

über die Klimakrise, wobei weltweit schon seit Jahrzehnten für Klimagerechtigkeit gekämpft wird?

Wir befinden uns meiner Meinung nach nicht in dem einen Generationenkonflikt, der heutzutage verschiedenste Generationen gegeneinander ausspielt: Es geht darum, wie wir die Macht in unserer Gesellschaft so umverteilen, dass niemand mehr unterdrückt wird und damit in den Krisen unserer Zeit zurückgelassen wird.

Deshalb schaffen wir selbst aktiv feministische Räume und haben auch im Gegensatz zu vielen politischen Gruppen einen hohen FLINTA*-Anteil. Das kommt nicht von irgendwoher. Ich selbst bin vermutlich auch deshalb am Anfang alleine zu Fridays for Future gekommen, weil ich überall junge Frauen gesehen habe, die diese Bewegung anführen.

Wir sehen immer wieder, dass diejenigen, die in den letzten Jahrhunderten und Jahrzehnten unsere Weltordnung versuchen zu schreiben, die Lösungen nicht annehmen wollen. Denn diese Lösungen stellen ihre Machtpositionen infrage. Es müssen diejenigen, die an

den Fronten der Klimakrise kämpfen, in genau diese Entscheidungspositionen, denn dort liegt viel mehr Expertise als bei denen, die bis heute die Zerstörung anfeuern, um endlich Veränderung zu starten.

Wenn wir also über eine feministische Zivilgesellschaft sprechen, müssen immer die FLINTA* zentriert werden, die am stärksten unter der Klimakrise leiden. Die Ausbeutung der Natur geht Hand in Hand mit der Ausbeutung von Frauen. Wir brauchen keine Frauen im Vorstand von Shell oder HeidelbergCement, die antifeministische Wirtschaft weiter erhalten und dann unter einem Label der 'Diversität' oder 'Nachhaltigkeit' Scheinlösungen verkaufen.

Wir haben keine Zeit mehr für Scheinlösungen, die nicht die Wurzel unserer Probleme anpacken. Stellen wir erst, wenn alle Menschen E-Autos fahren und Bio-Schnitzel essen fest, dass die kritischen physikalischen Kippunkte überschritten wurden, wird jede Unterstützung für Betroffene von Dürren, Fluten oder Waldbränden schwieriger und teurer und damit geben wir zu früh den Kampf für Befreiung und Menschenrechte auf.

DOI: 10.5771/1866-377X-2022-1-20

Strategische Prozessführung als Mittel zur Öffnung von Räumen

Beitrag zum Panel „Opening Spaces – Öffnung von Räumen für eine feministische Zivilgesellschaft“

Prof. Dr. Nora Markard, MA

djb-Mitglied, Professorin für Internationales Öffentliches Recht und Internationalen Menschenrechtsschutz an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, Vorstandsmitglied bei der Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V., Berlin

Strategische Prozessführung ist ein Instrument, um mit den Mitteln des Rechts bestimmte Verbesserungen in einem bestimmten Bereich zu erwirken – und zwar nicht nur für die individuelle Klägerin, sondern für die Allgemeinheit. Aus diesem Grund wird strategische Prozessführung im englischen Sprachraum auch als „public interest litigation“ bezeichnet.

Es geht also nicht einfach um die beste Prozessstrategie für die konkrete Mandantin. Vielmehr ist die Prozessführung hier gerade insofern strategisch, als sie dazu dienen soll, mit dem konkreten Fall exemplarisch ein grundlegendes Problem zu adressieren und dadurch idealerweise ein Präzedenz-Urteil zu erwirken, von dem auch andere profitieren können. Häufig geht es dabei um Probleme von gesellschaftlichen Minderheiten, die im politischen Prozess nicht ausreichend berücksichtigt werden. Dann ist die strategische Prozessführung ein Mittel, die Grundrechte gerichtlich durchzusetzen – und dadurch zugleich Räume für eine politische Diskussion über das jeweilige Problem zu eröffnen.

