war sie Bundesministerin der Justiz und 2005–2017 Mitglied des Deutschen Bundestages. 2013–2017 war sie als Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie tätig. 2017–2018 war sie die erste Frau als Bundesministerin für Wirtschaft und Energie.

2015 wurde Brigitte Zypries zur Präsidentin der Deutsch-Israelischen Juristenvereinigung gewählt.

Seit 1989 ist Brigitte Zypries Mitglied im djb und engagierte sich insbesondere als Bundesjustizministerin bei den djb-Bundeskongressen.

Seit ihrem Ausscheiden aus der Politik 2018 ist Brigitte Zypries vielfältig aktiv. Sie ist Angel-Investorin und hat inzwischen in mehrere Startups investiert. Sie engagiert sich für die Frauen im Startup-Bereich und arbeitet deshalb bei encourage-ventures und Auxxo mit. Brigitte Zypries ist Mitglied im Kuratorium der Deutschen Nationalstiftung und war bis vor kurzem im Stiftungsrat der Schader-Stiftung. Sie ist ehrenamtlich Ombudsfrau bei mehreren Sportverbänden und seit September 2023 auch für die Schufa als Ombudsfrau tätig.

Brigitte Zypries ist Herausgeberin und Kolumnistin eines Unternehmer-Magazins und der Zeitschrift für Rechtspolitik. Sie ist Vorsitzende des deutschen Beirats des European Leadership Network (ELNET) und Kuratoriumsvorsitzende bei dem Deutsch-Israelischen Zukunftsforum. Seit 2018 ist sie außerdem als selbstständige Beraterin tätig.

Prof. Dr. Ursula Nelles



▲ Foto: privat

zum 75. Geburtstag. Geboren 1949 in Münster. Sie absolvierte ihr Studium der Rechtswissenschaft an Universität Münster. 1973 legte sie ihr erstes Staatsexamen in Hamm ab, darauf folgte das zweite Staatsexamen 1976 in Düsseldorf. Nach Promotion 1980 und Habilitation 1990 – als erste Juristin – in Münster arbeitete Prof. Dr. Ursula Nelles als Lehrstuhlvertretung in Münster und Hamburg sowie als Gastdo-

zentin an der niederländischen Universität Nijmegen. 1991–1994 war Prof. Dr. Ursula Nelles als Professorin für Strafrecht und Strafprozessrecht an der Universität Bremen tätig und erfüllte Lehraufträge an den Universitäten Greifswald (1992) und Düsseldorf (1993–1994). 1994 erfolgte der Ruf zurück nach Münster. Dort war sie als Direktorin des Instituts für Kriminalwissenschaften Professorin für Strafrecht, Strafprozessrecht und Wirtschaftsstrafrecht. 2004–2006 war sie – wiederum als erste Frau – Dekanin der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. 2006 wurde sie zur Rektorin der Universität Münster gewählt und bekleidete diese Position bis 2016. Nach Eintritt in den Ruhestand war Prof. Dr. Ursula Nelles in mehreren Hochschulräten (in Maastricht und Mainz als Mitglied und in Hagen als Vorsitzende) tätig (2018–2023). Ferner war sie von 2015 bis 2021 Vorstandsmitglied der von ihr mitgegründeten Europäischen Rektorinnenvereinigung (EWORA).

Schon seit ihrer Promotionszeit engagierte sich Prof. Dr. Ursula Nelles im djb. Sie war 1995–1997 und 2003–2005 Vorsitzende der Kommission Strafrecht, zudem 2005–2009 Mitglied der Kommission. 1995–1997 bekleidete Prof. Dr. Ursula Nelles das Amt der Stellv. Vorsitzenden des Bundesvorstands, bevor sie 1997–2001 die Erste Vorsitzende des djb wurde (damals hieß die Präsidentin noch Erste Vorsitzende). Als solche hat sie den Verein maßgeblich geprägt, insbesondere durch die von ihr initiierte und umgesetzte Satzungsreform, die die Informations-, Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen grundlegend reformierte. 2020 wurde sie zur Ehrenpräsidentin ernannt.

Prof. Dr. Ursula Nelles prägte nicht nur den djb; auch in ihrem Amt als Gründungsvorsitzende des Europäischen Juristinnenbundes (EWLA) sowie als Experte für strafrechtliche Fragestellungen in Anhörungen und Ausschüssen des Deutschen Bundestages setzte sie sich für frauenpolitische Forderungen ein.

Im privaten Leben ist Prof. Dr. Ursula Nelles verheiratet, Mutter zweier erwachsener Kinder und Großmutter.

