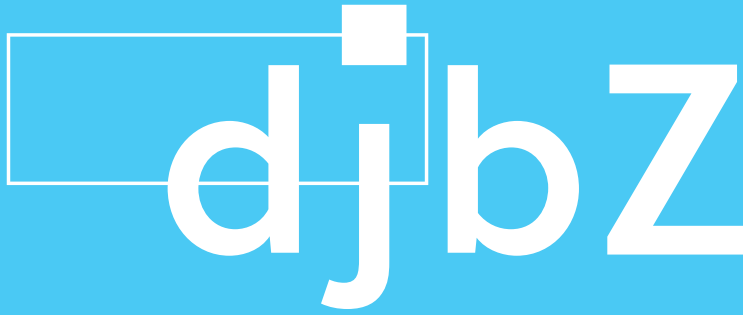




Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes

Herausgeber:

Der Deutsche
Juristinnenbund e.V.

Vereinigung
der Juristinnen,
Volkswirtinnen und
Betriebswirtinnen

2 | 2026

29. Jahrgang Juni 2026

Seiten 67–120

ISSN 1866-377XW



Nomos

Aus dem Inhalt

Fokus

Mütter in der Erwerbsarbeit

- 67 Diskriminierung von Müttern
Christina Klenner
- 71 Mutterschaft und Mehrfachdiskriminierung – Zur intersektionalen und assoziierten Diskriminierung von Müttern im Erwerbsleben
Fabrizia von Stosch
- 74 „Schutz der Familie durch Beschränkung der Frauenarbeit“? Rechtsgeschichtliche Perspektiven auf die Regulierung von Müttererwerbstätigkeit
Henrike Kruse
- 75 Schutz rund um Schwangerschaft und Care-Arbeit durch geschlechtergerechten Arbeitsschutz als Teil der Unternehmenskultur
Marianne Weg
- 78 Familiengerechte Personalpolitik gestalten
Eileen Peters / Ricarda Scholz
- 81 Schutz in der Arbeit statt vor der Arbeit: Sorgerechte Arbeitswelten kollektiv gestalten
Maria Wersig
- 84 Das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft
Sarah Czerney / Lena Eckert

Forum

- 86 Verleihung des Jutta-Limbach-Preises 2026 an das djb Dok-Net
Susanne Baer / Benjamin Limbach / Heide Pfarr / Maria Wersig / Annalena Mayr / Kerstin Geppert / Marlene Wagner / Lara Schmidt

Ausbildung

- 106 Ein Jahr nach der Gründung: Wie die Feminist Law Clinic queerfeministischen Zugang zum Recht erleichtert
Marlena Uekermann / Eva-Marie Deckers

djb for future

- 108 Energiearmut und geschlechtersensible Regulierung im Energierecht
Justine Batura / Juliane Beckmann

Interview

- 117 Porträt: Prof. Dr. Katja Nebe
Sophia Dorn

Inhalt

Fokus

Mütter in der Erwerbsarbeit

Diskriminierung von Müttern <i>Dr. Christina Klenner</i>	67
Mutterschaft und Mehrfachdiskriminierung – Zur intersektionalen und assoziierten Diskriminierung von Müttern im Erwerbsleben <i>Fabrizia von Stosch</i>	71
„Schutz der Familie durch Beschränkung der Frauenarbeit“? Rechtsgeschichtliche Perspektiven auf die Regulierung von Müttererwerbstätigkeit <i>Henrike Kruse</i>	74
Schutz rund um Schwangerschaft und Care-Arbeit durch geschlechtergerechten Arbeitsschutz als Teil der Unternehmenskultur <i>Marianne Weg</i>	75
Familiengerechte Personalpolitik gestalten <i>Dr. Eileen Peters / Ricarda Scholz</i>	78
Schutz in der Arbeit statt vor der Arbeit: Sorgerechte Arbeitswelten kollektiv gestalten <i>Prof. Dr. Maria Wersig</i>	81
Das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft <i>Dr. Sarah Czerney / Dr. Lena Eckert</i>	84

Forum

Verleihung des Jutta-Limbach-Preises 2026 an das djb Dok-Net <i>Prof. Dr. Susanne Baer / Dr. Benjamin Limbach / Prof. Dr. Heide Pfarr / Prof. Dr. Maria Wersig / Dr. Annalena Mayr / Dr. Kerstin Geppert / Marlene Wagner / Lara Schmidt</i>	86
DIE FEMINISTISCHE IKONE <i>Song von Suli Puschban</i>	95
Rede zur Eröffnung der studentischen Ausstellung „Juristinnen in der DDR & Ostdeutschland“ <i>Louisa Hattendorff</i>	98

Das „weibliche Antlitz“ der Justitia in der DDR: Juristinnen zwischen Emanzipation und Instrumentalisierung <i>Merle Hochwald</i>	100
--	-----

Juristinnen im Transformationsprozess nach der deutsch-deutschen Vereinigung <i>Klara Heichen</i>	102
--	-----

Rezension: Das Patriarchat im Uterus – Ein Plädoyer für körperliche Selbstbestimmung von Dr. med. Alicia Baier <i>Yentl Josephine Otte</i>	104
---	-----

Ausbildung

Ein Jahr nach der Gründung: Wie die Feminist Law Clinic queerfeministischen Zugang zum Recht erleichtert <i>Marlena Uekermann / Eva-Marie Deckers</i>	106
--	-----

djb for future

Energiearmut und geschlechtersensible Regulierung im Energierecht <i>Justine Batura, LL.M. / Juliane Beckmann, LL.M.</i>	108
---	-----

Intern

Neues aus den Landesverbänden und Regionalgruppen <i>Der djb in Halle</i>	111
<i>Der djb gratuliert</i>	114
<i>Nachruf auf Beate Dörrfuß</i>	116

Interview

Porträt: Prof. Dr. Katja Nebe <i>Sophia Dorn</i>	117
---	-----

Impressum	120
-----------	-----



▲ Heide Pfarr (Foto: Christian Schneider)



▲ Oda Hinrichs (Foto: privat)

Editorial

Mütter in der Erwerbsarbeit

Als wir über den arbeitsrechtlich und arbeitsmarktpolitisch ausgerichteten Fokus für dieses Heft „Mütter in der Erwerbsarbeit“ diskutierten, fragten wir uns, ob wir damit nicht einer weit verbreiteten Gleichsetzung von Frauen mit Müttern und der Reduzierung von Frauen mit Kindern auf ihre Mutterrolle Vorschub leisten. Es erscheint uns jedoch dringend erforderlich, der allgemeinen Unkenntnis über das Ausmaß der Benachteiligung von Müttern im Vergleich zu Vätern, aber auch zu kinderlosen Frauen etwas entgegenzusetzen. Diese Benachteiligung ist vielfältig und nimmt in ihrer Summe ein geradezu erschreckendes Ausmaß an, das aber zu oft untergeht, weil unterschiedliche Anknüpfungspunkte für eine Diskriminierung nicht zusammen gesehen werden. Hier besteht dringender Informationsbedarf. Es gilt den Blick darauf zu richten, wie sehr und mit welch weitreichenden Folgen der öffentliche Diskurs über die Gleichstellung von Frauen in der Erwerbsarbeit verengt ist. Wenn alle Frauen als Mütter gesehen werden, sind sie Arbeitskräfte, die scheinbar naturgemäß lebenslang und ununterbrochen Sorgearbeit für andere zu leisten haben und ständig schwanger sind, also stets zur Unzeit nicht zur Verfügung stehen. Das führt zu der Vorstellung, dass die Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben nur eine Frage der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sei. Verbesserungen hier würden die Benachteiligungen beseitigen. Die massive und dauerhafte horizontale wie vertikale Segregation des Arbeitsmarktes beispielsweise tritt so in den Hintergrund; Maßnahmen zur Gleichstellung aller Frauen mit anderen und ohne Belastungen (Schutz vor Gewalt beispielsweise) erscheinen überflüssig, als bürokratische Gängelung und sogar kontraproduktiv. Diese Fehleinschätzung ist zum Teil interessengeleitet, aber auch bequem. Denn sie folgt einer nach wie vor verbreiteten Zuschreibung traditioneller Geschlechterrollen und trägt damit dazu bei, diese weiter zu verfestigen.

Dieses Vorverständnis prägt auch das geltende Arbeits- und Mutterschutzrecht von Anbeginn an. Es lässt Unternehmens-

strukturen unangetastet, die auf typisch männliche Lebensmodelle ausgerichtet sind und diese zugleich reproduzieren. Frauen, weil auf ihre Mutterrolle reduziert, werden in diesem System als Störfälle gesehen. Sie werden daher beiseitegedrängt oder sogar gänzlich ausgeschlossen, wenn und solange genügend Männer zur Verfügung stehen. In den Beiträgen dieses Heftes wird herausgearbeitet, in welchem Maße das geltende Recht darauf gerichtet ist, Mütter *vor* der Erwerbsarbeit und nicht *in* der Erwerbsarbeit zu schützen. Ausschlüsse aus der Erwerbsarbeit werden durch diesen paternalistischen Zugriff gerechtfertigt. Auch viele rechtspolitische Forderungen, die auf die Bedürfnisse und Notwendigkeiten von Beschäftigten mit Sorgeverpflichtungen eingehen, laufen Gefahr, traditionelle Geschlechterrollen zu verfestigen und das Bild des männlichen Familienernährers festzuschreiben. Dies geschieht dann, wenn sie in der Praxis vor allem Frauen adressieren und damit die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit unangetastet lassen.

Der Fokus in diesem Heft will nicht nur über die Lage von Müttern in der Erwerbsarbeit und die Vielfältigkeit der Benachteiligungen informieren, sondern auch dazu beitragen, die Diskussion zu bereichern mit notwendigen und umsetzbaren rechtspolitischen Forderungen, die allen Frauen und damit auch Müttern ökonomische Eigenständigkeit ermöglichen könnten. Das sind Regulierungen und Arbeitsbedingungen, bei denen Frauen und Mütter sich autonom für die Teilhabe an der Erwerbsarbeit entscheiden können und notwendige Auszeiten und Arbeitszeitreduzierungen nicht zu nachhaltigen Benachteiligungen führen. Das nutzt auch Frauen, die keine Mütter sind. Ein Ausspielen von Frauen unterschiedlicher Lebenszuschnitte und in unterschiedlichen Lebensphasen geht immer fehl.

Dr. Oda Hinrichs / Prof. Dr. Heide Pfarr

Mitglieder der djB-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

Herausgeber: Deutscher Juristinnenbund e.V. (djB), vertreten durch Prof. Dr. Susanne Baer (Präsidentin); Dr. Lucy Chebout, Richterin, Berlin; Verena Haisch, Rechtsanwältin, Hamburg (Vizepräsidentinnen).

