

Fragen stellen und Banden bilden – Prof. Dr. Nora Markard, MA, Juniorprofessorin für Völkerrecht, Öffentliches Recht und Global Constitutionalism an der Universität Hamburg

Juristinnen machen Karriere – wir stellen sie vor

Das Interview führte **Kerstin Geppert**, Mitglied der djb-Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung und Ansprechpartnerin der Jungen Juristinnen im LV Hamburg im März 2019 in der Universität Hamburg.



▲ Foto: Steffen Weigelt

Liebe Nora, zunächst vielen Dank für deine Bereitschaft, mir dieses Gespräch zu führen. Beginnen wollte ich mit einer Frage zu deinem Jurastudium. Was hat dir daran besonders gefallen und was hat dich eher abgeschreckt?

An Jura hat mir das „knobelige“ gefallen, die Suche nach Lösungen, die Arbeit mit logischen Argumenten und klaren Strukturen. Vor allem am Zivilrecht mochte ich das Strukturierte. Ich schreibe auch sehr gerne, deshalb ist mir die Arbeit mit Sprache im Studium entgegengekommen. Immer gut gefallen hat mir zudem, dass es um zentrale gesellschaftliche Fragen geht. Recht setzt Politik um und reguliert sie. Die Auseinandersetzung mit politischen Fragen hat mich bald ins öffentliche Recht gezogen. Was mir aber gefehlt hat, waren Diskussionen. Schon bald stellte ich fest, dass es in der Rechtswissenschaft, gerade unter den Professor*innen, zu vielen Fragestellungen eine herrschende Meinung gibt. Andere Positionen haben dann keinen Raum bzw. werden als zu politisch abgetan. Deshalb habe ich früh nach Möglichkeiten außerhalb des Studiums gesucht, zu diskutieren und mir neue Inhalte zu erschließen. So war ich bei den Kritischen Jurist*innen und im AStA an der Freien Universität Berlin aktiv und außerdem in verschiedenen Theorie-Lesegruppen. Am Jurastudium hat mir also vor allem gefallen, was ich außerhalb des Studiums gemacht habe!

Hat dich dieses Engagement außerhalb des Studiums dann auch in Lernphasen motiviert am Ball zu bleiben?

In den Lernphasen habe ich ebenfalls versucht, eine gute Balance zu finden. Die Bibliothekszeiten konnten dann zwar auch sehr lang sein. Mein Bestreben war trotzdem immer, nicht vollständig abzutauchen. Deshalb habe ich gemeinsame Mittags- oder Kaf-

1996-2002	Studium der Rechtswissenschaft an der Freien Universität Berlin und an der Pariser Sorbonne
2002	1. Staatsexamen
2002-2003	MA International Peace & Security am King's College, London
2003-2011	Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien von Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., Humboldt-Universität, Berlin
2007	Visiting Scholar an der University of Michigan Law School
2008-2010	Referendariat am Kammergericht Berlin
2010	2. Staatsexamen und Eintritt in den djb
2010	Gründung der Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte, zusammen mit Prof. Dr. Susanne Baer und Jacqui Zalberg, LL.M.
2011	Promotion: „Herausforderungen an die Flüchtlingskonvention: Gewalt gegen die Zivilbevölkerung in „neuen Kriegen““ Auszeichnung mit dem Humboldt-Preis der Humboldt-Universität zu Berlin und dem Marie Elisabeth Lüders-Wissenschaftspreis des djb
2011-2014	Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Sfb 597 „Staatslichkeit im Wandel“, Universität Bremen
2012-2013	Visiting Scholar an der Columbia Law School in New York.
2013-2014	Vertretung des Lehrstuhls für Völkerrecht und ausländisches öffentliches Recht, Universität Hamburg
seit 2014	Juniorprofessur für Völkerrecht, Öffentliches Recht und Global Constitutionalism, Universität Hamburg; Leiterin der Refugee Law Clinic Hamburg, für die sie den Lehrpreis 2015 und den Gleichstellungspreis 2017 erhielt.
seit 2015	Mitgründerin und Vorstandsmitglied der Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V. (GFF)

feepausen eingebaut und versucht, abends noch Freund*innen zu treffen. Aber klar, trotzdem muss man in den ganz intensiven Phasen grundsätzlich in einen „Tunnel“ – ich jedenfalls. Da habe ich mir gesagt, diese Lernphase ist gerade mein Projekt und das ziehe ich durch. Natürlich ist das ein paar Monate nicht so schön, aber danach ist es auch wieder vorbei.