Dafür braucht es nicht nur einen Fall, an dem sich das Problem exemplarisch zeigen lässt und der insofern über den Einzelfall hinaus verweist. Es braucht Kläger*innen, die das Verfahren auch durchstehen. Es braucht zusätzlich eine starke Öffentlichkeitsarbeit, die die Gesellschaft über das Problem informiert und politischen Druck aufbaut, und schließlich natürlich einen langen

Atem und ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen. Aus diesem Grund gibt es inzwischen mehrere Organisationen, die sich der strategischen Prozessführung widmen. Das European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) widmet sich beispielsweise transnationalen Menschenrechtsfragen, die Gesellschaft für Freiheitsrechte (GFF) der Durchsetzung von Grund- und Menschenrechten in Deutschland und Europa.

Beispiel Entgelddiskriminierung

Ein gutes Beispiel für strategische Prozessführung zur Durchsetzung von Rechten, die im politischen Prozess keine ausreichende Lobby haben, ist das Equal-Pay-Verfahren gegen das ZDF. Die GFF unterstützt dieses Verfahren bereits seit 2017.

Die Klägerin ist eine Investigativ-Journalistin, die bei der Redaktion Frontal 21 beschäftigt war und herausfand, dass sie weniger verdient als ihre männlichen Kollegen. Nachdem Eingangsversuche scheiterten, klagte sie. Als es in die zweite Instanz ging, kontaktierte sie die GFF, die sofort Unterstützung zusagte – weil dieser Einzelfall weder Zufall ist, noch ein Einzelfall.

Denn dahinter steht ein riesiges gesellschaftliches Problem, der Gender Pay Gap. Dass es diesen Gender Pay Gap nach wie vor gibt, obwohl es das Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit z.B. bereits seit 1957 im europäischen Recht gibt (im heutigen Art. 157 AEUV), liegt an verschiedenen Problemen bei der Rechtsdurchsetzung, für die dieser Fall exemplarisch steht:

Erstens wissen die meisten Frauen gar nicht, was ihre männlichen Kollegen verdienen, jedenfalls wenn sie nicht – wie die Klägerin im ZDF-Fall – Investigativ-Journalistinnen sind. Seit 2017 gibt es zwar den Auskunftsanspruch nach dem Entgelt-

transparenzgesetz (EntgTranspG), dieser gilt aber nur in Betrieben mit über 200 Beschäftigten, wenn es mindestens sechs Vergleichspersonen des anderen Geschlechts gibt, und richtet sich außerdem nur auf den Median des Vergleichsgehalts. Im Fall der Klägerin war außerdem unklar, ob sie als arbeitnehmerähnliche Beschäftigte („Fest-Freie“) davon überhaupt erfasst war.

Zweitens haben Frauen selbst dann, wenn der Median des Gehalts der Männer deutlich über ihrem Gehalt liegt, immer noch kein automatisches Recht auf Gleichbezahlung. Der Arbeitgeber muss noch nicht einmal seine Gründe für die Ungleichbezahlung offenlegen oder gar eine Überprüfung seines Vergütungssystems durchführen. Eine Verbandsklage gibt es auch nicht. Stattdessen müssen die Frauen individuell im laufenden Arbeitsverhältnis ihren Arbeitgeber verklagen, auf eigenes Risiko. Das kostet Geld und Zeit, es ist belastend und kann sehr lange dauern; das ZDF-Verfahren ist seit 2015 anhängig. Und nach ihrer Niederlage vor dem BAG wurde die Klägerin vom Berliner Hauptstadtstudio nach Mainz versetzt; dass es sich dabei um eine verbotene Maßregelung handelt, bestreitet das ZDF freilich.