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-67

Diskriminierung von Müttern

Dr. Christina Klenner

Sozialwissenschaftlerin, 2000–2018 Referatsleiterin Geschlechterforschung im WSI der Hans-Böckler-Stiftung

1. Einführung

Eine Umgestaltung der Arbeitswelt, die Müttern gleiche Arbeits-, Verdienst- und Aufstiegschancen zusichert, steht auf der Tagesordnung. Immer mehr Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt nur kurz und kehren als Mütter an ihre Arbeitsplätze zurück. Die Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern, auch mit jüngeren Kindern, ist im Westen Deutschlands in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen; im Osten ist sie traditionell und ungebrochen hoch.¹ Es ist seltener geworden, dass Frauen mit der Mutterschaft gänzlich und endgültig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Entsprechend ist die Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter von 25 bis 60 Jahren von gut 50 Prozent Anfang der 1980er Jahre (alte Bundesrepublik) auf heute über 80 Prozent (Gesamtdeutschland) angestiegen.² Dennoch liegt die Erwerbstätigkeit von Müttern weiterhin deutlich unter der von Vätern. Männer bleiben nach der Geburt eines Kindes meist beruflich tätig; weniger als die Hälfte unterbricht ihre Erwerbstätigkeit für einige Monate Elternzeit.³ Ist das Kind unter drei Jahren, beträgt die Erwerbstätigenquote der Väter rund 86 Prozent, die der Mütter hingegen nur 38 Prozent.⁴ Auch bei älteren Kindern bleibt die Erwerbstätigenquote von Müttern (65 Prozent) deutlich unter der von Frauen ohne Kinder (73 Prozent) und erst recht unter der von Männern (81 Prozent; bei Vätern sind es sogar 87 Prozent).⁵

Erfahrungen vieler Frauen und zahlreiche Studien belegen die Benachteiligungen erwerbstätiger Mütter. Zwar haben Frauen generell Nachteile beim Entgelt sowie beim Zugang zu attraktiven Arbeitsplätzen und Führungspositionen, doch Mütter erfahren darüber hinaus spezifische Ausschlüsse und Diskriminierungen. Dazu zählen erhebliche Einkommenseinbußen mit negativen

Folgen für die eigenständige Altersversorgung, geringere Chancen in Bewerbungsverfahren sowie ein ungleicher Zugang zum gewünschten Arbeitszeitumfang, zu beruflicher Weiterbildung sowie zu interessanten, fachlich herausfordernden Tätigkeiten.

Diskriminierung von Müttern im Erwerbsleben widerspricht dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern und bremst zugleich die Erhöhung der Frauen- und Müttererwerbstätigkeit. Erwerbsarbeit ermöglicht wirtschaftliche Eigenständigkeit, hilft Armut zu vermeiden und schafft Ansprüche auf eine auskömmliche Altersversorgung.

- 1 Der massenhafte Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt hat sich in der DDR parallel zur Verfügbarkeit und Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung Jahrzehnte früher als in der alten Bundesrepublik vollzogen, vgl. stellvertretend Trappe, Heike: Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik, Berlin 1995; Klammer, Ute et al: WSI FrauenDatenReport, Berlin 2000; Nickel, Hildegard Maria: Alte Fragen und neue Herausforderungen, in: Bothfeld, Silke / Hohendanner, Christian / Schütt, Petra / Yollu-Tok, Aysel (Hrsg.): Geschlechtergerecht gestalten. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Frankfurt/New York 2026, S. 45–62. Da im vereinten Deutschland die westdeutsche Bevölkerung zahlenmäßig stark überwiegt, gehen in den nachfolgend angeführten Studien mit gesamtdeutschen Daten die Spezifika für Ostdeutschland häufig unter. Tatsächlich ist der Gender Pay Gap im Osten sehr viel geringer, der „fatherhood bonus“ nicht nachweisbar, die Erwerbskonstellationen und Einkommensrelationen in Paarhaushalten weitaus egalitärer. Es wäre erforderlich, spezielle Auswertungen mit Blick auf Mütter und Väter im Osten Deutschlands vorzunehmen.
- 2 Blömer, Maximilian / Herold, Elena / Lay, Max / Peichl, Andreas / Rathje, Ann-Christin / Schüle, Paul / Steuernagel, Anne: Inequality Trends in the Context of Changes in Labor Market Outcomes, Composition and Redistribution in Germany, EconPol Forum 2024, 25 (2), S. 47–52.
- 3 74 % der Väter, die Elterngeld beanspruchen, tun das für bis zu zwei Monate, online: <https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-dauer-des-bezugs-von-elterngeld-14903.htm> (Zugriff: 22.02.2026).
- 4 WSI GenderDatenPortal, Daten für 2022, online: https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ea-haushalt-02-1.pdf (Zugriff: 22.02.2026).
- 5 Ebenda.

2. Welche Benachteiligungen von Müttern sind belegt?

2.1 Diskriminierungserfahrungen von Müttern

Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit aktuellen Befunden zu Diskriminierungserfahrungen von Sorgearbeit Leistenden⁶ zeigt, dass nahezu die Hälfte der Mütter in den letzten sechs Jahren Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Elternschaft oder Kinderbetreuung erfahren hat.⁷ Diese reichen von materiellen Benachteiligungen wie dem Entzug von Verantwortlichkeiten, schlechteren Leistungsbewertungen oder verweigerter Beförderung bis hin zu gravierenden finanziellen Einbußen durch Verlust des Arbeitsplatzes, Nichtverlängerung oder Nichtentfristung des Arbeitsvertrags, Aufzwingen von Aufhebungsverträgen oder Kündigung. Bei knapp der Hälfte der während der Schwangerschaft befristet beschäftigten Mütter wurde der Vertrag nicht verlängert bzw. nicht entfristet.

Zudem berichten viele Mütter von abwertenden Kommentaren, die als psychische Belastung empfunden werden⁸ und die Inanspruchnahme von Freistellungsrechten erschweren.⁹ Hinzu kommt die mangelnde Familienfreundlichkeit vieler Betriebe, die – zusammen mit unzureichender Kinderbetreuung – dazu beiträgt, dass nicht alle Frauen wunschgemäß an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können.

2.2 Entgeltnachteile durch Mutterschaft

Frauen (mit und ohne Kinder) verdienen im Durchschnitt 16 Prozent weniger pro Stunde als Männer.¹⁰ Der Faktor „Geschlecht Frau“ wirkt sich signifikant negativ auf den Stundenlohn aus, insbesondere aufgrund geschlechtsbezogener Arbeitsbewertung.¹¹ Im Gender Pay Gap spiegeln sich Berufs- und Branchenstrukturen weiblicher Erwerbstätigkeit und Zugangsbarrieren für Frauen zu gut bezahlten Arbeitsplätzen und höheren Positionen ebenso wider wie auch Diskriminierung bei der Bewertung frauentypischer Tätigkeiten.

Mutterschaft verstärkt diese Nachteile deutlich. Dies gilt auch unter Berücksichtigung von Humankapital sowie Eigenschaften ihres Beschäftigungsverhältnisses. Die sogenannte „motherhood penalty“ erfasst Benachteiligungen von Müttern im Einkommen, in der sich Ungleichheiten beim Zugang zu Arbeitsplätzen und bei der Entlohnung niederschlagen.¹²

„Motherhood penalty“ ist weltweit festzustellen,¹³ in Deutschland sind die Entgeltnachteile besonders ausgeprägt: Unmittelbar nach der Geburt eines Kindes können die Entgeltnachteile bis zu 18 Prozent betragen;¹⁴ neuere Studien zeigen noch höhere Einkommensverluste.¹⁵ Im vierten Jahr nach der Geburt verdienen Mütter durchschnittlich fast 30.000 Euro weniger als gleichaltrige Frauen ohne Kinder.

Demgegenüber erhalten Väter häufig einen Einkommenszuwachs („fatherhood bonus“), wodurch sich die Einkommensschere weiter öffnet.¹⁶ Elternschaft ist damit ein zentraler Faktor für die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.¹⁷ Langfristig zeigt sich dies im weiteren Verlauf ihrer beruflichen Tätigkeit, der sich im „Gender Lifetime Earnings Gap“ – also der geschlechtsbezogenen Lücke im Lebenserwerbseinkommen – niederschlägt. Dieser ist weitaus größer

als der Gender Pay Gap, der sich auf die aktuellen Stundenlöhne von Frauen und Männern bezieht.

Für Frauen der Jahrgänge 1964–1972 beträgt der unbereinigte „Gender Lifetime Earnings Gap“ mehr als 51 Prozent – mit entsprechenden Folgen für die eigenen Rentenansprüche.¹⁸ Für Mütter ist er bedeutend größer: Haben kinderlose Frauen gegenüber Männern im Durchschnitt eine Lücke im Lebenserwerbseinkommen von knapp 18 Prozent, so erhöht sich der Gap auf 68 Prozent für Frauen mit drei und mehr Kindern.¹⁹

2.3 Zugang zu Arbeitsplätzen und Führungspositionen

Bei Müttern ist im Vergleich zu kinderlosen Frauen die Wahrscheinlichkeit, zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden, deutlich geringer,²⁰ ihre Karriere- und Aufstiegschancen werden durch die Geburt eines Kindes negativ beeinflusst. Der Anteil von