Mechtild Düsing



▲ Foto: privat

zum 80. Geburtstag. Geboren 1944 in Bilstein Lennestadt, Studium der Rechtswissenschaft von 1964–1969 in Münster und München, Referendariat in Münster. Nach ihrem Referendariat beim OLG Hamm und dem Abschluss des Zweiten Staatsexamens 1973 in Düsseldorf war sie zunächst als Rechtsanwältin in einer Einzelpraxis tätig und gründete 1975 mit Kollegen die Kanzlei *Meisterernst Düsing Manstetten* in Münster. 1983 erfolgte ihre Ernennung zur Notarin, 1988 wurde sie zunächst Fachanwältin für Verwaltungsrecht mit Schwerpunkt Studienplatzklagen. 2006 wurde sie auch Fachanwältin für Erbrecht und 2010 wurde sie zusätzlich Fachanwältin für Agrarrecht. Zwischen 1990 und 2006 vertrat sie insbesondere Landwirte vor den Europäischen Gerichten in Luxemburg in Schadensersatzprozessen gegen die Europäische Gemeinschaft. Bis heute ist sie in ihrer Kanzlei als Rechtsanwältin tätig, insbesondere auf dem Gebiet der Studienplatzklagen sowie des Agrar- und Erbrechts.

Mechtild Düsing ist verheiratet und hat zusätzlich zu ihrer Fulltime-Kanzlei drei Kinder großgezogen. Als die Kinder noch klein waren, war sie außerdem noch – als Bezirksbürgermeisterin – in der Kommunalpolitik tätig mit regelmäßigen Bezirkssparlamentssitzungen und Fraktionssitzungen.

Neben dem djb war Mechtild Düsing vor allem im Deutschen Anwaltsverein (DAV) ehrenamtlich aktiv: Von 2005–2009 und erneut von 2011–2019 war sie Mitglied des Vorstands des DAV. Sie war im DAV zeitweise die Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen, der Arbeitsgemeinschaft Agrarrecht und Genderbeauftragte des DAV. Als Vorsitzende des Genderausschusses setzte sie sich für die Belange der Anwältinnen im DAV ein. In diesen Funktionen hat sie auch maßgeblich die Zusammenarbeit des DAV mit dem djb gefördert. Beispielsweise reduzieren der djb und die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen bei Mitgliedschaft in beiden Vereinigungen jeweils den eigenen Mitgliedsbeitrag.

2019 zeichnete der DAV in Berlin Mechtild Düsing aufgrund ihrer besonderen Verdienste in Beruf, Justiz, Politik und Gesellschaft und als „Kämpferin für die Sache der Anwältinnen“ mit dem siebten Maria-Otto-Preis aus. 2023 wurde Mechtild Düsing im Rahmen des Deutschen Anwaltstages mit der Hans-Dahs-Plakette des DAV ausgezeichnet. Die Hans-Dahs-Plakette wird seit 1973 an Rechtsanwälte verliehen, die sich gleichermaßen um die Anwaltschaft und ihre Verbindung zur Wissenschaft verdient gemacht haben. Ebenfalls seit 1973 ist Mechtild Düsing Rechtsanwältin – und war die Erste, der die Hans-Dahs-Plakette verliehen wurde. Sie stellt die höchste Auszeichnung der Anwaltschaft dar. Zudem wurde Mechtild Düsing 2023 die Ehrenmedaille der Rechtsanwaltskammer Hamm verliehen – als zweiter Frau in der Geschichte von 35 Medaillen.

Mechtild Düsing engagierte sich außerdem bei der European Women Lawyers Association (EWLA), bei ZONTA International, dem Westfälischen Kunstverein Münster, der Bürgerstiftung Münster und der Atlantik-Brücke e.V. Berlin. 2017 wurde ihr der Unternehmerinnenpreis Nord Westfalen, Frauen u(U)nternehmen e.V. verliehen.

Auch im djb ist Mechtild Düsing seit 1981 leidenschaftlich engagiert. Von 1994–2021 war sie Schatzmeisterin der Regionalgruppe Münster, 2009 initiierte sie das djb-Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen deutscher Unternehmen“. Seit 2015 ist Mechtild Düsing Ehrenmitglied des djb.