Drittens haben die Frauen meistens auch keine belastbaren Informationen darüber, woran es liegt, dass sie weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Denn die wenigsten Arbeitgeber verkündigen öffentlich, dass Frauen schlechter bezahlt werden, weil sie Frauen sind.¹ Ob hinter der Ungleichbezahlung objektive, neutrale Gründe stecken oder Diskriminierung, ist für die Betroffenen meist nicht erkennbar. Weil dies ein ganz typisches Problem ist, gibt es die antidiskriminierungsrechtliche Beweislastumkehr, die sich im AGG in § 22 findet. Danach hat die Klägerin lediglich Tatsachen glaubhaft zu machen, die einen ersten Anschein der Diskriminierung belegen. Dann ist es am Arbeitgeber zu beweisen, dass es sich nicht um Diskriminierung handelt. Nach der Rechtsprechung des EuGH genügt bereits der Gehaltsunterschied, um diese Beweislastumkehr auszulösen.² Die deutschen Gerichte fangen stattdessen gern an zu spekulieren, dass die Frau möglicherweise einfach schlechter verhandelt hat, oder suchen nach der einen diskriminierenden Begründung, sozusagen der „smoking gun“. Traut sich also eine Frau zu klagen, hat sie kaum Aussicht auf Erfolg.

Die GFF verfolgt mit der Unterstützung der Klage daher mehrere Ziele: Aufmerksamkeit zu erzeugen für den Gender Pay Gap und die Probleme bei der Rechtsdurchsetzung; Präzedenzurteile zum Auskunftsrecht und zur Beweiserleichterung zu erreichen; und Mut zu machen, gemeinsam Auskunft zu verlangen und gegebenenfalls organisiert zu klagen.

Erste Erfolge konnte sie bereits erreichen: Vor dem BAG erstritt die Klägerin ein erstes Präzedenz-Urteil zum Auskunftsrecht nach dem EntgTranspG. Danach sind auch arbeitnehmerähnliche Beschäftigte wie sie (und viele andere Journalist*innen) vom Auskunftsrecht erfasst; dieses umfasst sämtliche Gehaltsbestandteile, und Arbeitgeber oder Personalrat dürfen die Auskunft nicht wegen Unzuständigkeit verweigern.³ Wenig später entschied derselbe BAG-Senat dann in einem ähnlichen Fall, dass diese Auskunft die Beweislastumkehr nach § 22 AGG auslöst, der Arbeitgeber also die Karten auf den Tisch legen muss.⁴ Diese Urteile sind insofern ein großer Erfolg für die Durchsetzbarkeit des Rechts auf Entgeltgleichheit.

Der Rest des ZDF-Verfahrens, die eigentliche Klage auf Gleichbezahlung, ist derweil beim Bundesverfassungsgericht anhängig. Auch hier ist auf ein Präzedenz-Urteil zu hoffen, das die europäischen Standards auch grundrechtlich fundiert und das deutlich macht, dass es gegen Art. 3 Abs. 2 und 3 GG verstößt, wenn bei einem öffentlich-rechtlichen Sender Frauen systematisch weniger verdienen.

Beispiel Mitmutterchaft

Ein weiteres Beispiel für diese Art von strategischer Prozessführung sind die Verfahren zur Mitmutterchaft, die die GFF ebenfalls unterstützt, zusammen mit der Rechtsanwältin *Lucy Chebout* und der Initiative Nodoption.

Hier ist das Problem Folgendes: Wenn eine verheiratete Frau ein Kind gebärt, hat das Kind nur dann von Geburt an zwei Eltern, wenn sie bei der Geburt mit einem Mann verheiratet ist (§ 1592 Nr. 1 BGB); ist sie dagegen mit einer Frau verheiratet, muss diese ihr eigenes Kind erst adoptieren. Ist die Geburtsmutter unverheiratet, könnte ihr Partner die Vaterschaft anerkennen (§ 1592 Nr. 2 BGB); ihre Partnerin kann das nicht. Diese männlichen Privilegien bestehen völlig unabhängig von der biologischen Verwandtschaft und sogar wenn feststeht, dass der Ehemann oder Partner gar nicht der Erzeuger sein kann. Und die Nachteile der Frauen bestehen selbst dann, wenn das Kind aus einer offiziellen Samenspende stammt, bei der der Spender gar keine Elternrechte beanspruchen kann (§ 1600 Abs. 4 BGB).