- 6 Mohr, Sören / Nicodemus, Johanna / Stoll, Evelyn / Weuthen, Ulrich / Juncke, David: Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Berlin 2023. Dort findet sich ein ausführlicher Überblick über den Stand der Forschung.
- 7 Befragt wurden 2500 Personen.
- 8 Vgl. Fn. 6, S. 75.
- 9 Klenner, Christina / Lott, Yvonne: Arbeitszeitooptionen im Lebenslauf, Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb, WSI Study Nr. 4, 2016.
- 10 Destatis, Pressemitteilung Nr. 453 vom 16. Dezember 2025.
- 11 Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeyer, Sarah / Heilmann, Tom: „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps, Kölner Zeitschrift Soziologie und Sozialpsychologie (2022) 74, S. 233–258.
- 12 Bear, Julia B. / Glick, Peter: Breadwinner Bonus and Caregiver Penalty in Workplace Rewards for Men and Women, Social Psychological and Personality Science 2016, S. 1–9.
- 13 Kalabikhina, Irina E. / Polina O. Kuznetsova / Sofia A. Zhuravleva: Size and factors of the motherhood penalty in the labour market: A meta-analysis, Population and Economics: 2024, 8 (2), S. 178–205.
- 14 Lott, Yvonne / Eulgem, Lorena: Lohnnachteile durch Mutterschaft. Helfen flexible Arbeitszeiten?, WSI Report, Nr. 49, 2019.
- 15 Melentyeva, Valentina / Riedel, Lukas: Child Penalty Estimation and Mothers' Age at First Birth, ZEW Discussion Paper Nr. 25-033 2025, online: <https://www.zew.de/publikationen/child-penalty-estimation-and-mothers-age-at-first-birth-2> (Zugriff: 22.02.2026).
- 16 Pollmann-Schult, Matthias: Das Erwerbsverhalten von Vätern in Ost- und Westdeutschland, Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 2012, S. 79–93; vgl. auch Cory, Giselle / Stirling, Alfie: Pay and Parenthood. An analysis of wage inequality between mums and dads (Touchstone Extra publications) 2016. In Großbritannien beträgt dieser Bonus 22 Prozent gegenüber kinderlosen Männern.
- 17 Blömer et al, vgl. Fn. 2
- 18 Glaubitz, Rick / Harnack-Eber, Astrid / Wetter, Miriam: The Gender Gap in Lifetime Earnings: The Role of Parenthood, DIW Discussion Paper No. 2001, 2022.
- 19 Auf Basis statistischer Analysen des deutschen SOEP errechnete des DIW: „We can then estimate that women accumulate on average around 51.5 percent less lifetime earnings than men in terms of lifetime earnings up to the age 60. The unadjusted gender gap in lifetime earnings correlates largely with the number of children and ranges from 17.8 percent for childless women to 68.0 percent for women with three children or more.“ – Werden Erwerbsunterbrechungen und die Charakteristika der Erwerbstätigkeit in die Analyse einbezogen, verringert sich die Lücke (der sogenannte „adjusted Gap“) im Lebenserwerbseinkommen erheblich; vgl. Fn. 18, S. 1–2.
- 20 Hipp, Lena: Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany, European Sociological Review Volume 36, Issue 2, April 2020, S. 250–264.

Frauen in Leitungspositionen sinkt mit der Familiengründung rapide ab,²¹ im Umfang je nach Zeitpunkt der Familiengründung.²² In Führungspositionen aller Ebenen sind Frauen unterrepräsentiert.²³ Teilzeitbeschäftigung – die überwiegend von Müttern ausgeübt wird – mindert die Chancen zusätzlich, da in Führungspositionen selten Teilzeit akzeptiert wird. Überhaupt spielt das Arbeitspensum bei Beförderungsentscheidungen noch immer eine große Rolle und ist damit ein zentrales Hindernis für Frauen beim Aufstieg.

Auch beim Zugang zu Arbeitsplätzen mit modernen digitalen Technologien sind Mütter – da überwiegend teilzeitbeschäftigt – tendenziell benachteiligt. Denn in Deutschland gibt es einen „Part time digital Gap“, d.h. Teilzeitbeschäftigte haben gegenüber Vollzeitbeschäftigten geringere Nutzungsmöglichkeiten anspruchsvoller digitaler Technologien.

3. Welche Ursachen und Mechanismen führen zu Diskriminierung?

Ökonomische Erklärungsansätze führen die Lohnnachteile von Müttern vor allem auf Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und Diskriminierung zurück. Erwerbsunterbrechungen werden dabei häufig pauschal als Verlust an Humankapital interpretiert, obwohl Elternzeiten auch zusätzliche Kompetenzen wie Organisations- und Belastungsfähigkeit vermitteln können.

Teilzeitarbeit ist statistisch mit niedrigeren Stundenlöhnen verbunden, häufig infolge von Tätigkeits- oder Arbeitgeberwechseln. Auch wenn sich durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Chancen auf eine Reduzierung der Arbeitszeit ohne Nachteile verbessert haben, können Arbeitgebende in bestimmten Fällen und bis zu einer gewissen Unternehmensgröße einen Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit ablehnen; zudem kann der informelle Druck, d.h. die moralische Sanktionierung eines arbeitgeberseitig unerwünschten Verhaltens Frauen daran hindern, ihr Recht in Anspruch zu nehmen. Mütter sind daher mitunter gezwungen, individuelle Vereinbarkeitslösungen zu finden, weil Betriebe keine familiengerechten Arbeitszeiten anbieten. Sie wechseln dorthin, wo Teilzeitarbeit angeboten wird, womit nicht selten eine schlechtere Entlohnung verbunden ist. Ein Teil des Einkommens wird so für eine bessere Vereinbarkeit hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit (oder ihrer Lage oder des Arbeitsorts) „eingetauscht“. Durch beruflichen Aufstieg eine Einkommenssteigerung zu erzielen, ist für Teilzeitbeschäftigte ebenfalls schwieriger.

Klassische ökonomische Ansätze erklären die geringere Entlohnung zudem mit einer negativen Signalwirkung von Mutterschaft im Hinblick auf eine geringere Einsatzbereitschaft. Dabei handelt es sich vielfach um stereotype Vorannahmen, die sich nachteilig auf Leistungsbeurteilungen und Eingruppierungen auswirken.

Diese in der Literatur breit vertretenen Erklärungsansätze bilden eher oberflächliche Zusammenhänge ab. Warum suchen Mütter individuell nach Vereinbarkeitslösungen und wechseln ggf. den Job? Warum unterbrechen sie die Erwerbstätigkeit oder wechseln in Teilzeit? Warum unterstellen Arbeitgebende Müttern, dass sie nur mindere Leistungen erbringen?

Soziologische Erklärungen verweisen auf die weiterhin bestehende geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und die damit

verbundenen Normen und Stereotype. Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Carearbeit, dies ist eine zentrale, den Lohnnachteilen und dem Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten für Mütter zugrunde liegende Ursache. Erwerbstätige Frauen leisten im Durchschnitt acht Stunden mehr unbezahlte Arbeit pro Woche als Männer; besonders groß ist der Gender Care Gap in Haushalten mit Kindern, – für Mütter mit Kindern unter sechs Jahren beträgt der Gender Care Gap mehr als 15 Stunden (44,5 Stunden unbezahlte Arbeit von Frauen gegenüber knapp 29,5 Stunden pro Woche bei Männern).²⁴ Der Umfang der unbezahlten Carearbeit nimmt nicht nur mit jedem Kind zu, auch die häusliche Aufteilung zwischen Mutter und Vater ist ungleicher, je mehr Kinder zu versorgen sind. Erst recht häuft sich die unbezahlte Care-Arbeit bei Alleinerziehenden.

Der Care Gap bedingt zugleich den Gender Time Gap: Frauen arbeiten durchschnittlich bezahlt 7 Stunden pro Woche weniger als Männer. 67 Prozent der Mütter (mit Kind bis 17 Jahre) arbeiten Teilzeit, sind die Kinder zwischen 3 und 5 Jahren, sind es 73 Prozent.²⁵

Neben der Arbeitsteilung ist die Kollision von vorherrschenden Leitbildern für Mutterschaft einerseits und für die ideale Arbeitskraft andererseits eine zugrundeliegende Ursache der Benachteiligung von Müttern. Zunächst können Mütter wie alle Frauen von der tief verankerten Abwertung alles Weiblichen betroffen sein. Doch durchkreuzen Mütter, die heute häufiger nach der Geburt eines Kindes bereits nach einem Jahr oder früher an den Arbeitsplatz zurückkehren, die noch immer vorherrschenden Normen und Leitbilder gleich in zweifacher Hinsicht. Sie widersprechen dem traditionellen (vor allem im Westen Deutschlands noch vorhandenen) Mütterideal, wonach die Mutter am besten einige Jahre bei ihrem Kind bleibt,²⁶ und sie erfüllen zugleich nicht die „ideal worker norm“, die eine möglichst weitgehende Hingabe an die betrieblichen Erfordernisse impliziert.²⁷

- 21 Lukoschat, Helga / Walther, Karin: Karriere(n)ick Kinder. Wie Unternehmen mit Müttern in Führungspositionen gewinnen, Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), Gütersloh 2006.
- 22 Brandt, Gesche / Spangenberg, Heike: Karriere mit Kind – Wie wirkt sich frühe Mutterschaft auf das Erreichen von Führungspositionen bei Akademikerinnen aus?, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2022, 74, S. 303–327, online: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-022-00854-3> (Zugriff: 22.02.2026).
- 23 DIW-Managerinnen-Barometer 2026, DIW-Wochenbericht 3/2026,
- 24 Lott, Yvonne: Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung, WSI Policy Brief Nr. 83, 2024.
- 25 WSI GenderDatenPortal, online: <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-wochenarbeitszeiten-und-erwerbsstaetigenquoten-14764.htm> (Zugriff: 22.02.2026).
- 26 Im Durchschnitt werden mehrjährige Erwerbsunterbrechungen als angemessen angesehen, wie eine neue Befragung zeigt. Vgl. Frodermann, Corinna / Peters, Eileen / Philipp, Marie-Fleur / Wenzig, Claudia: Gesellschaftliche Einstellung zu Erwerbstätigkeit von Müttern und externer Kinderbetreuung, IAB-Kurzbericht 2/2026.
- 27 Lott, Yvonne / Klenner, Christina: Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces, Community, Work and Family, 2018, 21, S. 564–580, online: <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1526775> (Zugriff: 22.02.2026).

Durch die Forschung ist vielfach belegt, dass Geschlechternormen in den Betrieben präsent sind und die betrieblichen Strukturen prägen („gendered organizations“).²⁸ Arbeitsplätze, Arbeitszeiten und ebenso die Arbeitsorganisation sind auf den „ideal worker“ zugeschnitten. Mütter „passen“ nicht in diese an der von Carearbeit befreiten männlichen Arbeitskraft orientierten Strukturen. Zwar gilt das alles heute nicht mehr absolut: Zunehmend nehmen Väter Elternzeit, einzelne arbeiten wegen Kinderbetreuung Teilzeit oder beanspruchen die „Kinderkrankentage“. Aber in ihrer überwiegenden Zahl sind Männer heute immer noch faktisch die Haupternährer ihrer Familien²⁹ und werden auch im Betrieb so behandelt. Müttern wird – von stereotypen Vorstellungen ausgehend – mit Verweis auf ihre Careverpflichtungen der Zugang zu anspruchsvollen gut bezahlten Arbeitsplätzen erschwert.³⁰

Auch Personalbeurteilungssysteme können Frauen mit Kindern potenziell benachteiligen, insbesondere dann, wenn für Beurteilungen subjektive Einschätzungen und keine klaren Kriterien herangezogen werden, sodass stereotype Vorurteile gegenüber Müttern einfließen können.

Wenn Väter – wie erwähnt – zusätzliche Einkommenssteigerungen erhalten, dürften vermutlich ebenfalls subjektive Entscheidungen basierend auf Stereotypen (der Mann als Familienernährer) eine Rolle spielen.