Schon oft genug durften wir ihr zu ihren großartigen Erfolgen gratulieren, so zum Beispiel zur Verleihung des Maria-Otto-Preises des Deutschen Anwaltsvereins (djb/ 4/2019), zur Verleihung der Ehrenmedaille der Rechtsanwaltskammer Hamm (djbZ 1/2023) und zur Verleihung der Hans-Dahs-Plakette (djbZ 3/2023). In der djbZ 2/2014 wurde Mechtild Düsing von djb-Geschäftsführerin Anke Gimbal porträtiert und interviewt zu ihrem Leben und ihrer Karriere.¹

¹ Das Interview ist online abrufbar unter: https://www.nomos-elibrary.de/de/10.5771/1866-377X-2014-2-88.pdf?download_full_pdf=1

Prof. Dr. Heide Pfarr

▲ Foto: Christian Schneider

zum 80. Geburtstag. Geboren 1944, Kindheit in Berlin. Abitur an der Leibniz-Schule in Kreuzberg. 1963–1968 Studium der Rechtswissenschaft an der Freien Universität (FU) Berlin, Promotion 1970, zweites Examen 1973. Ihre akademische Laufbahn begann sie 1974 als Assistenzprofessorin an der FU Berlin, bevor sie 1976 Professorin an der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin wurde. 1978–2010 war sie (mit Unterbrechungen für andere Ämter) Professorin für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Hamburg. Ihr Forschungsschwerpunkt lag auf der Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben. 1984–1986 war sie die erste Frau, die an der Universität Hamburg das Amt der Vizepräsidentin bekleidete.

Fokus ihres politischen und wissenschaftlichen Schaffens war, ist und bleibt der Einsatz gegen die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben. 1971 trat sie der SPD bei und engagierte sich aktiv in der Frauenbewegung und im Kontext von Gewerkschaften.

1989–1991 war Heide Pfarr in Berlin im rot-grünen Senat unter Walter Momper Senatorin für Bundesangelegenheiten und gleichzeitig Europabeauftragte des Landes Berlin. 1990 übernahm sie kommissarisch auch das Ressort für Schulwesen, Berufsbildung und Sport. Sie war damit Ministerin in der ersten deutschen Regierung, der mehr Frauen als Männer angehörten.

1991–1993 war Heide Pfarr Staatsministerin für Frauen, Arbeit und Sozialordnung des Landes Hessen im Kabinett Hans Eichel. Es war die Zeit der ersten Landesgleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst. Heide Pfarr verfolgte dazu in Hessen den anspruchsvollsten Ansatz und entwickelte das „Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und zum Abbau von Diskriminierung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung“.

1995–2011 bekleidete Heide Pfarr das Amt der wissenschaftlichen Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung und wurde gleichzeitig Mitglied der Stiftungs-Geschäftsführung.

2024 erhielt Prof. Dr. Heide Pfarr den Berliner Frauenpreis (siehe dazu die Laudatio von Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., in der djbZ 3-4/2024).

Seit 1987 ist Heide Pfarr aktiv im djb. 2013–2023 übernahm sie den Vorsitz der der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht. Die Kommission erarbeitete unter anderem 2015 die Konzeption eines Wahlzeitarbeitsgesetzes und 2021 die Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft. 2023 wurde Heide Pfarr Ehrenmitglied des djb (siehe hierzu die Laudatio von Marion Eckertz-Höfer in der djbZ 4/2023). Neben ihren politischen und wissenschaftlichen Tätigkeiten ist Heide Pfarr ist kreativ, legendär sind im djb ihre berühmten Glasperlenketten.

Mehr über Heide Pfarrs Leben und Wirken erfahren Sie in der 46. Folge des djb-Podcasts „Justitias Töchter“: „Revolutionäre Geduld mit Prof. Dr. Heide Pfarr“

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-59

„Ich mache das jetzt.“ Interview mit Prof. Dr. Maria Wersig

Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes von 2017 bis 2023

Juristinnen machen Karriere – wir stellen sie vor

Das Interview führte **Kerstin Geppert**, Vorsitzende des Landesverbands Hamburg und wissenschaftliche Mitarbeiterin, Hamburg (2019–2023 Beisitzerin im Bundesvorstand für die Mitglieder in Ausbildung).

Liebe Maria, Du hast sechs Jahre lang die Geschicke des Deutschen Juristinnenbundes als dessen Präsidentin geleitet. Was hat Dich 2017 motiviert, für dieses Amt zu kandidieren?

In meiner Bewerbungsrede vor der Mitgliederversammlung in Stuttgart habe ich betont, dass ich den djb zukunftsfähig machen wollte. Viele Organisationen der Zivilgesellschaft haben heutzutage nicht den Zulauf insbesondere auch junger Kolleginnen, den der djb genießt, und ich sah die Chance, diese positive Entwicklung fortzuführen. Nach vier Jahren im Bundesvorstand als Kommissionsvorsitzende fühlte ich mich bereit, unsere vielfältigen Themen in der Öffentlichkeit zu vertreten. Besonders wichtig war es mir, meine Begeisterung für die Arbeit des djb und die feministische Rechtspolitik so zu vermitteln, dass Frauen motiviert werden, aktiv bei uns mitzuwirken.