Wann war für dich klar, dass du promovieren möchtest und wie kamst du zu dieser Entscheidung?

Diese Entscheidung kam nach und nach. Im Studium hatte ich noch nicht konkret an eine Promotion gedacht. Ich wusste aus Seminaren, dass ich gerne wissenschaftlich arbeite. Aber ich hatte keine klare Vorstellung davon, was es heißt zu promovieren und ob ich das möchte. Nach dem Staatsexamen war ich zunächst für einen Master am King's College in London, in der Erwartung, damit die einjährige Wartezeit für das Referendariat in Berlin zu füllen. Die Promotionspläne kamen, als ich nach meiner Rückkehr eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bei *Susanne Baer* vertreten durfte. Dort merkte ich, dass ich mir eine Promotion durchaus vorstellen kann. Mit der Themensuche habe ich mich aber lange sehr gequält. In dieser Zeit habe ich viel Solitär am Computer gespielt, statt an meinem Exposé zu arbeiten. Das ist im Rückblick ein klares Zeichen dafür, dass meine erste Idee für ein Promotionsthema einfach nichts war. Dann habe ich ein Thema gefunden, das an meinen Master anknüpfte. Damit hatte ich zum ersten Mal das Gefühl, Boden unter den Füßen zu haben. Ich wusste, was ich machen möchte und wusste, da habe ich auch etwas zu sagen.

Die wissenschaftliche Karriere war für dich also nicht von Anfang an klar.

Nein, überhaupt nicht. Sie war mir allerdings ein wenig familiär mitgegeben, was definitiv zu meinen Privilegien gehört. Mein Vater war Hochschullehrer an der Freien Universität Berlin, allerdings nicht in Jura, sondern im Bereich Psychologie, und als außerplanmäßiger Professor. Ich hatte dadurch einen sehr leichten Zugang zur Uni-Welt. Ich war schon vor meinem Studium häufig bei Veranstaltungen dabei, konnte mich an der Universität also recht sicher bewegen. Das hat mir den Zugang zur Universität sehr erleichtert und mich davor bewahrt, mich von den Anforderungen und Erwartungen überwältigt zu fühlen. Sehr ungewöhnlich war auch, dass meine beiden Eltern bei meiner Geburt schon promoviert waren. Meine Mutter hat im Bereich der Ernährungswissenschaften promoviert und dafür naturwissenschaftliche Forschung betrieben. Sie ist dann an das damals neugegründete Umweltbundesamt gegangen und hat dort Karriere gemacht. Meine Eltern haben gesehen, dass ich eine Zukunft in der Wissenschaft habe, und das hat mich schon auch bestärkt, diesen Weg zu verfolgen. Ohne diesen Support hätte ich mich möglicherweise nicht für eine wissenschaftliche Karriere entschieden. Ich hatte am Ende des Studiums eher Pläne, für die UNO oder eine NGO zu arbeiten, wollte also in die Praxis gehen. Diese Bestärkung zur richtigen Zeit durch die richtigen Menschen fehlt vermutlich tendenziell bei Frauen, die keine wissenschaftsaffinen Freunde- und Familienkreise haben.

Das ist ein interessanter Aspekt, der gut zu meiner nächsten Frage passt: Es gibt gerade in der Rechtswissenschaft wenige Professorinnen. Wo würdest du den Grund dafür sehen, dass Frauen seltener in der Wissenschaft landen?

Ich habe beobachtet, wie Frauen, die mit mir gemeinsam angefangen haben, nach und nach aus der Wissenschaft rausgegangen sind – aus ganz unterschiedlichen Gründen. Einige stellten fest, dass sie auch andere Talente haben, die sie in der Wissenschaft