4. Wie lässt sich Diskriminierung von Müttern bekämpfen?

Politisch adressieren lässt sich die Bekämpfung der Benachteiligung von Müttern grundsätzlich auf mehreren Ebenen.³¹

Zentral ist die Umverteilung der Carearbeit. Essentiell ist die Beseitigung von Fehlanreizen für die Erwerbstätigkeit von Frauen wie die Minijobregelung, das Ehegattensplitting und die Mitversicherung der nicht oder nur im Minijob erwerbstätigen Ehefrauen in der Krankenkasse. Ebenso notwendig ist der bedarfsgerechte Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur.

Erweiterte gesetzliche und tarifliche Regelungen sollten die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit erleichtern, familienfreundliche Arbeitsbedingungen – für beide Geschlechter – fördern und eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung ermöglichen. Betriebe könnten verpflichtet oder durch Anreize motiviert werden, Müttern den Wiedereinstieg zu erleichtern, ihre Arbeitszeitwünsche (die oftmals Erfordernisse der familiären Betreuungsarrangements sind!) umzusetzen, Home-Office zu ermöglichen, Weiterbildung anzubieten und Aufstiege in Teilzeit zu fördern.

Weitere Reformen könnten Väter stärker in die Sorgearbeit einbinden, etwa durch eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld oder durch Familienarbeitszeitmodelle,³² die für beide Eltern mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter eine Absenkung der Arbeitszeit auf 28–32 Stunden pro Woche mit Einkommensersatz für untere/mittlere Einkommensgruppen vorsehen könnten. Anreize für eine kürzere Arbeitszeit für beide Eltern können helfen, eine stärker egalitäre Arbeitsteilung zwischen Mutter und Vater zu fördern.

Der Abbau geschlechtsbezogener Stereotype erfordert langfristige Anstrengungen in Politik, Bildung und Kultur. Rechtliche

Instrumente wie Regelungen zur gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen (FüPoG I und II), die Quotierungsregelungen in der Politik und bei Betriebsräten und ebenso das ausstehende Entgelttransparenzgesetz wirken auf eine Aufwertung weiblicher Arbeit und Kompetenz hin. Bei der Entlohnung sind im Rahmen von Entgeltgleichheitsprüfungen diskriminierende Regeln bei Eingruppierung, Beförderung und Höherstufung (z.B. bei der Anrechnung von Elternzeiten³³) sowie insbesondere auch bei der Eingruppierung von Teilzeitbeschäftigten aufzuspüren und abzustellen. Auch Leistungsbeurteilungen müssen frei von stereotypen Zuschreibungen erfolgen, an konkreten Kriterien ausgerichtet sein und dürfen keine Minderleistung von Müttern oder Teilzeitbeschäftigten unterstellen.

Zum Abbau geschlechtsbezogener Stereotype wäre es wichtig, das neue Leitbild vom „Erwerbstätigen mit Sorgeverpflichtungen im Lebensverlauf“³⁴ zu propagieren, und nicht mehr Väter als „sorgebefreite“ Familienernährer und Mütter als sorgende Hinzuverdienende anzusehen. An dem neuen Leitbild müsste sich die betriebliche Personalpolitik ausrichten. Eine Konsequenz wäre, in allen Betrieben mit Phasen intensiver Sorgearbeit im Lebensverlauf von beiden Geschlechtern zu rechnen, und Ausfallzeiten durch klug austarierte Vertretungsregelungen und eine flexible Arbeitsorganisation aufzufangen.³⁵ Die Inanspruchnahme von Regelungen zur carebedingten Arbeitszeitreduzierung oder Freistellung dürfte fortan nicht mehr negativ sanktioniert werden (wie heute noch bisweilen bei Inanspruchnahme von Elternzeit).

Schließlich sollten alle Gesetze und Vorschriften, die Diskriminierung verbieten, um das Kriterium „Sorgeverpflichtungen“ erweitert werden. So wären Mütter bezüglich Schwangerschaft, Elternzeit und Kinderbetreuung explizit rechtlich geschützt.

28 Acker, Joan: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization, *Gender & Society* 1990, 4 (2), S. 139–158.

29 Brehmer, Wolfram / Klenner, Christina / Schmidt, Tanja: Was macht Frauen in Deutschland zu Familienernährerinnen? WSI Report Nr. 70, 2022.

30 Vgl. unsere Untersuchung bei Ärztinnen in Krankenhäusern, siehe Fn. 9 und Fn. 27.

31 Zahlreiche Vorschläge in den Handlungsfeldern Gesetzgebung, Familienpolitik, Unternehmen und Antidiskriminierungsstelle werden in der Prognos-Studie behandelt, vgl. Fn. 6, S. 133–135.

32 Vgl. Bujard, Martin / Kleinschrot, Leonie: Eltern in der Rushhour des Lebens entlasten. Die Dynamische Familienarbeitszeit, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Berlin 2025.

33 Wenn diese z.B. eine Höhergruppierung nach x Beschäftigungsjahren vorsehen, Elternzeiten hier aber ausgeklammert werden, hingegen Zeiten für Wehrdienst mitzählen.

34 Zweiter Gleichstellungsbericht: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten, online: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-119796> (Zugriff: 22.02.2026).

35 Für gute Beispiele vgl. Klenner, Christina / Lott, Yvonne / Seefeld, Julia: Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik, WSI Policy Brief Nr. 14, 2017, online: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006667 (Zugriff: 22.02.2026).

Mutterschaft und Mehrfachdiskriminierung – Zur intersektionalen und assoziierten Diskriminierung von Müttern im Erwerbsleben

Fabrizia von Stosch

Doktorandin, Mitglied der djb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

Wer über die Gleichstellung von Müttern spricht, darf nicht bei der Kategorie „Geschlecht“ stehen bleiben, sondern muss auch die komplexen Verschränkungen intersektionaler¹ und assoziierter Diskriminierung² in den Blick nehmen. Eine homogene Betrachtung der Gruppe der Mütter greift zu kurz. Mütter unterscheiden sich erheblich hinsichtlich ihrer sozialen Lage, Bildungsbiografien, gesundheitlichen Voraussetzungen, rechtlichen Stellung, gesellschaftlichen Zuschreibungen und ihrer Verantwortung für andere diskriminierungsgefährdete Menschen. Im Folgenden wird daher exemplarisch für intersektionale Benachteiligungen die Arbeitsmarktsituation von Müttern mit Migrationsgeschichte sowie von Müttern mit Behinderung analysiert.³ Es wird aufgezeigt, dass sich geschlechtsspezifische, migrationsbezogene und ableistische Benachteiligungen überlagern und gegenseitig verstärken. Abschließend wird die Arbeitsmarktsituation von Müttern mit Kindern mit Behinderung betrachtet, um assoziierte und zugleich intersektional wirkende Benachteiligungen solcher Frauen zu verdeutlichen.

Lage von Müttern mit Migrationsgeschichte

Mütter mit Migrationsgeschichte nehmen deutlich seltener am Erwerbsleben teil als Mütter ohne Migrationsgeschichte.⁴ Demgegenüber unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung von Vätern mit Migrationsgeschichte kaum von jener kinderloser Männer mit Migrationsgeschichte.⁵ Die Familiengründung beeinflusst das Erwerbsleben von Männern praktisch nicht, während sie für Frauen – insbesondere für Frauen mit Migrationsgeschichte – einen deutlichen Einschnitt bedeutet. Ein nachhaltiger Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Familiengründung zeichnet sich für Frauen mit Migrationsgeschichte ebenfalls nicht ab.⁶ Grund für die geringere Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Migrationsgeschichte ist nicht etwa eine fehlende Arbeitsmotivation. Etwa zwei Drittel der nicht erwerbstätigen Mütter mit Migrationsgeschichte würden gerne arbeiten.⁷ Viele wünschen sich zudem eine stärkere Beteiligung ihrer Partner an Kindererziehung und -betreuung.⁸ Die geringe Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Migrationsgeschichte kann daher nicht allein durch eine von beiden Elternteilen gewünschte geschlechtsspezifische Verteilung der Care- und Erwerbsarbeit erklärt werden.

Auch hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs zeigen sich Unterschiede: Gut jede fünfte Mutter mit Migrationsgeschichte arbeitet lediglich bis zu 15 Wochenstunden, bei Müttern ohne

Einwanderungsgeschichte betrifft dies nur etwa jede achte. Für Väter spielt ein derart geringer Stundenumfang kaum eine Rolle.⁹ Diese Zahlen verdeutlichen die geschlechtsspezifische Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie die stärkere Konzentration von Müttern mit Migrationsgeschichte auf nicht existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse.

Als Erklärung wird mitunter auch auf eine höhere Kinderanzahl von Familien mit Migrationsgeschichte verwiesen.¹⁰ Dieser Ansatz greift jedoch ebenfalls zu kurz. Ein wesentlicher Faktor ist vielmehr auch, dass Familien mit Migrationsgeschichte bei

- 1 Zu intersektionaler Diskriminierung grundlegend: Crenshaw, Kimberle: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex, University of Chicago Legal Forum 1989, 139 ff.; zu Mehrfachdiskriminierung auch: Baer, Susanne / Markard, Nora, in: Huber, Peter Michael / Voßkuhle, Andreas: Grundgesetz Kommentar, 8. Auflage, München 2024, Art. 3 Abs. 2 und 3, Rn. 442-444; Kaneza, Elisabeth: Historie der Intersektionalität: von der Schwarzen Frauenbewegung zum rechtlichen Anspruch, djbZ 1/2025, S. 1-4; zur Perspektive des djb auf Intersektionalität: Fontana, Sina / Ibold, Shino: Eine intersektionale Perspektive für den djb, djbZ 4/2023, S. 185-188.
- 2 Zum Schutz vor assoziierter Diskriminierung von Müttern mit einem behinderten Kind nach der Richtlinie 2000/78/EG: EuGH, Urteil Coleman, C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415, Rn. 33-56; EuGH, Urteil Bervidi, C-38/24, ECLI:EU:C:2025:690, Rn. 40-66.
- 3 Zur Diskriminierung von Frauen mit Migrationsgeschichte und Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt auch schon: Alternativbericht des djb zum Neunten Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) vom 16. Juli 2021 (CEDAW/C/DEU/9) 2023, S. 7, online: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st23-13d_Alternativbericht_CEDAW.pdf (Zugriff: 16.02.2026).
- 4 Während 76 % der Mütter ohne Migrationshintergrund einer Erwerbsarbeit nachgehen, liegt der Anteil von Müttern mit Migrationshintergrund bei nur 54 %, vgl. BMFSFJ: (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern – Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven, Berlin 2020, S. 21; vgl. auch Keller, Matthias / Körner, Thomas: Haushalte, Familien und Lebensformen mit Einwanderungsgeschichte – Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern, Wirtschaft und Statistik 2024, S. 39 (47).
- 5 Ebd., S. 39 (47).
- 6 Ebd., S. 39 (47, 51).
- 7 Vgl. BMFSFJ: (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern – Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven, Berlin 2020, S. 22.
- 8 Während dies 31 % der Mütter ohne Migrationsgeschichte wünschten, äußerten rund 40 % der Mütter mit Migrationsgeschichte einen solchen Wunsch, vgl. Henkel, Melanie / Steidle, Hanna / Braukmann, Jan: Familien mit Migrationshintergrund, BMFSFJ (Hrsg.), 2. Auflage, Berlin 2016, S. 59.
- 9 Keller, Matthias / Körner, Thomas: Haushalte, Familien und Lebensformen mit Einwanderungsgeschichte – Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern, Wirtschaft und Statistik 2024, S. 39 (50).
- 10 Ebd., S. 39 (47, 52).

der Vergabe von Betreuungsplätzen benachteiligt werden.¹¹ Eine breit angelegte Studie mit 18.000 versandten E-Mails fiktiver Eltern ergab, dass Anfragen mit migrationsassoziierten Namen seltener beantwortet wurden und sie signifikant seltener ein konkretes Betreuungsangebot erhielten.¹² Solche Befunde legen nahe, dass Diskriminierung bereits beim Zugang zu frühkindlicher Betreuung beginnt und damit mittelbar auch die Erwerbsbeteiligung der Mütter beeinflusst.