Das ist Dir ausgezeichnet gelungen, wie man an der Mitgliederentwicklung der letzten Jahre sehen kann. Als Präsidentin hattest Du sehr viele Aufgaben und warst im Auftrag des djb viel unterwegs. Was hat Dir denn am meisten Spaß gemacht?

Für mich war die Facharbeit des djb immer das Schönste – rechtspolitisch strategisch zu planen und Schritt für Schritt mit den Themen voranzukommen. Als Präsidentin sah ich meine Rolle darin, unsere Kommissionsvorsitzenden zu unterstützen, die mit ihren Teams die Facharbeit wesentlich prägen. Wenn dann etwas, das der djb entwickelt hat, tatsächlich Gesetz wird, erfüllt mich das mit großem Stolz. Auch die repräsentativen Aufgaben haben mir viel Freude bereitet. Ich durfte auf inspirierenden Veranstaltungen sprechen und hatte viele bereichernde Begegnungen. Besonders in Erinnerung geblieben sind mir die Eröffnung unserer Ausstellung „Jüdische Juristinnen und Juristinnen jüdischer Herkunft“ in Halle und New York City sowie die Veranstaltung zum Jubiläum „100 Jahre Frauenwahlrecht“ mit dem Bundespräsidenten und Elke Büdenbender im Schloss Bellevue. Ein besonderes Highlight war für mich auch der Abschied im September 2023 in Hamburg, wo ich eine Sammlung von Briefen von Weggefährtinnen erhielt – ein Zeichen, dass meine Bemühungen, andere Frauen zu unterstützen und zu fördern, wahrgenommen und geschätzt werden. Das bedeutet mir sehr viel.

Und womit hättest Du vorher niemals gerechnet – in positiver oder negativer Hinsicht?

Mit der Pandemie hatte ich nicht gerechnet. Sie stellte uns alle vor enorme Herausforderungen. Neben den persönlichen Ängs-

ten und Problemen in dieser schwierigen Zeit war es für mich besonders wichtig, den djb durch diese Krise zu führen und unsere Arbeit anzupassen. Ich bin stolz darauf, wie schnell wir gemeinsam mit der Geschäftsstelle reagiert haben, etwa mit der Einführung des Podcasts „Justitias Töchter“ im Mai 2020. Dass ich 2021 eine Mitgliederversammlung in Jogginghose und Katzensocken von meinem heimischen Schreibtisch aus leiten würde, hätte ich bei meiner Wahl 2017 niemals gedacht. Es war eine völlig neue Erfahrung, viele interne Reden in Zoom-Calls zu halten und ich habe später erfahren, dass einige neue Mitglieder mich nur virtuell kannten.

Der djb hat sich in den sechs Jahren Deiner Präsidentschaft verändert. Wir haben uns hinsichtlich der Mitgliederzahlen beinahe verdoppelt, viele junge Mitglieder sind beigetreten und dazu hat sich der djb aktiv an rechtspolitischen Diskussionen beteiligt, fundierte Positionen erarbeitet und viele Akzente gesetzt. Auf welche Errungenschaft während Deiner Präsidentschaft bist Du besonders stolz oder worüber freust Du Dich besonders?

Mir war es immer wichtig, dass die Werte des djb in unseren Projekten, Botschaften und unserer Kultur deutlich zum Ausdruck kommen. Bei begrenzten Ressourcen muss man sorgfältig abwägen, was machbar ist und worauf verzichtet werden muss. Eine Botschaft, die mir besonders am Herzen lag, war, dass junge Mitglieder nicht nur willkommen sind, sondern dass wir sie brauchen und aktiv an der Gestaltung des djb beteiligen wollen. Deshalb schlug ich der Mitgliederversammlung 2021 die Einführung eines Nachwuchspreises für außerordentliches Engagement junger Mitglieder, also unserer Mitglieder in Ausbildung, vor. Der Jutta-Limbach-Preis macht mich besonders stolz, nicht zuletzt, weil auch die Familie Limbach sofort begeistert war und das Projekt unterstützt. Weitere Highlights waren die Ausstellung „Jüdische Juristinnen“ und die Kampagne „100 Jahre Frauen in den juristischen Berufen“, die durch die Unterstützung von Christine Lambrecht, damals Bundesjustizministerin, ermöglicht wurde. Auch unser Bundeskongress in Hamburg bleibt mir in positiver Erinnerung, da dort vieles, wofür ich gearbeitet habe, Wirklichkeit wurde – von der positiven Stimmung und dem Zusammenhalt der Generationen bis hin zu offenen Diskussionen und hochkarätiger Facharbeit bei vollem Haus.