nicht ausleben können, dass ihnen da also etwas fehlte. Manche lösten dieses Dilemma, indem sie sich einen Beruf suchten, in den sich die Begeisterung für wissenschaftliches Arbeiten integrieren lässt. Es gibt aber auch Frauen, denen die Wissenschaft zu „krass“ war – oder die keine so dicke Haut mitgebracht haben, wie man sie in diesem Umfeld benötigt. In der Wissenschaft gibt es eine sehr lange Phase der beruflichen Unsicherheit. Es ist in dieser Zeit sehr hilfreich, wenn man grundsätzlich an sich glaubt und weiß, dass man alles schaffen kann – und falls man etwas nicht kann, dann holt man sich eben Unterstützung. Gedanken wie „vielleicht gehöre ich hier gar nicht hin“, „die sind alle viel schlauer als ich“, „ich weiß gar nicht, ob ich das alles schaffe“ sind ein echtes Handicap. Alle Wissenschaftlerinnen, die ich kenne, haben solche Selbstzweifel. Aber wir gehen damit sehr unterschiedlich um. Für manche ist es ein gesundes Korrektiv, sogar ein Antrieb, für andere ist es eine Blockade. Aus meiner Sicht ist das ein entscheidender Faktor dafür, welche Frauen in die Wissenschaft kommen. Gerade für Frauen aus nicht so privilegierten Familien wie meiner dürfte es schwieriger sein, weil ihnen diese Selbstverständlichkeit nicht mitgegeben wurde. Das hat auch mit dem starken Habitus zu tun, den die Wissenschaft, gerade die Rechtswissenschaft, pflegt. Natürlich kennt man Wagner, Mahler, Schiller und Goethe usw., kann mit Fischbesteck essen und in gehobenen Kreisen Smalltalk darüber führen, welche Länder man im letzten Jahr bereist und welche Oper man gesehen hat. Das ist auf einem subtilen Level sehr exkludierend.

Und dann hat das Phänomen der „Leaky Pipeline“ viel mit Vereinbarkeit zu tun. Familienverantwortung ist mit den langen prekären Phasen und der hohen Mobilitätserwartung in der Wissenschaft schwer vereinbar, aber auch mit der Intensität der Arbeitsphasen. Als Wissenschaftlerin muss man ab und zu in Projekte „reingehen“, also mit einer gewissen Intensität an etwas Längerem schreiben. Das sind Phasen, in denen andere Sachen liegen bleiben müssen. Ist man für eine Familie verantwortlich, dann ist das schwierig. Ob Nachwuchswissenschaftler*innen solche Phasen meistern, hängt dann davon ab, wie die eigene Partnerschaft organisiert ist – aber natürlich auch davon, ob z.B. das Kind gesund ist. Nach meiner Beobachtung stellen sich diese Vereinbarkeitsfragen für männliche Kollegen mit Kindern seltener. Sie sind auch weiterhin eher als Frauen bereit, ihre Familienzeit aufzugeben. Einer meiner Kollegen hat beispielsweise während seiner Elternzeit jeden Tag an der Uni verbracht, um seine Habilitation fertig zu schreiben. Das habe ich noch bei keiner Frau erlebt. Männern, die Elternzeit nehmen, wird hingegen noch gratuliert, Welch toller Vater sie sind. Einen Publikationsknick haben sie dennoch nicht. Klar, das gilt nicht für alle; ich kenne inzwischen auch viele gleichberechtigte Partnerschaften in der Wissenschaft. Aber tendenziell ist das weiterhin ein Problem.

Welche Ratschläge würdest du jüngeren Frauen geben, die mit dem Gedanken spielen, in die Wissenschaft zu gehen?

Mein wichtigster Ratschlag lautet: Bildet Banden! Während der Promotionszeit war ich am Lehrstuhl von Susanne Baer. Dort sprachen wir viel über die Inhalte unserer Forschung miteinander, aber auch über die Rückschlüsse, Zweifel, Probleme und

Durststrecken und unterstützten uns gegenseitig aktiv; nicht nur unter den Promovierenden, sondern auch mit den studentischen Hilfskräften. Es war ein sehr fruchtbare, produktives und solidarisches Arbeitsumfeld. Nie werde ich vergessen, wie *Lucy Chebout* und *Nahed Samour* am letzten Tag vor der Abgabe meiner Dissertation – da zittert mir jetzt noch die Stimme – spät abends in mein Büro kamen und sagten: „Was können wir machen?“ Das war großartig!