Hinzu treten sozioökonomische Faktoren. Kinderbetreuung ist in der Regel nicht kostenfrei und kann bei geringem Einkommen eine erhebliche finanzielle Belastung darstellen. Da Frauen mit Migrationsgeschichte überdurchschnittlich häufig in niedrig entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, bedeutet das eine zusätzliche Hürde. Zwischen deutschen Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen besteht eine Gehaltsdifferenz von rund 17,2 Prozent.¹³ Auch in zweiter Generation zeigen Studien für Deutschland und weitere Staaten weiterhin Einkommensunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte.¹⁴ Ein anderer zentraler Aspekt ist die Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse. Qualifikationen werden häufig nicht oder nur teilweise anerkannt.¹⁵ Viele Frauen ausländischer Staatsangehörigkeit sehen sich daher gezwungen, eine Tätigkeit unterhalb ihrer formalen Qualifikation zu suchen.¹⁶ Das führt oftmals zu einer „Dequalifizierung“ und mit hoher Wahrscheinlichkeit auch zu einem niedrigeren Einkommen. Frauen mit Migrationsgeschichte sind also infolge struktureller Ungleichheit insgesamt einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt, sodass sich Schwierigkeiten bei der Betreuung der Kinder auch mit erheblichen finanziellen Belastungen erklären lassen.

Lage von Müttern mit Behinderung

Mütter mit Behinderung stehen nicht nur vor der Herausforderung, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, sondern müssen zusätzlich behinderungsbedingte Barrieren bewältigen. Diese dreifache Belastung – Care-Arbeit, Erwerbsarbeit und Umgang mit gesellschaftlichen sowie institutionellen Hürden – führt ebenfalls zu einer deutlich verschärften Vereinbarkeitsproblematik.¹⁷

Zwar sind Frauen mit Behinderung insgesamt seltener Mütter, doch auch sie streben in erheblichem Maße eine Erwerbsbeteiligung an.¹⁸ Dennoch sind von den erwerbstätigen Frauen mit Behinderung nur etwa 50 Prozent in Vollzeit tätig.¹⁹ Betrachtet man die sogenannte Vereinbarkeitsphase ab etwa dem 28. Lebensjahr, zeigt sich sowohl bei Frauen mit als auch ohne Behinderung ein deutlicher Rückgang der Vollzeiterwerbstätigkeit: von etwa 72 Prozent auf rund 50 Prozent. Männer mit Behinderung hingegen reduzieren ihre Vollzeittätigkeit in dieser Phase nicht.²⁰ Etwa ein Drittel der erwerbstätigen Frauen mit einer Schwerbehinderung gaben bei einer Befragung an, mit der partnerschaftlichen Aufteilung der Care- und Hausarbeit nicht zufrieden zu sein.²¹ Hier offenbart sich eine geschlechtsspezifische Asymmetrie, die durch eine Behinderung nicht relativiert, sondern zum Teil noch verstärkt wird.

In der Prä-Rentenphase (ab etwa 46 Jahren) steigt die Vollzeitbeschäftigungsquote von Frauen mit Behinderung nicht wieder an, sondern sinkt stärker als bei Frauen ohne Behin-

derung.²² Eine Rückkehr von der Teilzeit- zu Vollzeitarbeit ist damit nicht zu beobachten. Diese Entwicklung deutet auf langfristige Erwerbsbiografien mit reduzierter Stundenzahl hin, was unmittelbare Auswirkungen auf Karrierechancen, Einkommen und Alterssicherung hat.

Hinzu kommt, dass Frauen mit Schwerbehinderung im Einkommensvergleich oftmals die niedrigsten Einkommen innerhalb der Vergleichsgruppen erzielen.²³ Hier kumulieren der geschlechtsspezifische Gender Pay Gap und behinderungsbezogene Lohndifferenzen. Damit erhöht sich nicht nur das Risiko finanzieller Abhängigkeit während der Erwerbsphase, sondern auch das Risiko von Altersarmut.

Besonders deutlich wird die strukturelle Benachteiligung beim Blick auf Führungspositionen: Frauen mit Behinderung sind hier am seltensten vertreten.²⁴ Männer mit Schwerbehinderung haben doppelt so häufig Führungspositionen inne wie Frauen mit Schwerbehinderung.²⁵ Dies steht in keinem Zusammenhang mit fehlender Motivation oder Qualifikation: Studien zeigen vielmehr, dass Frauen mit Behinderung ebenso stark motiviert sind zu arbeiten wie Menschen ohne Behinderung²⁶ und im Vergleich über etwas bessere schulische Abschlüsse als Männer mit Behinderung verfügen.²⁷ Frauen mit Schwerbehinderung

- 11 Lokhande, Mohini: Integrationsmotor Kita, Wie gut ist die frühkindliche Betreuung auf den Normalfall Vielfalt eingestellt?, Kurzinformation des Sachverständigenrats für Integration und Migration 2023-4, S. 3 f.
- 12 Hermes, Henning u.a.: Discrimination on the Child Care Market: A Nationwide Field Experiment, Bonn 2023.
- 13 Dülken, Bianca / Shibeshi, Samrawit: Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen, Fachstelle Integration und Einwanderung (Hrsg.), Berlin 2024, S. 25.
- 14 Hermansen, Are Skeie u.a.: Immigrant-native pay gap driven by lack of access to high-paying jobs, *Nature* Vol 644 (2025), S. 969 (972).
- 15 Malin, Lydia u.a.: Engpassanalyse: Frauen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (Hrsg.), Köln 2026, S. 18.
- 16 Ebd., S. 21.
- 17 Dazu auch Libuda-Köster, Astrid: Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2017, S. 44.
- 18 Vgl. zur Motivation von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt teilzunehmen Möller-Slawinski, Heide / Jurczok, Franziska: Situationen von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt, 2021, S. 10.
- 19 Libuda-Köster, Astrid: Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2017, S. 16.
- 20 Ebd., S. 17.
- 21 Möller-Slawinski, Heide / Jurczok, Franziska: Situationen von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt, 2021, S. 40.
- 22 Vgl. Libuda-Köster, Astrid: Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2017, S. 17 f.
- 23 Möller-Slawinski, Heide / Jurczok, Franziska: Situationen von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt, 2021, S. 8; vgl. ferner Libuda-Köster, Astrid: Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2017, S. 44.
- 24 Möller-Slawinski, Heide / Jurczok, Franziska: Situationen von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt, 2021, S. 9.
- 25 Vgl. Ebd., S. 13, wonach nur 4 % der erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung angaben, Führungskraft zu sein, während 8 % der Männer mit Schwerbehinderung angaben, Führungsverantwortung zu haben.
- 26 Ebd., S. 10.
- 27 Libuda-Köster, Astrid: Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2017, S. 44.

geben an, häufig das Gefühl zu haben, dass sie, wenn sie ihre Behinderung im Bewerbungsverfahren offenlegen, auf diese reduziert werden.²⁸ Solche Erfahrungen lassen sich als Ausdruck struktureller Vorurteile und ableistischer Denkmuster interpretieren.

Zusätzliche institutionelle Hürden verschärfen die Situation. Wenn Frauen mit Behinderung etwa auf eine Arbeitsassistentin angewiesen sind, kann eine Arbeitszeitreduzierung z.B. im Rahmen der Elternzeit dazu führen, dass die Weiterfinanzierung der Assistenzleistungen nicht mehr automatisch gesichert ist. Mitunter muss die Fortführung gerichtlich geltend gemacht werden²⁹ – eine erhebliche Zusatzbelastung, die Erwerbsmöglichkeiten weiter verzögern kann.

Insgesamt zeigt sich, dass Mütter mit Behinderung nicht primär an individueller Leistungsbereitschaft scheitern, sondern an strukturellen Rahmenbedingungen, die eine gleichberechtigte Erwerbsteilhabe systematisch erschweren.

Lage von Müttern mit Kindern mit Behinderung

Für Mütter von Kindern mit Behinderung oder Pflegebedarf, ist die Arbeitsmarktsituation ebenfalls besonders prekär. Ihre Erwerbssituation verschlechtert sich wesentlich häufiger als jene der Väter. In 80 Prozent der Fälle übernehmen die Mütter die Pflege,³⁰ 75 Prozent geben dafür ihre Erwerbstätigkeit auf oder reduzieren sie ganz erheblich,³¹ während mehr als 60 Prozent der Väter keinerlei Veränderung ihrer Erwerbsarbeit vornehmen.³² Dies führt dazu, dass Mütter von Kindern mit Behinderung noch weniger am Erwerbsleben teilnehmen als Mütter mit Kindern ohne Behinderung.³³

Zudem sind Mütter, die ein Kind mit Behinderung haben, häufiger alleinerziehend.³⁴ In diesem Fall bleibt wegen des intensiveren Betreuungsbedarfs des Kindes und der fehlenden partnerschaftlichen Unterstützung noch weniger Zeit für die eigene Erwerbsbeteiligung, die eigenen Bedürfnisse und die eigene Erholung, was dazu führt, dass viele Mütter von Kindern mit Behinderung kaum noch freie Zeit für sich selbst haben.³⁵