Vita Maria Wersig



▲ Foto: Christian Kruppa

Geboren am 28. September 1978 in Weimar

1998–2004 Studium Rechtswissenschaft und Gender Kompetenz an der Freien Universität Berlin

Ab 2000 Tätigkeit als Frauenbeauftragte des Fachbereichs Rechtswissenschaft

2004–2006 Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Ehegattenunterhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als Gleichstellungshindernisse“ am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin

2006–2008 Fachreferentin für Familien- und Gleichstellungspolitik der Bundestagsfraktion Die Linke

2008–2013 Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Stiftung Universität Hildesheim

2013 Promotion an der Stiftung Universität Hildesheim, Dissertationsthema: Hindernisse bei der Reform des Ehegattensplittings. Eine historisch-rekonstruktive Untersuchung (gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung)

2013–2014 Referentin des Gesamtbetriebsrats der DB Mobility Logistics AG

2014 Vertretungsprofessur an der Fakultät Diakonie, Gesundheit, Soziales der Hochschule Hannover

2015–2020 Professur für Rechtliche Grundlagen der Sozialen Arbeit, Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Dortmund

Seit 2020 Professorin im Bereich Rechtliche Grundlagen der Sozialen Arbeit, Fakultät Diakonie, Gesundheit und Soziales der Hochschule Hannover

Engagement im Deutschen Juristinnenbund

Seit 2004 Mitglied im Deutschen Juristinnenbund

2009–2013 Mitglied der Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich

2013–2017 Vorsitzende der Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich

2017–2023 Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes

Seit 2023 Pastpräsidentin des Deutschen Juristinnenbundes

Sonstige Ehrenämter

seit 2022 Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung des BMAS

2023–2024 Mitglied der Kommission der Bundesregierung zur reproduktiven Selbstbestimmung und Fortpflanzungsmedizin (Arbeitsgruppe 1 Möglichkeiten der Regulierungen für den Schwangerschaftsabbruch außerhalb des Strafgesetzbuchs)

seit 2023 Mitglied des Stiftungsbeirats der Bundesstiftung Gleichstellung

Diese Arbeit durfte ich vier Jahre als Teil des Bundesvorstands erleben. Ich habe Dich dabei als wertschätzende und sehr unterstützende Präsidentin wahrgenommen. Du hast Dir für unsere Anliegen, also die der Jungen Juristinnen, immer Zeit genommen und standest uns stets mit Rat und Tat zur Seite. Auch die inhaltliche Arbeit hast Du begleitet und unterstützt, hast den djb in die Politik und die Zivilgesellschaft vernetzt und repräsentiert – und das alles im Ehrenamt, neben Deiner Tätigkeit als Hochschulprofessorin. Wie hast Du das alles geschafft?

Meine hochgeschätzte Vorgängerin im Amt der Präsidentin, Ramona Pisal, sagte einmal, sie habe eine Konstitution wie ein Pferd. Das trifft bei mir leider nicht zu. Mein Weg war es, auf viele andere Dinge zu verzichten, um Zeit für meine beruflichen und ehrenamtlichen Verpflichtungen zu schaffen. Eine gute Organisation hat mir sicherlich geholfen, ebenso wie die Unterstützung eines liebevollen Partners. Ich musste auch lernen, dass ich nicht alles gleichzeitig und in der gewünschten Perfektion schaffen kann, und manchmal habe ich Menschen enttäuscht. Letztlich ist alles eine Frage der Prioritäten. Während meiner Präsidentschaft war der djb meine Priorität, und nicht Hobbys oder weitere Karrierepläne. Das bereue ich nicht – es war die richtige Entscheidung.

„Die richtige Entscheidung treffen“ ist ein gutes Stichwort: Ich höre von immer mehr jungen Juristinnen, die nach dem Studium und insbesondere dem Stress des ersten Exams das Referendariat nicht mehr absolvieren möchten. Viele haben – obwohl sie einen Beruf einschlagen möchten, für den sie mit dem ersten Examen qualifiziert sind – die Sorge, sich damit dennoch Optionen ihrer beruflichen Laufbahn zu nehmen. Du bist eine sehr erfolgreiche Juristin und Hochschulprofessorin, die sich gegen das Referendariat entschieden hat. Was würdest Du einer solchen jungen Kollegin raten?

Ich würde grundsätzlich immer dazu raten, das Referendariat zu absolvieren. Für mich war es die richtige Entscheidung, darauf zu verzichten, da ich mit großer Leidenschaft Wissenschaftlerin bin. Doch der Verzicht wurde in entscheidenden Momenten meiner Karriere oft als Argument gegen mich angeführt. Manchmal ging es nicht wirklich um das Referendariat und das 2. Staatsexamen, sondern um andere Vorbehalte – zu jung, zu feministisch, zu links. Diese Argumente möchte man vielleicht als junge Juristin heute nicht gegen sich haben, und

man sollte sich überlegen, wie viel Angriffsfläche man bieten möchte. Aber es stimmt natürlich – mit dem 1. Staatsexamen hat man ein abgeschlossenes Hochschulstudium und es gibt viele interessante berufliche Wege, die man damit einschlagen kann. Nichts im Leben ist allerdings ein Selbstläufer, insofern muss man genau abwägen, warum man das so machen will und zu den Entscheidungen dann auch stehen.