Nach meiner Dissertation hatte ich mich mit circa zehn Frauen zusammengeschlossen, um ein Frauennetzwerk für die Habilitation zu gründen. Das hat sich dann etwas verlaufen. Aber was davon übriggeblieben ist, und was mir seit Jahren quasi hilft zu überleben, ist ein Peer-Coaching mit zwei Kolleginnen. Wir leben in unterschiedlichen Städten und sehen uns daher selten. Aber seit sechs Jahren telefonieren wir einmal im Monat per Skype. Diese Telefonate werden auch nicht abgesagt. Wenn eine doch keine Zeit haben sollte, wird der Termin um zwei Tage versetzt. In diesen Telefonaten sprechen wir darüber, was wir die letzten vier Wochen erreicht haben, was wir uns vorgenommen und nicht geschafft haben oder was wir für Anfragen erhalten haben. Wir geben einander Rat, wie wir mit schwierigen Situationen umgehen oder bestimmte Herausforderungen angehen. Auch dazwischen halten wir engen Kontakt, lesen z.B. gegenseitig unsere Texte und geben Feedback dazu. Ein wichtiges Thema ist immer wieder unsere „Work-Life-Balance“ beziehungsweise das stete Gefühl der Überforderung, dass man immer das Gefühl hat, es ist nicht genug, obwohl ich doch schon an den Grenzen meiner Kräfte arbeite. In einer Qualifikationszeit wie der Promotion oder der Habilitation steht man ständig fachlich auf dem Prüfstand, wird immer wieder gewogen und für zu leicht befunden. Das und die berufliche Unsicherheit, die mit einer wissenschaftlichen Karriere verbunden ist, sind nur schwer zu verkraften. Wir sind deshalb miteinander schon durch schwierige Zeiten gegangen, die wir allein mit Sicherheit nicht so gut durchgestanden hätten. In solchen Momenten zu wissen, ich bin nicht allein, ändert alles. Das Modell „Erfolgsteam“ würde ich daher allen sofort empfehlen! Sprecht nicht nur mit anderen Leuten über eure Inhalte, sondern sprecht auch darüber, wie es euch geht, wie ihr euch im Arbeitsalltag organisiert, welche Fortschritte ihr macht, welche Sorgen ihr habt usw. Wenn es Menschen gibt, bei denen ihr euch sicher sein könnt, dass sie eure Sorgen, Misserfolge und Zweifel vertraulich behandeln werden und die euch über die Jahre so gut kennen, dass ihr diesem Rat vertrauen könnt, dann ist das eine riesengroße Stütze.

Und wie wichtig findest du Förderung durch ältere Wissenschaftler*innen? Du selbst hast, soweit ich weiß, nur Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Du scheinst jüngere Frauen ganz bewusst zu fördern. Findest du es wichtig, dass diese Förderung durch eine Mentorin erfolgt oder würdest du sagen, das Geschlecht ist egal? Falls ja, worauf kommt es dann an?

Aus meiner Perspektive ist Mentoring sehr wichtig. Ich selbst betreue sehr eng, sowohl inhaltlich als auch in der Beratung, wie man mit Rückschlägen umgeht, wie man sich wissenschaftlich

aufstellt, aber auch wie man damit umgeht, mal krank zu sein und dennoch das Gefühl zu haben, eigentlich arbeiten und vorankommen zu müssen. In einer solchen Situation sage ich ganz klar: „Nein, du gehst jetzt nach Hause, Selbstausbeutung bringt gar nichts.“ Ich möchte meine Leute fachlich fordern, aber auch ein nachhaltiges, gesundes Verhältnis zur wissenschaftlichen Arbeit fördern.

Auf das Geschlecht der Mentorin oder des Mentors kommt es meiner Meinung nach nicht zwingend an. Wichtig ist, dass ein echtes Vertrauensverhältnis besteht und ich als Mentee weiß, die Person gibt mir zwar ehrliches Feedback, feuert mich aber an und ist auf meiner Seite. Allerdings ist es auch wichtig, ob die Mentorin oder der Mentor die eigenen Erfahrungen nachvollziehen und verstehen kann. Gerade bei subtilen Formen des Sexismus können hier Rezeptionsbarrieren bei Männern (aber auch bei manchen Frauen!) bestehen. Ist zum Beispiel schon wieder keine Frau auf die Berufungsliste gekommen, können sich Männer manchmal nicht vorstellen, dass das etwas mit Stereotypen oder patriarchalen Strukturen zu tun haben könnte. Ich höre im Kolleginnenkreis immer wieder, wie dann gut gemeinte Tipps kommen, wie die individuelle Frau an sich arbeiten könnte – auch wenn sie fachlich schon tipptopp aufgestellt ist. Das kann mühsam sein.