Neben der Arbeitszeitreduktion wirkt sich die Pflegesituation auch auf die Art der Tätigkeit aus. So üben Mütter pflegebedürftiger Kinder häufig eine Tätigkeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus aus.³⁶ Diese Dequalifizierung dürfte zugleich eine Verschlechterung der Einkommenssituation zur Folge haben. Mütter von Kindern mit Behinderung werden daher aufgrund der Behinderung ihres Kindes auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Hierin offenbart sich eine assoziierte Diskriminierung – die Benachteiligung wegen der Beziehung zu dem Kind mit Behinderung.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine isolierte Betrachtung einzelner Diskriminierungsmerkmale den tatsächlichen Lebensrealitäten vieler Mütter nicht gerecht wird. Erst die intersektionale und assoziierte Perspektive auf Benachteiligungen legt offen, wie sich verschiedene Ungleichheitsdimensionen gegenseitig verstärken und nachhaltig negativ auf das Erwerbsleben auswirken. Eine wirksame Gleichstellungs- und Arbeitsmarktpolitik muss diese Verschränkungen und Wechselwirkungen

berücksichtigen sowie strukturelle Hürden gezielt abbauen. Dies dient nicht allein der individuellen Chancengleichheit, sondern stärkt zugleich den sozialen Zusammenhalt und die ökonomische Leistungsfähigkeit der Gesellschaft insgesamt. Eine partnerschaftliche Verteilung von Care-Verantwortung, gefördert durch entsprechende Anreizstrukturen im Steuer-, Arbeits- und Sozialrecht, ist daher ebenso notwendig wie eine Arbeitswelt, die Vielfalt nicht als Ausnahme, sondern als Normalität begreift.³⁷

Für Frauen mit Migrationsgeschichte ist die zügige und unbürokratische Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zentral. Ergänzend sind gezielte Nachqualifizierungsprogramme, Sprachförderangebote mit Berufsbezug sowie Mentoring-Programme erforderlich, die den Zugang zu qualifikationsadäquater Beschäftigung erleichtern. Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildung, Beschäftigung und Kinderbetreuung muss systematisch erfasst und sanktioniert werden.

Für Frauen mit Behinderung muss ein barrierefreier Zugang zu Arbeitsplätzen, digitalen Arbeitsumgebungen und Fortbildungsangeboten gewährleistet werden. Leistungen wie Arbeitsassistentin oder technische Hilfen müssen unabhängig vom Arbeitszeitumfang gesichert sein, damit Elternzeit oder Teilzeit nicht faktisch zu einem Verlust notwendiger Unterstützung führen. Flexible Arbeitsmodelle dürfen nicht zu Karriereeinbußen führen, sondern müssen auch in Führungspositionen selbstverständlich sein.

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss neu gedacht werden – insbesondere unter Berücksichtigung von Familien mit erhöhtem Unterstützungsbedarf. Frauen mit Kindern mit Beeinträchtigungen übernehmen überdurchschnittlich häufig umfangreiche Care-Aufgaben. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollten diesem Umstand Rechnung tragen, etwa durch einen erweiterten Anspruch auf flexible Arbeitszeiten, einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten,³⁸ verbesserte Pflegezeit-

28 Möller-Slawinski, Heide / Jurczok, Franziska: Situationen von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt, 2021, S. 10.

29 So etwa im Fall des VG Mainz, ASR 2024, 247.

30 Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 2023, S. 63.

31 Vgl. Ebd. S. 63, wonach 26,2 % die Arbeit beendet und 50,6 % den Umfang deutlich reduziert haben.

32 Ebd. S. 64.

33 Vgl. Maetzel, Jakob u.a.: Dritter Teilhaberbericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, BMAS (Hrsg.), Bonn 2021, S. 229.

34 Gutachten zum Neunten Familienbericht der Bundesregierung, Eltern sein in Deutschland – Ansprüche, Anforderungen und Angebote bei wachsender Vielfalt, 2021, BT-Drs 19/27200, S. 235.

35 Vgl. Liljeberg, Holger / Magdanz, Edda: Eltern von Kindern mit Beeinträchtigungen – Unterstützungsbedarfe und Hinweise auf Inklusionshürden, Forschungsbericht im Auftrag des BMAS, Berlin 2022, S. 44.

36 Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2023, S. 63.

37 Zur Frage, wie Unternehmen ihre Struktur diskriminierungsfrei gestalten können, djb: Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen, überarbeitete Fassung, Berlin 2025, S. 26 ff, online: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st25-01_Gleichstellungsgesetz.pdf (Zugriff: 22.02.2026).

38 Zu dem Flexibilisierungsinteresse der Eltern von Kindern mit Behinderung in Bezug auf Arbeitszeit, -lage und -ort: Nebe, Katja u.a.: Leitideen und Rechtsrahmen für eine familiengerechte Arbeitswelt, Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim BMFSFJ, Berlin 2024, S. 40.

regelungen sowie einen finanziellen Ausgleich für pflegebedingte Einkommensverluste. Gleichzeitig ist der Ausbau inklusiver, qualitativ hochwertiger und bedarfsgerechter Betreuungsangebote unerlässlich. Kinderbetreuungseinrichtungen müssen personell und fachlich so ausgestattet sein, dass auch Kinder mit Behinderung selbstverständlich betreut werden können. Rentenrechtliche Regelungen sollten Care-Zeiten – insbesondere bei intensiver Pflege- oder Unterstützungsarbeit – stärker berücksichtigen, um Altersarmut vorzubeugen.

Für alle Mütter muss es passgenaue Informations- und Beratungsangebote (etwa in verschiedenen Sprachen und auch in leichter Sprache) geben.

Zuletzt bedarf es einer verbesserten Datengrundlage. Arbeitsmarkt- und Gleichstellungsstatistiken sollten systematisch intersektional ausgewertet werden, um die spezifischen Lebenslagen von Frauen sichtbar zu machen. Nur auf dieser Grundlage lassen sich zielgenaue politische Maßnahmen entwickeln und evaluieren.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-74

„Schutz der Familie durch Beschränkung der Frauenarbeit“?1 Rechtsgeschichtliche Perspektiven auf die Regulierung von Müttererwerbstätigkeit

Henrike Kruse

Doktorandin am Lehrstuhl für Deutsche Rechtsgeschichte und Bürgerliches Recht, Georg-August-Universität Göttingen

Gesetzgebung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat eine bis ins Kaiserreich zurückreichende Tradition und adressierte von Beginn an vor allem Frauen. Viele dieser auf Mütter abzielenden Sonderregelungen im Familien-, Arbeits- und Sozialrecht, die bis weit in die Bundesrepublik hineinwirkten und die Erwerbstätigkeit von Frauen beschränkten oder ausschlossen, wurden mit dem Schutz der Familie begründet.

Mütter haben immer gearbeitet – so ließe sich eines der zentralen Erkenntnisse der Geschlechtergeschichte zusammenfassen.² In der vormodernen Familienwirtschaft waren Mütter ebenso wie Väter in die Produktionsprozesse eingebunden, Familien- und Erwerbsarbeit fielen dabei oft zusammen. Dies änderte sich seit Ende des 18. Jahrhunderts. Erwerbsarbeit wurde nun vielfach aus der familiären Sphäre ausgelagert, etwa in Fabriken oder Büros.³ Im Zuge dessen bildete sich das sog. Ernährermodell heraus, das dem Ehemann die bezahlte Erwerbs- und der Ehefrau die unbezahlte Familienarbeit zuwies. Gleichwohl sah die Lebensrealität vieler Familien anders aus. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts waren gut ein Viertel der verheirateten Frauen erwerbstätig.⁴

Bei der Verfestigung des Ernährermodells spielte das Recht eine Schlüsselrolle. Zugleich unterlag die Regulierung von Frauen- und Müttererwerbstätigkeit ökonomischen Zwängen, da Frauenerwerbsarbeit in konjunkturell schwankendem Ausmaß volkswirtschaftlich notwendig war:

Seine zentrale rechtliche Verankerung fand das Ernährermodell im Familienrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) von 1900. Die Ehefrau war, insbesondere auch im Hinblick auf ihre Arbeitskraft, der Verfügungsgewalt ihres Ehemannes untergeordnet. Ihre Erwerbstätigkeit stand unter dem Vorbehalt der Vereinbarkeit mit ihren familiären Pflichten.⁵ Auch die

Lohnstrukturen folgten diesem Modell: Bezugspunkt der Lohnbemessung für männliche „Normalarbeiter“ war zunehmend der sog. Familienlohn, der sich an einem normierten Familienbedarf orientierte.⁶ Frauenlöhne waren hingegen erheblich niedriger. Ihnen wurde lediglich ein Zuverdienstcharakter zugesprochen und von Frauen typischerweise ausgeübten Tätigkeiten ein geringerer Wert beigemessen. Zudem wurde Frauen der Zugang zu besser bezahlten Arbeitsbereichen verwehrt bzw. erschwert.⁷

Diese Politik einer geschlechtsspezifischen und hierarchisierten gesellschaftlichen Aufgabenzuweisung war schon während der Entwurfsphase des BGB im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts durch das Arbeits- und Sozialrecht verfestigt worden:⁸ Ab 1878 wurden arbeitsrechtliche Sonderbestimmungen für die Beschäftigung von Frauen in der Industrieproduktion erlassen, die sog.

- 1 Reichstagsprotokolle 1877/3, Anlage Nr. 74.
- 2 Angelehnt an Kessler-Harris, Alice: *Women have always worked*, A concise history, 2. Auflage, Urbana 2018.
- 3 Bock, Gisela / Duden, Barbara: *Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus*, in: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.): *Frauen und Wissenschaft*, Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Berlin 1977, S. 118–199.
- 4 Zahlen für 1907, vgl. Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): *Bevölkerung und Wirtschaft 1872–1972*, Wiesbaden 1972, S. 144.
- 5 Zur Divergenz von Rechtslage und Rechtsüberzeugungen Plett, Konstanze: *Seit wann ist eine Zustimmung des Ehemannes zur Erwerbstätigkeit der Ehefrau nicht mehr erforderlich?* Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes (2020), S. 29–32.
- 6 Gottschall, Karin / Schröder, Tim: „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen* 2013, S. 161–170 (162 ff.).
- 7 Dazu insgesamt Hausen, Karin (Hrsg.): *Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung*, Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen, Göttingen 1993.
- 8 Hausen, Karin: *Arbeiterinnenschutz, Mutterschutz und gesetzliche Krankenversicherung im Deutschen Kaiserreich und in der Weimarer Republik*. Zur Funktion von Arbeits- und Sozialrecht für die Normierung und Stabilisierung der Geschlechterverhältnisse, in: Gerhard, Ute (Hrsg.): *Frauen in der Geschichte des Rechts*, München 1997, S. 713–743 (715 ff.).