Kommen wir noch einmal zum djb zurück und zu Deinen Anfängen im Verband: Warum bist Du damals in den djb eingetreten? Und warum würdest Du (jungen) Juristinnen heute empfehlen, dem djb beizutreten?

Für mich war nach dem Jurastudium klar, dass ich dem djb beitreten würde. Vieles in der Juristerei erschien mir damals wie ein Männerclub, und ich fragte mich während meines Studiums an der Freien Universität Berlin oft, wo die Frauen waren. Das war für mich ein Kulturschock, da ich – in Thüringen – nicht unbedingt mit dem Wissen aufgewachsen bin, dass es Geschlechterdiskriminierung gibt. Beim djb fand ich dann all die beeindruckenden Frauen – Vorbilder wie Jutta Limbach, Heide Pfarr, Susanne Baer oder Christine Fuchsloch. Das wollte ich auch. Heute empfehle ich jungen Juristinnen aus denselben Gründen den Beitritt – der djb ist der Ort, an dem wir uns vernetzen, uns gegenseitig stärken und unsere Kenntnisse im Dienst aller Frauen einsetzen. Das ist etwas ganz Besonderes.

Worin siehst Du die Stärken des djb, wo liegen seine Schwächen?

Unsere Stärke liegt in der tiefgründigen und vielseitigen Auseinandersetzung mit Recht und Geschlechterverhältnissen, die aus den unterschiedlichsten beruflichen und persönlichen Erfahrungen unserer Mitglieder gespeist wird. Wir zeigen auf, wie Recht zur Förderung der Gleichstellung eingesetzt werden kann und legen den Finger in die Wunde, wenn das Gegenteil geschieht. Unsere Schwäche liegt vielleicht darin, dass wir darauf achten müssen, unsere Themen so aufzubereiten, dass man sie versteht. Das lernt man leider weder im Jurastudium noch unbedingt in Ökonomie oder Volkswirtschaftslehre. Als Präsidentin habe ich oft Tipps gegeben, wie man Pressemitteilungen verfasst, ansprechende Überschriften wählt oder Botschaften kurz und prägnant formuliert.

Apropos tiefgründige und vielseitige Auseinandersetzung mit Recht und Geschlechterverhältnissen: Ein Thema, mit dem sich der djb seit den Jahren Deiner Präsidentschaft verstärkt auseinandergesetzt (so auch in dieser djbZ), ist das Thema Intersektionalität. Was verstehst Du darunter? Ob und wieso gehören Intersektionalität und der djb für Dich zusammen?

Ich verstehe unter Intersektionalität den Ansatz bzw. das Verständnis, dass Gesellschaften anhand verschiedener Kategorien von Ungleichheit und Diskriminierungsverhältnissen strukturiert sind. Das hat natürlich Auswirkungen auf Individuen, die ja nicht aus einer Kokospalme gefallen sind, wie Kamala Harris sagte, sondern in sozialen Gefügen ihr Leben gestalten. Das Geschlecht ist eine entscheidende Kategorie, ganz klar, deshalb haben Frauenorganisationen wie der djb auch heute noch ihre Berechtigung. Es gibt aber andere Kategorien wie Religion, Behinderung,

sexuelle Identität, Alter, Antisemitismus oder die rassistische Diskriminierung, die zusätzlich zum Geschlecht wirken. Es ist sinnvoll, darauf ein Augenmerk zu legen als feministische Organisation, weil es die Qualität unserer Arbeit schlicht verbessert. Ich als weiße heterosexuelle Frau (um nur diese Kategorien zu nennen, es gibt auch andere) habe bestimmte Erfahrungen in meinem Leben nicht gemacht. Das hindert mich aber meiner Meinung nach nicht daran, mich z.B. gegen die Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund einzusetzen oder für gleiche Rechte im Abstammungsrecht auch für weibliche* (Ehe) paare. Das Gegenargument zu diesem Ansatz ist, dass das schnell beliebig wird und die Frauen darin untergehen. Dem stimme ich zu, man muss eine klare frauenrechtspolitische Richtung beibehalten, um nicht beliebig zu werden und die Arbeit von Antidiskriminierungsverbänden nicht zu kopieren. Der Fokus als Frauenorganisation liegt weiter auf der rechtspolitischen Arbeit für die Interessen von Frauen – aber eben in ihrer Vielfalt.