Was mein Team angeht, betreibe ich zwar sehr aktiv und gezielt Frauenförderung, aber es war keine bewusste Entscheidung, nur Frauen einzustellen. Als ich an der Universität Hamburg angefangen hatte, hatte ich zunächst einen Studenten im Auge, der eine sehr gute Schwerpunktarbeit geschrieben hatte. Aber als ich die Stelle ausgeschrieben und die Vorstellungsgespräche geführt habe, hat mich eine Bewerberin wirklich aus den Socken gehauen. Sie war wahnsinnig gut vorbereitet und hatte auf alles eine interessante, kluge Antwort. Sie hatte ihr Promotionsprojekt schon mit einer Gliederung mitgebracht – inklusive einer kurzen Zusammenfassung, da wir ja nicht alles im Detail durchgehen konnten. Ich dachte, wow! Damit war die Sache für mich erledigt. Ich bin eigentlich ein Fan von gemischten Teams, aber ich will natürlich auch die besten Leute. In meinem Fall waren das alles Mitarbeiterinnen, das ist ja auch ganz schön!

Ich würde dich jetzt noch gerne ein wenig zu Freiheits- und Gleichheitsrechten befragen. Sieht man sich deinen Lebenslauf an, so spielt der Einsatz für Freiheits- und Gleichheitsrechte eine große Rolle. Auch wissenschaftlich hast du dich schon damit auseinandergesetzt, indem du zusammen mit Susanne Baer den Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG im v. Mangoldt/Klein/Starck kommentiert hast. Wie seid ihr an diese Kommentierung rangegangen?

Für uns war klar, dass wir die Kommentierung komplett neu schreiben möchten. Dabei hat uns insbesondere die Frage geleitet, was dem Mainstreamdiskurs in der Auseinandersetzung mit den Gleichheitsrechten fehlt. Zum Beispiel wollten wir die Forschungsergebnisse aus der feministischen Rechtswissenschaft, aus den sozial- und kulturwissenschaftlichen Gender Studies, der Critical Race Theory, der Ungleichheitsforschung usw. für den Mainstreamdiskurs anschlussfähig machen. Auch eine lange Kommentierung muss notwendigerweise selektiv arbeiten. Man kann aber zum Beispiel ein paar Highlights in den Fußnoten

setzen. So haben wir auch Werke zitiert, die in anderen Artikel 3-Kommentierungen üblicherweise nicht zu finden sind. Dazu gehören neben den zentralen Werken unserer Vorgänger*innen auch die Werke jüngerer Autor*innen, die großartige Beiträge zu den Gleichheitsrechten geschrieben haben.

Beim Schreiben war unser Ziel, eine klare Linie zum materiellen Gleichheitsverständnis zu finden, das wir beide teilen, und dabei aktive Impulse in den rechtswissenschaftlichen Diskurs zu geben. Wir wollten ja keine Anti-Kommentierung schreiben, sondern eine, die sich mit dem Mainstreamdiskurs auseinandersetzt und die gehört werden will. Wir setzen also bei bereits bestehenden Konzepten an und zeigen auf, wo man landet, wenn man an dieser Stelle noch eine Umdrehung weiterdenkt. Das Ziel ist zu zeigen: So kann man Gleichheitsrechte auf eine andere Weise verstehen, sie besser erfassen und hat adäquatere Konzepte zur Hand.

Um den Zugang zu unserem Ansatz zu erleichtern, haben wir den Diskriminierungsgründen des Art. 3 Abs. 3 GG die Fragen vorangestellt, was sind eigentlich Kategorien und was ist Intersektionalität? In der Auseinandersetzung mit den einzelnen Gründen greifen wir das dann immer wieder auf, also soziale Konstruktion vs. gesellschaftliche Strukturen vs. biologistische Konzepte, Essenzialismus. Mit Blick auf das Zielpublikum eines Kommentars – Wissenschaft und Praxis – haben wir aber nicht nur versucht, theoretische Konzepte zu entwickeln, sondern wollten auch Einzelfälle aufnehmen, um zu zeigen, was bedeutet dieses oder jenes Konzept für den konkreten Fall. Das alles einmal zu erklären und dann in den Kategorisierungen auch beizubehalten war herausfordernd. Meines Erachtens haben wir da auch wirklich einen Beitrag zum rechtswissenschaftlichen Diskurs geleistet.