Arbeiterinnenschutzgesetz. Begründet wurden sie insbesondere mit dem Schutz der Familie. Sie verboten die Beschäftigung von Frauen in bestimmten Fabrikationszweigen. 1891 wurde für Industriearbeiterinnen die maximale Arbeitszeit auf elf Stunden pro Tag begrenzt und Nachtarbeit verboten.⁹ Durch die Beschränkung auf die Industrieproduktion waren die Regelungen jedoch nur auf einen relativ kleinen Teil der erwerbstätigen Frauen anwendbar und drängten diese gerade aus den vergleichsweise gut bezahlten Tätigkeiten. *Schmitt* ordnet die Regelungen deshalb als primär geschlechterpolitische „Inszenierung“ ein.¹⁰

1878 wurde zudem ein, später erweitertes, Beschäftigungsverbot in den ersten Wochen nach der Geburt eingeführt und – anders als bei sonstigen Schutzgesetzen – eine geringe ans Krankengeld angelehnte Ausgleichszahlung vorgesehen. In der Weimarer Republik wurde der Mutterschutz 1927 um ein Kündigungsverbot ergänzt, die Lücke in der finanziellen Absicherung blieb jedoch bestehen.

Im Nationalsozialismus wurden Frauen entsprechend dem NS-Frauen- und Mutterbild zunächst systematisch aus dem Erwerbsleben verdrängt. Erst als mit den Kriegsvorbereitungen der Arbeitskräftebedarf stieg, wurde Frauenarbeit gezielt gefördert.¹¹ Wie schon während des Ersten Weltkrieges zeigte sich hier die „Reservefunktion“ von Frauenarbeit. Gleichzeitig wurde die Schutzgesetzgebung für Frauen, die dem NS-Rassenbild entsprachen, erweitert. In der Bundesrepublik hielt man – trotz des Grundrechts auf Gleichberechtigung aus Art. 3 Abs. 2 GG – an der Hausfrauenehe als gesetzlichem Leitbild fest, zementiert durch Reformen wie die Einführung der güterrechtlichen Zugewinnngemeinschaft oder des Ehegattensplittings. Ganz anders in der DDR: Dort richteten sich Gesetze am Modell der werktätigen Mutter aus; jedoch traf die Doppelbelastung durch Familienarbeit weiterhin vor allem Frauen.

In der BRD entfaltete das Gleichberechtigungsgebot auch im Arbeitsrecht nicht sein emanzipatorisches Potenzial: Zwar erklärte das Bundesarbeitsgericht (BAG) sog. Frauenlöhne durch

Abschlagsklauseln auf die Tariflöhne der Männer 1955 für verfassungswidrig, jedoch wurden diese vielfach nur durch sog. Leichtlohngruppen ersetzt – diese Umgehungsstrategie hatte das BAG in seinem Urteil selbst angeregt.¹² Auch die kaiserzeitlichen Sonderregelungen erwiesen sich als erstaunlich langlebig: Das Nachtarbeitsverbot für Frauen wurde erst 1992 durch das Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt,¹³ das Beschäftigungsverbot für Frauen etwa im Bauhauptgewerbe wurde 1994 und im Untertagebergbau sogar erst 2009 aufgehoben. Die Wechselwirkung zwischen gesetzlichen Leitbildern, institutionellen Strukturen und gesellschaftlichen Einstellungen zeigt ein deutsch-deutscher Vergleich: Während 1994 in Westdeutschland noch gut zwanzig Prozent der Frauen das Ernährermodell befürworteten, waren es in Ostdeutschland nur etwa fünf Prozent.¹⁴

Dieser kurze Abriss zeigt die historische Prägekraft, die der Schutz-Topos seit dem Kaiserreich auf die Regulierung von Müttererwerbstätigkeit hatte: Er trug maßgeblich dazu bei, das Ernährermodell mit Mitteln des Rechts gesellschaftlich zu verfestigen und wirkte trotz des Gleichberechtigungsgebots in der BRD fort. Die Geschichte des Mutterschutzes zeigt aber auch das Potenzial von Schutzgesetzgebung, zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit beizutragen.

9 Schmitt, Sabine: Der Arbeiterinnenschutz im deutschen Kaiserreich, Zur Konstruktion der schutzbedürftigen Arbeiterin, Stuttgart 1995, S. 81 ff., 98 ff.

10 Hausen, Karin (Fn. 8), S. 721.; Schmitt, Sabine (Fn. 9), S. 214.

11 Edel, Ute: Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, Frankfurt a.M. 1992, S. 70 ff., 74 ff.

12 BAGE 1, 258, insb. 268 f.

13 BVerfGE 85, 191.

14 Hofäcker, Dirk / Lück, Detlev: Zustimmung zu traditionellem Alleinverdienermodell auf dem Rückzug: Einstellungen von Frauen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Informationsdienst Soziale Indikatoren 32 (2004), S. 12–15 (13, 15).

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-75

Schutz rund um Schwangerschaft und Care-Arbeit durch geschlechtergerechten Arbeitsschutz als Teil der Unternehmenskultur

Marianne Weg

ehemals Abteilungsleiterin für Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsschutzpolitik in einem Landesministerium

1. Fokussierung auf Schwangerschaft und Care ist nötig, darf aber den Horizont nicht einengen

Die Forderung klingt paradox – was ist gemeint?

Ich sehe ein Gleichstellungsrisiko in Debatten, die sich nahezu ausschließlich darum drehen, dass Frauen diejenigen Beschäftigten

sind, bei denen vom Berufsstart bis zur Rente Schwangerschaft, Mutterschaft und Care-Arbeit als dauerhafte Limitierungen in Beruf und Arbeitswelt wirken. Wenn diese Themen dominieren, treten berufliche Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen, ihre Erwerbsmotivation und Leistungsfähigkeit in den Schatten – als seien Frauen nur durch ihren genderspezifischen Schutzbedarf definiert. In der Lebensverlaufs-perspektive stehen rund 45 aktive Jahre für Ausbildung und Beruf zur Verfügung; dies nicht nur Männern, nicht nur Frauen mit einem Lebensplan ohne Kinder,

sondern auch Frauen, die Kinder gebären und Care-Arbeit leisten oder die ihre Eltern im Alter betreuen.

In wieviel Jahren ihres Lebens Schwangerschaft und Kinderbetreuung tatsächlich für Frauen prägend sind, hängt vor allem von der Kinderzahl ab.¹ Nur bei mehreren Kindern in größeren Abständen ist der Hauptteil der möglichen Erwerbsjahre von Schwangerschaft und Care-Arbeit mitbestimmt. Diese zeitlich-biographischen Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Mutterschaft sollten nicht völlig vergessen werden.

Schwangere brauchen wirksamen Mutterschutz, erwerbstätige Mütter mit Care-Aufgaben brauchen zeitliche Freiräume und Entlastung an ihrem Arbeitsplatz. Als Schutz vor lebenslangen Nachteilen benötigen sie aber auch – vorher, gleichzeitig und anschließend – alle Maßnahmen für Diskriminierungsschutz und Gleichstellung, die wir für Frauen in Beruf und Arbeitswelt fordern: Entgeltgleichheit und faire, angemessene Vergütungen, betriebliche Personalpolitik, die Karriereförderung transparent, planbar und zugänglich gestaltet und bei betrieblichen Umstrukturierungen und Digitalisierung benachteiligte Gruppen „mitnimmt“. Natürlich gehören Wege in Teilzeit und vor allem auch in Vollzeit dazu. Bei den Forderungen nach Schutz bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Care muss dieser Gesamthorizont im Blick bleiben. Es sollte nicht für beide Ansätze unverbunden nebeneinander agiert und gestritten werden. Sonst liefern wir einen Beitrag zur Self-Fulfilling Prophecy, dass Beruf und Kind zusammen einfach nicht funktionieren.

Für Frauen, die sich ein Kind wünschen, schwanger werden, sich aufreiben zwischen ihrer bezahlten Arbeit und den Anforderungen der Familie, machen Qualität und Perspektive ihrer Erwerbsarbeit einen entscheidenden Unterschied: Bei stressiger Arbeit zum Mindestlohn, ohne Anerkennung, ohne Aussicht auf berufliches Vorankommen, kann eine Schwangere den einkommensmäßig und mit Rückkehrzusage abgesicherten Schutz vor solcher Arbeit als den besseren Weg sehen. Frauen, die im Supermarkt an der Bedientheke stehen, als Reinigungskraft arbeiten, Sendungen im Onlinehandel packen, in der Elektroindustrie Platinen zusammenlöten oder Kleinteile zusammenbauen, wünschen sich, sobald ihre Schwangerschaft feststeht, nicht etwa beschäftigungssichernden Arbeitsschutz, sondern ein Beschäftigungsverbot, am besten ab sofort, es gibt ja Mutterschutzlohn.

Die Negativwirkung auf die betrieblichen Strukturen liegt auf der Hand: Je mehr es normal ist, dass Schwangere und Mütter mit Care-Arbeit aus persönlichen Gründen aus dem Betrieb verschwinden – phasenweise mit ihrer ganzen Arbeitszeit, längerfristig in Teilzeit – desto weniger Interesse besteht im Betrieb, die Arbeitsbedingungen so umzugestalten, dass sie auch bei Schwangerschaft und für Vereinbarkeit von Beruf und Familie passen. Damit das nicht so bleibt, brauchen Schwangere und Mütter positive Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz (im Folgenden kurz: Arbeitsschutz) mit dem ausdrücklichen Auftrag, Geschlechtergerechtigkeit strukturell und individuell zu verwirklichen.

2. Politik für Gleichstellung in Beruf und Arbeitswelt – auch schwanger und mit Kind?

Die Politik für Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt begann in der alten BRD in den 1960er und 1970er Jahren mit Forderungen

nach Lohngleichheit und Öffnung von gewerblich-technischen Berufen und Führungspositionen. Es ging um Gleichbehandlung und Frauenförderung. Dabei stand der Arbeitsschutz, klassisch-patriarchalisch, der Chancengleichheit durchaus im Wege. Unsere gleichstellungspolitische Kritik blieb allerdings dabei stehen, die Beseitigung diskriminierender Vorschriften des Frauenausschutzes zu fordern. Aber Arbeitsschutz muss darüber hinausgehen. Er muss die Chancen von Frauen auf gesundheitlich tragbare kontinuierliche Berufsverläufe verbessern, indem er physischen und psychischen Fehlbelastungen entgegenwirkt, die Frauen am Arbeitsplatz besonders betreffen. Dieses Thema kam lange Zeit in Gleichstellungsdebatten und Frauenförderplänen so gut wie gar nicht vor.

Für den Schutzbedarf in der Schwangerschaft und den ersten Lebensjahren des Kindes wurden Rechtsansprüche auf abgesicherte Freistellung geschaffen und ausgebaut: Mutterschaftsurlaubsgesetz 1979, Bundeserziehungsgeldgesetz 1986, Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz 2006. Das geschah ohne strategische Verknüpfung mit der Politik für Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Erst das Mutterschutzgesetz (MuSchG) von 2018 formuliert die doppelte Zielsetzung Gesundheitsschutz und diskriminierungsfreie Weiterbeschäftigung.