Was hältst Du von dem Argument, durch Initiativen wie das Selbstbestimmungsgesetz, nach dem der Geschlechtseintrag nun unproblematischer geändert werden kann als vorher, seien Fraueninteressen in Gefahr?

Gerade die Frauenbewegung hat doch dafür gekämpft, dass Geschlecht als sozialer Platzanweiser seine Bedeutung verliert. Ich wollte mich nie darauf einlassen, gegen Minderheiteninteressen instrumentalisiert zu werden. Und als Juristin weiß ich, dass grund- und menschenrechtlich gesehen die Abschaffung des Transsexuellengesetzes lange überfällig war. Ein weiteres Argument, das immer wieder gegen Veränderungen im Personenstandsrecht ins Feld geführt wurde, ist der Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt. Hier besteht erheblicher Nachholbedarf in Deutschland, bis die Umsetzung der menschenrechtlichen Standards der Istanbul-Konvention erreicht ist. Dieser Veränderungsbedarf bleibt auch nach Inkrafttreten anderer Regelungen zum Personenstandsrecht selbstverständlich bestehen. Er besteht unabhängig von der rechtlichen Anerkennung der Geschlechtsidentität von trans Menschen. Strategisch als djb haben wir uns deshalb aus guten Gründen, neben aller inhaltlichen Kritik an der konkreten Umsetzung, hinter dieses Projekt gestellt.

Nun haben wir viel über den djb und seine Themen gesprochen. Du warst in den sechs Jahren als dessen Präsidentin viel unterwegs, hast mit Menschen gesprochen und auch das ein oder andere Interview gegeben. Gibt es eine Frage, die Dir in dieser Funktion nie gestellt wurde, die Du aber gerne beantwortet hättest?

Einmal, kurz nach meiner Wahl, fragte mich eine Kollegin in Berlin, wie ich mir das eigentlich alles zutraue und einfach sage: „Ich mache das jetzt.“ Solche Fragen fand ich immer spannend, weil sie viel darüber verraten, wie andere mich sehen. Damals habe ich der Kollegin erzählt, dass ich als Tochter und Enkelin von zwei starken ostdeutschen Frauen quasi zum Selbstbewusstsein erzogen wurde. Eigentlich hätte ich ehrlich sagen sollen, dass ich mich gar nicht immer so selbstbewusst fühle, es aber trotzdem mache.

Und zum Schluss möchte ich gerne noch einen Blick in die Zukunft werfen. In der aktuellen Amtszeit gehörst Du dem Bundesvorstand und dem Präsidium als Pastpräsidentin an. Wie siehst Du hier Deine Rolle bzw. wie füllst Du das Amt aus?

Meine Rolle als Pastpräsidentin sehe ich darin, das Präsidium mit meiner Erfahrung aus mittlerweile zehn Jahren im Bundesvorstand zu unterstützen. Es ist eine beratende Funktion, ähnlich wie die unserer Geschäftsführerin Anke Gimbal, die mit beratender Stimme im Präsidium sitzt. Als Pastpräsidentin soll ich für Kontinuität sorgen und mein Wissen sowie meine Kontakte im Sinne des djb zur Verfügung stellen. So interpretiere ich die Weisheit unserer Satzung und ich habe selbst sehr vom Rat meiner Vorgängerin Ramona Pisal, der ich an dieser Stelle dafür noch einmal danken möchte, profitiert. Der djb steht vor einigen

Herausforderungen – die enorm gestiegenen Mitgliederzahlen erfordern eine Auseinandersetzung mit unseren Strukturen und Finanzen. Auch die politische Großwetterlage ist schwierig und selbst mit einer selbsternannten Fortschrittskoalition war der Fortschritt noch nicht so sichtbar, wie wir es uns erhofft hatten (Stichworte Abschaffung § 218, Umsetzung der Entgeltgleichheitsrichtlinie, Reform des Abstammungsrechts). Unser Vorstand ist jedoch fachlich stark aufgestellt, mit wunderbaren Kommissionsvorsitzenden, die weiter Druck machen. Das unterstütze ich gerne und freue mich auch darauf, nun quasi als Mitglied und nach Ende meiner Amtszeit als Pastpräsidentin auch als Privatperson an unseren djb-Veranstaltungen teilzunehmen.

Vielen Dank für das Interview, liebe Maria!