Die Kommentierung war ein großartiger Arbeitsprozess und vor allem ein grandioser wissenschaftlicher Verständigungsprozess mit *Susanne Baer*. Dafür saßen wir beispielsweise in einem ihrer Büroräume in der Humboldt-Universität, hatten per Beamer den Computerbildschirm an die Wand geworfen, die eine schrieb und die andere kommentierte das Geschriebene. Auch meine Mitarbeiterin *Valérie Suhr* und *Sara Fuchs*, eine studentische Mitarbeiterin von *Susanne Baer*, haben nicht nur viel für uns recherchiert, sondern waren auch intensiv an den Beratungsprozessen beteiligt. Die Möglichkeit, diesen Prozess mit unseren Mitarbeiterinnen zu teilen und auch zu zeigen, wie wir arbeiten, fand ich sehr schön.

Seid ihr auch zu neuen Erkenntnissen gekommen?

Durchaus. Klar haben wir in der feministischen Rechtswissenschaft das Rad nicht neu erfunden, dafür gibt es (erfreulicherweise!) schon zu viele exzellente Vorgänger*innen. Aber ich hatte viele neue Einsichten. Beispielsweise wie man bei der mittelbaren Diskriminierung den Rechtfertigungsstandard konzipiert, oder wie sich mittelbare Diskriminierung zu angemessenen Vorkehrungen verhält: vermeidet das eine das andere? Wie verhalten sich Antidiskriminierungs-Maßnahmen und strukturelle Diskriminierung zueinander? Auch zum Verhältnis von Benachteiligung und Bevorzugung zu Diskriminierung und Privilegien, als zwei Seiten einer Medaille, haben wir intensiv diskutiert. Hier haben wir herausgearbeitet, dass jede

Benachteiligung eine Bevorzugung anderer Personen ist, die davon profitieren, dass andere den Nachteil haben. Das bedeutet dann, dass der Ausgleich von Nachteilen keine Privilegierung der Entprivilegierten ist, womit man einen solchen Ausgleich noch nicht mal als rechtfertigungsbedürftige Ungleichbehandlung betrachten sollte. Diese Überlegung so auf den Punkt zu bringen, auszuformulieren und sie dann durch die Kommentierung durchzuhalten, das war für mich ein kleiner Durchbruch.

Auch dein ehrenamtliches Engagement für Freiheits- und Gleichheitsrechte ist beeindruckend: Du bist Leiterin der Refugee Law Clinic Hamburg, bist regelmäßig Referentin beim Feministischen Juristinnen*tag und hast ihn auch mehrmals mitorganisiert, engagierst dich im djb und bist außerdem im Vorstand der GFF. Was bedeutet dieser Einsatz für dich und warum findest du ihn wichtig?

Zum einen ist dieses Engagement für mich die Möglichkeit, meine Entscheidung gegen die Praxis und für die Wissenschaft ein bisschen zu relativieren, da ich hier den Praxisbezug habe. Zum anderen finde ich den Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die Gesellschaft wichtig. Es ist eine Möglichkeit diese universitären, sehr elitären abgeschlossenen Räume für Personen zu öffnen, die üblicherweise wenig Zugang dazu haben. Wir als Wissenschaftler*innen stellen uns und unsere Expertise sozusagen der Gesellschaft zur Verfügung und wollen sie damit denen zugänglich machen, die sie benötigen. Dieses Prinzip liegt den Clinics zugrunde. Die Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte arbeitet mit NGOs zusammen, für die Studierenden beispielsweise Musterschriftsätze ausarbeiten. In der Refugee Law Clinic Hamburg steht der direkte Kontakt mit den Klient*innen und die Beratung in ihren Asylverfahren im Zentrum der Arbeit. In der GFF wirken wir schließlich auf Präzedenz-Urteile hin, immer in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Akteuren.