Das lassen sich die Frauen nicht mehr gefallen. Sie gehen zur Notarin und erkennen ihre Co-Mutterschaft an, sie beantragen beim Standesamt die Eintragung als zweiter Elternteil, und sie ziehen vor die Familiengerichte. Und die Familiengerichte kippen nach und nach um und legen diese Rechtslage der Reihe nach dem Bundesverfassungsgericht vor – weil sie sie für verfassungswidrig halten.⁵ Das erzeugt natürlich auch politischen Druck auf die neue Bundesregierung, der sich bereits im neuen Koalitionsvertrag widerspiegelt.

Diese Klagen haben außerdem einen unglaublichen Mobilisierungseffekt erzeugt. Immer mehr Paare schließen sich der Sache an, in ganz unterschiedlichen Konstellationen. Von Anfang an dabei ist z.B. auch ein nichtbinäres Elternpaar, das die GFF ebenfalls unterstützt.

Die Frauen berichten, dass sie sich mit diesen Klagen endlich wieder handlungsfähig fühlen. Dass sie sich nicht mehr allein gelassen fühlen mit dem Jugendamt, sondern dass sie gemeinsam gegen diese himmelschreende Ungerechtigkeit vorgehen können. Dass sie plötzlich ein scharfes Schwert in der Hand halten, das Schwert des Rechts.

Das alles kann strategische Prozessführung!

1 Allerdings kommt auch das vor, z.B. bei der Firma Birkenstock – siehe dazu Markard, Nora, Das Gebot der Entgeltgleichheit: Verfassungsrechtliche Perspektiven, Juristenzeitung 2019, S. 534-542 (536).

2 Siehe etwa EuGH, Urteil v. 27.10.1993 – C-127/93, *Enderby*, Slg. 1993, I-5535.

3 BAG, Urteil v. 25.06.2020, 8 AZR 145/19.

4 BAG, Urteil v. 21.01.2021, 8 AZR 488/19.

5 OLG Celle, Beschluss v. 24.03.2021 – 21 UF 146/20; KG Berlin, Beschluss v. 24.03.2021 – 3 UF 1122/20; AG Brandenburg an der Havel, Beschluss v. 27.09.2021 – 41 F 132/21; AG München, Beschluss v. 11.11.2021 – 542 F 6701/21.

Druck auf politische Lösungen

Doch das Erstreiten von Präzedenzurteilen ist für die Betroffenen – bei aller Unterstützung aus der Zivilgesellschaft und durch spezialisierte Organisationen wie die GFF – eine große Belastung. Mindestens ebenso wichtig wie Erfolge vor Gericht ist daher der politische Druck, der von solchen Verfahren ausgehen kann. Denn gemäß Art. 1 Abs. 3 und Art. 20 Abs. 3 GG muss die Gesetzgebung die Grundrechte bereits selbst ausreichend wahren und absichern, statt – wie bei Equal Pay – den Betroffenen Auskunftsrechte ohne effektive Durchsetzungsmöglichkeiten zu geben oder – wie im Fall nicht-heterosexueller Familien – die Ehe und das Personenstandsrecht zu öffnen, ohne zugleich das Abstammungsrecht zu reformieren.

Und Vorschläge für effektive politische Lösungen gibt es reichlich. Die Kommission Arbeits- und Wirtschaftsrecht im Deutschen Juristinnenbund e.V. hat bereits im Juni 2021 einen ausführlichen und umfassenden Vorschlag für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft unterbreitet, der die Durch-

setzungsprobleme für das Recht auf Entgeltgleichheit bei der Wurzel packt. Auch die Europäische Kommission hat in ihrem Vorschlag für eine Richtlinie zur Stärkung der Entgeltgleichheit wesentliche Verbesserungen vorgesehen.⁶ Und im Koalitionsvertrag ist tatsächlich vorgesehen, dass die automatische rechtliche Elternschaft und die Elternschaftsanerkennung nicht mehr auf Männer beschränkt sein soll.⁷ Weiter heißt es, das EntgTranspG solle weiterentwickelt und die Verbandsklage eingeführt werden.⁸ Wir dürfen gespannt sein...