Impressum

Zeitschrift des Deutschen
Juristinnenbundes (djbZ)
ISSN 1866-377X

Schriftleitung:

Amelie Schillinger
Deutscher Juristinnenbund e. V.
Kronenstr. 73
10117 Berlin
E-Mail: geschaeftsstelle@djb.de
www.djbz.nomos.de

Manuskripte und andere Einsendungen:

Alle Einsendungen sind digital an die o. g. Adresse zu richten. Es besteht keine Haftung für Manuskripte, die unverlangt eingereicht werden. Die Annahme zur Veröffentlichung muss in Textform erfolgen. Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt die Autorin/der Autor der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co.KG an ihrem/seinem Beitrag für die Dauer des gesetzlichen Urheberrechts das exklusive, räumlich und zeitlich unbeschränkte Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung in körperlicher Form, das Recht zur öffentlichen Wiedergabe und Zugänglichmachung, das Recht zur Aufnahme in Datenbanken, das Recht zur Speicherung auf elektronischen Datenträgern und das Recht zu deren Verbreitung und Vervielfältigung sowie das Recht zur sonstigen Verwertung in elektronischer Form. Hierzu zählen auch heute noch nicht bekannte Nutzungsformen. Das in § 38 Abs. 4 UrhG niedergelegte zwingende Zweitverwertungsrecht der Autorin/des Autors nach Ablauf von 12 Monaten nach der Veröffentlichung bleibt hiervon unberührt. Eine eventuelle, dem einzelnen Beitrag oder der jeweiligen Ausgabe beigefügte Creative Commons-Lizenz hat im Zweifel Vorrang. Zum Urheberrecht vgl. auch die allgemeinen Hinweise unter www.nomos.de/urheberrecht.

Unverlangt eingesandte Manuskripte – für die keine Haftung übernommen wird – gelten als Veröffentlichungsvorschlag zu den Bedingungen des Verlages. Es werden nur unveröffentlichte Originalarbeiten angenommen. Die Verfasser:innen erklären sich mit einer nicht sinnentstellenden redaktionellen Bearbeitung einverstanden.

Urheber- und Verlagsrechte:

Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Das gilt auch für die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und ihre Leitsätze, soweit sie vom Einsendenden oder von der Schriftleitung erarbeitet oder redigiert worden sind. Der urheberrechtliche Schutz gilt auch im Hinblick auf Datenbanken und ähnliche Einrichtungen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes oder über die Grenzen einer eventuellen, für diesen Teil anwendbaren Creative Commons-Lizenz hinaus ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form vervielfältigt, verbreitet oder öffentlich wiedergegeben oder zugänglich gemacht, in Datenbanken aufgenommen, auf elektronischen Datenträgern gespeichert oder in sonstiger Weise elektronisch vervielfältigt, verbreitet oder verwertet werden.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht die Meinung des Herausgebers wiedergeben.

Der Verlag beachtet die Regeln des Börsenvereins des Deutschen Buchhandels e.V. zur Verwendung von Buchrezensionen.

Anzeigen:

Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG
Media Sales
Dr. Jiri Pavelka
Wilhelmstraße 9
80801 München
Tel.: (089) 381 89-687
mediasales@beck.de

Verlag und Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung:

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestr. 3-5
76530 Baden-Baden
Telefon: 07221/2104-0
Telefax 07221/2104-27
www.nomos.de

Geschäftsführer: Thomas Gottlöber
HRA 200026, Mannheim

Sparkasse Baden-Baden Gaggenau,
IBAN DE05662500300005002266
(BIC SOLADES1BAD)

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:

Individuale Kund:innen: Jahresabo (Print) € 69,-
Institutionen: Jahresabo (Print) € 199,-
Der Digitalzugang wird in der Nomos eLibrary Open Access bereitgestellt.
Einzelheft: € 26,-
Die Abo-Erlöse werden für die Herstellung der Zeitschrift und für die Verbreitung der Inhalte eingesetzt. Mit dem Abo unterstützen Sie die Existenz der Zeitschrift.
Die Abopreise verstehen sich einschließlich der gesetzlichen Umsatzsteuer und zuzüglich Vertriebskostenanteil € 19,- bzw. Direktbestellungsgebühr € 3,50 (Inland)
Die Rechnungsstellung erfolgt nach Erscheinen des ersten Heftes des Jahrgangs.

Bestellungen über jede Buchhandlung und beim Verlag.

Kundenservice:

Telefon: +49-7221-2104-222
Telefax: +49-7221-2104-285
E-Mail: service@nomos.de

Kündigung:

Abbestellungen mit einer Frist von sechs Wochen zum Kalenderjahresende.

Adressenänderungen:

Teilen Sie uns rechtzeitig Ihre Adressenänderungen mit. Dabei geben Sie bitte neben dem Titel der Zeitschrift die neue und die alte Adresse an.

Hinweis gemäß Art. 21 Abs. 1 DSGVO: Bei Anschriftenänderung kann die Deutsche Post AG dem Verlag die neue Anschrift auch dann mitteilen, wenn kein Nachsendeauftrag gestellt ist. Hiergegen kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft Widerspruch bei der Post AG eingelegt werden.