Aufregend, spannend an dieser praktischen Arbeit ist es außerdem, unmittelbarer in aktuelle Debatten zu intervenieren. Als (Rechts-)Wissenschaftler*in wartet man üblicherweise, was andere Akteur*innen wie Gerichte oder der Gesetzgeber tun, und dabei ist man dann meist darauf beschränkt, die jeweilige Konzeption zu erläutern oder zu kritisieren und darauf zu hoffen, andere zu überzeugen. Ein direktes Feedback fehlt meistens. Außerdem arbeite ich gerne mit anderen Menschen zusammen. Ich verschließe mich nicht gerne in meinem Zimmer und arbeite allein an meinen Projekten vor mich hin. Natürlich brauche ich auch diese Phasen. Aber ich blühe auf, sobald ich die Möglichkeit habe, mich mit anderen auseinanderzusetzen und gemeinsam etwas zu erarbeiten.

Die universitären Projekte finde ich auch wegen des experimentellen Lernens sehr wichtig. Im Jurastudium wird häufig ein Bild von Recht als einem geschlossenen System vermittelt, in dem alles logisch auseinander folgt und das vor allem gerecht ist. Durch die Arbeit in den Clinics lernen Studierende Recht auch zu hinterfragen und zu erkennen, dass bestimmte Sachverhalte oder Konflikte auch anders geregelt werden könnten. Durch die Konfrontation mit der Praxis erfahren sie ganz unmittelbar, dass es Menschen gibt, für die dieses tolle und gerechte System eben nicht funktioniert. Außerdem

lernen sie so andere Lebensrealitäten kennen. Jurastudierende sind ja typischerweise aus eher privilegierten Hintergründen, deshalb ist es wichtig, ihnen auch diese anderen Lebensrealitäten und Erfahrungen mit dem Recht zu zeigen.

Wo du von den aktuellen gesellschaftlichen Lebensrealitäten sprichst: Wo stehen wir heute in Sachen Gleichberechtigung? Gerade auch mit Blick auf manche Prozesse, die ihr als GFF begleitet, wie den der ZDF-Journalistin gegen ihren Arbeitgeber auf gleiche Entlohnung oder dem Strafverfahren gegen Kristina Hänel, das die Debatte um den § 219a StGB und damit auch § 218 StGB wieder entfacht hat?

Einerseits haben wir sehr viel erreicht: Gleichberechtigung und Gleichstellung sind in gewisser Weise für uns zur Selbstverständlichkeit geworden. Es gibt kaum noch direkt geschlechtsdiskriminierende Regelungen, es gibt Gleichstellungsbeauftragte usw. Dadurch sind für Frauen neue Möglichkeitsräume geöffnet worden. Aber es sind Errungenschaften, die hart erkämpft wurden und insofern gerade nicht selbstverständlich sind. Sich daran zu erinnern und die Arbeit derer, die vor uns kamen, auch wertschätzen, ist wichtig. Manche glauben, dass wir eigentlich alles erreicht haben und deshalb Instrumente für Gleichstellung und Gleichberechtigung nicht mehr brauchen. Da gilt aber das, was Ruth Bader Ginsburg in einer ihrer Dissenting Opinions zur Gleichstellung von Afroamerikaner*innen geschrieben hat: Wenn man den Schutz des Voting Rights Act abschafft, weil alles so gut läuft, dann ist das so, als ob man in einem Gewitter seinen Regenschirm wegwischt, weil man bislang nicht nass geworden ist.

Heutzutage kommen außerdem neue Herausforderungen hinzu. Ungleiche Behandlung geschieht nicht mehr offensichtlich, sondern hat sich in die Strukturen zurückgezogen. Das macht es viel leichter, beispielsweise ungleiche Karrierechancen als individuelle Entscheidung von Frauen zu entpolitisieren und strukturelle Faktoren aus der Betrachtung auszuklammern. Hier fehlt die Sensibilität für strukturelle Probleme. Ein gutes Beispiel ist der Kampf um Entgeltgleichheit; viele glauben einfach nicht, dass der Gender Pay Gap wirklich etwas mit Diskriminierung zu tun hat. Auch um gegen diese Wahrnehmung anzugehen, unterstützen wir von der GFF den Fall einer Frontal21-Journalistin, die das ZDF wegen Entgeltdiskriminierung verklagt hat. Und am Fall von *Kristina Hänel*, die wir ebenfalls unterstützen, kann man sehen, dass die reproduktiven Rechte von Frauen immer noch keine Selbstverständlichkeit sind.