6 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen v. 04.03.2021, COM(2021) 93 final.

7 Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, Mehr Fortschritt wagen, 2021, online <<www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>> (Zugriff: 19.1.2021), S. 101.

8 Ebd. S. 115.

DOI: 10.5771/1866-377X-2022-1-22

Wie schaffen wir es gemeinsam, „Shrinking Spaces“ für eine feministische Zivilgesellschaft in „Opening Spaces“ umzuwandeln?

Beitrag zum Panel „Opening Spaces – Öffnung von Räumen für eine feministische Zivilgesellschaft“

Dr. Delal Atmaca

Geschäftsführerin DaMigra e.V., Berlin

„Wir sitzen nicht im gleichen Boot.
Wir sitzen in der Titanic.“
L. Raza

Kämpfe um zivilgesellschaftliche Räume sind nicht neu

Die Kämpfe um zivilgesellschaftliche Räume und die damit zusammenhängenden Bestrebungen um mehr Rechte gibt es etwa im globalen Süden nicht erst seit der Debatte um „Shrinking Spaces“. Viele migrierte und geflüchtete Frauen kennen diese Kämpfe sowohl aus ihren jeweiligen Herkunftsländern wie auch durch ihre Erfahrungen hier in Deutschland. Viele dieser Kämpfe waren und sind gegen korrupte und autoritäre Regime, die Menschenrechte missachten, Meinungs- und Pressefreiheit einschränken, zivilgesellschaftliche Bewegungen oder Organisationen verbieten bzw. sie kriminalisieren. Aber das ist noch nicht alles, sie gehen sogar so weit und verhaften Aktivist*innen, Menschenrechtler*innen und Journalist*innen. In Ländern, in denen die Demokratie in Gefahr ist, gehen die repressiven Maßnahmen über die Beschneidung der Grundrechte hinaus – sogar bis hin zur Todesstrafe.

Eine Einschränkung zivilgesellschaftlicher Räume beobachten wir aber durchaus auch in grundsätzlich (liberal) demokratisch organisierten Staaten, wie z.B. in der Türkei, in Polen oder Ungarn.

Auch hier versuchen rechte und antidemokratische Kräfte, durch repressive Strategien und Taktiken zivilgesellschaftlichen Akteuren oder Aktivist*innen Legitimität und Rechte zu entziehen bzw. diese zu kriminalisieren. Anzumerken ist freilich, dass hier Teile der Zivilgesellschaft mitunter selber solchen Bewegungen angehören bzw. ebenfalls antidemokratisch sind. Diese Bewegungen oder Regime instrumentalisieren Krisen und schüren oft Angst, um ihre Ziele zu erreichen. Diese Entwicklung stellt auch für liberale Demokratien eine echte Bedrohung dar, da aktuelle Herausforderungen wie die Coronapandemie, die Klimakrise, struktureller Wandel oder auch weltweite Migrationsprobleme nicht eindimensional betrachtet, geschweige denn gelöst werden können.

Wer ist aber die „Zivilgesellschaft“ und von welchen „Räumen“ reden wir?

Weltweit – so auch in Deutschland – bewegen sich Organisationen von geflüchteten und migrierten Frauen *schon immer* in „Shrinking Spaces“.¹ Sie sind und waren schon immer rechtlichen, bürokratischen oder sonstigen Barrieren und Ausschlüssen ausgesetzt. Allein die Aufenthalts- und Asylgesetze vieler Länder lassen z.B. eine gleichberechtigte Teilhabe an Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt oder politische Vertretung nicht zu.

1 Weiterführend dazu: Gutiérrez Rodríguez, Encarnación und Tuzcu, Pinar (Hrsg.), Migrantischer Feminismus, Münster 2021; Hasters, Alice, Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten, München 2021.