Und natürlich erleben wir einen Roll-Back. Antifeministische Strömungen sind stärker geworden. Selbst Mainstream-Medien sprechen von Feminist*innen als Gedankenpolizei oder als wahnsinnige Hysterikerinnen, die alle gleich machen und Männer nicht mehr „Männer“ sein lassen wollen.

Welche Rolle spielen Verbände wie der djb oder die GFF für dich in diesem Kampf gegen strukturelle Diskriminierung?

Beide Akteure eint das Bewusstsein, dass sie an Problemen dranbleiben und Prozesse langfristig begleiten müssen. Der djb vereint ein einzigartiges Netzwerk an Expertise. Das macht ihn im politischen Leben aus meiner Sicht unverzichtbar. Die Stellungnahmen

des djb zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen sind von einer exzellenten Qualität und damit ein wichtiger Faktor dafür, Ungerechtigkeiten für Frauen* sichtbar zu machen, ihnen Raum zu geben und ihnen Gehör zu verschaffen, sowohl im politischen Prozess als auch als Sachverständige vor dem Bundesverfassungsgericht. Die GFF, die neben dem ehrenamtlich arbeitenden Vorstand auch drei Jurist*innen beschäftigt, konzentriert sich demgegenüber auf die strategische Prozessführung. Wir begleiten ausgewählte Klagen, die Bedeutung über den Einzelfall hinaus entfalten. Um strukturelle Diskriminierung anzugehen, braucht es Akteure wie den djb oder eben die GFF, die es sich leisten können, Probleme und Prozesse auch über viele Jahre zu begleiten und sie durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit immer wieder ins Bewusstsein der Menschen zu rufen. Ein solches langfristiges, nachhaltiges Engagement können Einzelne nicht leisten.

Abschließend möchte ich dich gerne noch fragen, was die*der einzelne* Leser*in tun kann, um sich gegen (strukturelle) Diskriminierung einzusetzen, mal abgesehen davon, die GFF und den djb zu unterstützen und einzutreten.

Es ist wichtig, Fragen zu stellen und zu beobachten, was geschieht um mich herum? Wer trifft eigentlich welche Entscheidungen, und welche Kriterien spielen dabei eine Rolle? Wie wird in meinem Betrieb bezahlt? Werde ich gleich bezahlt wie männliche Kollegen? Kurz: unbequem sein! Mit anderen über die eigenen Erfahrungen zu sprechen ist ebenfalls wichtig. Erst aus der Vielzahl sich ähnlicher Erfahrungen wird sichtbar, wo sich noch überall strukturelle Diskriminierung versteckt.

Wichtig ist zudem, solidarisch zu sein und sich nicht nur in der eigenen Blase zu bewegen, sondern auch Frauen mit anderem Hintergrund zuzuhören und sich ihren Erfahrungen und ihrer Kritik zu stellen. Das betrifft auch Fragen aktueller Gleichstellungspolitik: Von den klassischen Gleichstellungsmaßnahmen wie beispielsweise Quoten profitieren nur ganz bestimmte Frauen, während andere ausgeschlossen bleiben. Auch in der Debatte um das Kopftuch auf der Richterbank erkenne ich einen Trend zur Exklusion, den ich als Feministin inakzeptabel finde. Wenn Frauen mit einer exzellenten Bildung als Richterin arbeiten wollen, dann sollen sie das auch dürfen, ohne dafür ihre religiöse Überzeugung verletzen zu müssen. Gerade dafür gibt es Art. 33 Abs. 3 GG. Für uns als Gesellschaft wäre es heilsam, wenn sich Diversität auch auf der Richterbank abbildet. Dann wäre eine Richterin mit Kopftuch keine vereinzelte „Abweichung von der Norm“ mehr, die so stigmatisiert und stereotypisiert wird, dass ihr unterstellt wird, sie würde im Zweifelsfall gegen ihre richterlichen Pflichten verstossen.

An dieser Stelle beginnen wir gerade erst, uns mit Exklusionsmechanismen und den Intersektionen zwischen Geschlecht und anderen Ungleichheitsachsen auseinander zu setzen. Dafür muss man immer wieder über diese Themen sprechen. Häufig geht man davon aus, auch allen anderen sei eine gewisse Problematik klar, wenn man sie selbst einmal verstanden hat. Dem ist nicht so. Wir müssen die Lern- und Denkprozesse immer wieder anstoßen.

Vielen Dank liebe Nora für das Interview!