Bis heute liegt der Fokus für Vereinbarkeit von Beruf, Kind und Care auf der Arbeitszeit: weniger Stunden, flexible Arbeitszeiten, abgesicherte Freistellung – Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ein blinder Fleck?

3. Geschlechtergerechter Arbeitsschutz, insbesondere Mutterschutz

Fürsorglich-aussperrender Arbeitsschutz nützt nicht, sondern schadet. Eine neue Sichtweise auf Schwangerschaft und Mutterschaft ist nötig. Zwar steht der beschäftigungssichernde Mutterschutz seit 2018 im Gesetz, nicht das Beschäftigungsverbot als Königsweg zum Schutz der Schwangeren. Aber das einzige Beispiel einer starken Initiative für diskriminierungsfreie Weiterbeschäftigung ist der fächerübergreifende Konsens über „Operative Tätigkeiten in Schwangerschaft und Stillzeit“: Ärztinnen-Netzwerke haben ihn erarbeitet und ihre sämtlichen Berufsverbände dazu gebracht, ihn zu beschließen und sich in der Praxis dafür stark zu machen.² Die Umsetzung in der Breite der Betriebe und Branchen ist dagegen

- 1 Bei den Frauenjahrgängen mit abgeschlossener fertiler Phase variieren die Anteile der Frauen mit unterschiedlicher Kinderzahl bzw. Frauen, die kinderlos geblieben sind: Exemplarisch für alle Frauen der Jahrgänge 1973 bis 1977 sehen die Daten 2022 (Alter zwischen 45 und 49) so aus: 24 % haben ein Kind, 38 % zwei Kinder, 18 % drei oder mehr Kinder. 20 % sind kinderlos, online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/kinderlosigkeit-und-mutterschaft.html> (Zugriff: 10.01.2026). Die Teilzeitquoten sind bei Müttern kleiner Kinder am höchsten. Von den Müttern, deren jüngstes Kind zwischen 15 und 17 Jahre alt ist, arbeiten allerdings immer noch 59 % in Teilzeit, online: https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ze-teilzeit-03.pdf (Zugriff: 10.01.2026).
- 2 Online: https://dgou.de/fileadmin/OPiDS/Dokumente/Faecheruebergreifender_Konsens_in_der_Chirurgie_operative_Taetigkeiten_in_Schwangerschaft_und_Stillzeit.pdf (Zugriff: 11.01.2026).

Zum Hintergrund: Mathiessen-Kreuder, Ursula: Das betriebliche Beschäftigungsverbot für schwangere Ärztinnen – ein kritischer Bericht aus der anwaltlichen Praxis, djbZ 3/2022, S. 123 ff., <https://doi.org/10.5771/1866-377X-2022-3-123>.

bisher ausgeblieben: Gefährdungen werden vielfach nicht ermittelt, mit der Schwangeren wird nicht über Erleichterungen am Arbeitsplatz gesprochen. Ihnen wird eher nahegelegt, zuhause zu bleiben, am besten gleich, und sowieso, wenn das Kind da ist und das MuSchG auch noch den Schutz von Stillzeiten fordert. Oder umgekehrt: Die Schwangere hat weiter überlange Arbeitszeiten, wird für Wochenendschichten eingeteilt, oder soll sogar während der Mutterschutzfrist aushelfen, „wenn’s brennt“. Alles Verstöße gegen die klaren Gebote und Verbote des MuSchG.³

Mutterschutz muss proaktiv ansetzen, das fordert das Gesetz: Mutterschutzerfordernisse müssen im Kontext der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung mitgeprüft werden, bereits bevor sich an einem Arbeitsplatz eine Frau schwanger meldet.⁴ Sobald dann der Fall eintritt, ist die individuelle Gefährdungsbeurteilung Pflicht. Für Schwangere gibt es zwingende Beschäftigungsverbote, über die es nichts zu verhandeln gibt: z.B. Nachtarbeit,⁵ Mehrarbeit, Akkord- und getaktete Arbeit. Insgesamt sind das wenige „Extras“, für die der Betrieb Lösungen bei Schichtplangestaltung und Aufgabenzuweisung vordenken sollte.⁶ Bei allen anderen Belastungen und Risiken gilt: „Unverantwortbare Gefährdungen“ für die einzelne Schwangere und ihr Kind müssen verhindert werden, d.h. Gefährdungen sind zu beseitigen oder auf ein gesundheitlich verantwortbares Maß (nicht zwingend auf null) zu reduzieren.

Die hierfür erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen dehnen den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Rahmen nicht aus; sie gehen nicht über die gewöhnlichen Arbeitsschutzaufgaben hinaus: allgemein-präventive und personenbezogen-situative Gefährdungsbeurteilungen, Stufenkonzept für Schutzmaßnahmen. Maßnahmen für das gesundheitlich sichere Weiterarbeiten der schwangeren Frau sind nichts Abseitiges, keine Extravaganz.⁷

Mutterschutz muss endlich als Teil des allgemeinen Arbeitsschutzes anerkannt werden, gleichwertig zu den anderen Handlungsfeldern wie z.B. Betriebssicherheit, Gefahrstoffe, Arbeitsstättengestaltung. Arbeitgeber, staatliche Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungen als die gesetzlich Verantwortlichen müssen ihn in ihre Praxis integrieren. Würde der Arbeitsschutz Maßnahmen zum Abbau einer unverantwortbaren Gefährdung für Schwangere, statt sich zu sperren, präventiv in der Breite umsetzen, wäre das ein Mehrwert für den Gesundheitsschutz aller Beschäftigten im Betrieb. Aller.

Auch die Forderung, dass der betriebliche Arbeitsschutz Aufmerksamkeit für die Situation von Beschäftigten mit familiärer Care-Arbeit entwickeln muss, überschreitet den normalen Aufgabenhorizont nicht: Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber*innen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit sowie zur Berücksichtigung spezieller Gefahren für besonders schutzbedürftige Gruppen; es benennt auch psychische Belastungen als Gefährdungsfaktor – lauter Leitplanken, um die Belastungen durch familiäre Care-Arbeit mit ins Blickfeld der Verantwortlichen zu rücken.

In Publikationen und im Regelwerk der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherungen (DGUV) zum Präventionsfeld „Gesundheit bei der Arbeit“ wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ein Thema für den betrieblichen Arbeitsschutz erwähnt. Die Dinge kommen in Bewegung, auch wenn im betrieblichen Arbeitsschutzalltag und beim Handeln der Aufsichtsbehörden noch wenig passiert.

Gemäß dem rechtlichen Rahmen müssen Unternehmen im Handlungsfeld Arbeitsschutz – im Übrigen natürlich auch in den Personal- und Organisationsabteilungen – Schwangeren und Müttern mit Care-Aufgaben genauso Beachtung widmen wie auch anderen Gruppen mit besonderen Belangen und Schutzbedarf: z.B. Älteren oder Beschäftigten mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, muslimischen Beschäftigten im Ramadan oder Beschäftigten mit sozialen Lebensinhalten wie Ehrenamt und Nachbarschaftshilfe.

Für Schwangere und Mütter, die transgener sind bzw. intersektionale Diskriminierungsmerkmale tragen, ist zu erwarten, dass sie besonders stark mit Problemen im Betrieb zu kämpfen haben, sobald sie ihre Schwangerschaft anzeigen; ebenso, dass sie besonders unter Mehrfachbelastung leiden, auch weil sie sich häufiger in prekären Arbeitsverhältnissen befinden.

Gegenwärtig wird der Arbeitsschutz, vom Mutterschutz abgesehen, besonders mit folgenden Genderthemen adressiert: Stress und psychische Belastungen als für Frauen überproportional zu verzeichnende Risiken, physische Gewalt in frauentypischen Dienstleistungsberufen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Gefährdung, somit auch ein Arbeitsschutzthema, nicht nur Diskriminierungstatbestand – alles Belastungen, die für eine Schwangere oder eine alleinerziehende Mutter nochmals gravierender sind. Thematisiert wird mittlerweile auch der bislang beschwiegene Schutzbedarf bei Menstruation und Menopause.⁸ All diese Themen sind in den verschiedenen Kreisen der Arbeitsschutz-Community angekommen, aber bis die Umsetzung selbstverständlich wird, ist noch ein weiter Weg zurückzulegen.

- 3 Beispiele aus der anwaltlichen Praxis: Sandra Runge: Praktische Vollzugsdefizite beim Mutterschutzgesetz, Legal Tribune Online vom 06.03.2026, online: https://www.lto.de/persistent/a_id/59459 (Zugriff: 12.03.2026); Winge, Susanne / Wohleben, Odette / Nebe, Katja / Hoffer, Marie (Zentrum für Sozialforschung Halle): Evaluation Mutterschutzgesetz: Bericht, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2023 online: <https://www.bmfsfj.bund.de/resource/blob/222598/e2bb3222715945c35f78ab47d378db8d/evaluation-mutterschutzgesetz-bericht-data.pdf> (Zugriff: 12.03.2026); Pfahl, Svenja / Unrau, Eugen: Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz, DGB-Studie 2022, online: <https://www.sowitra.de/umsetzung-mutterschutz/> (Zugriff: 12.03.2026).
- 4 Diese Pflicht wurde 2024 durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (Art. 54) eingeschränkt. Hierzu kritisch: Nebe, Katja: Keine Abkehr vom präventiven und beschäftigungsfördernden Mutterschutz unter dem Deckmantel der „Bürokratieentlastung“, Arbeit und Recht 2024, S. 406–407.
- 5 Unzulässig ist auch die Beschäftigung von Schwangeren mit Sonn- und Feiertagsarbeit, eine Ausnahme, die sich gesundheitlich kaum begründen lässt.
- 6 Mit Planungsflexibilität wird ja auch reagiert, wenn Personal aus anderen Gründen ausfällt: längere Arbeitsunfähigkeit, vorübergehend eingeschränkte Einsatzfähigkeit, betriebliches Eingliederungsmanagement, Freistellung für Weiterbildung.
- 7 Zur Illustration: ergonomische Anpassungen des Arbeitsplatzes, Sitzgelegenheit in Stehverufen, Schutz vor Gefahrstoffexposition, technische Hilfsmittel beim Heben und Tragen von Lasten, stärker selbstbestimmte, flexiblere Arbeitsdurchführung, Vermeidung von Dauerstress, Variationen der persönlichen Schutzausrüstung, die am individuellen Körper gut passen.
- 8 Schutzbedarf qua Geschlecht wird an vielen Themen festgemacht, mit unterschiedlichem Hintergrund: Biologie einerseits, Gender und Care andererseits. Eine kritische Reflexion dieser Themen im Gesamtzusammenhang und im Hinblick auf das Bild der Frau in der Arbeitswelt und das Ziel Geschlechtergerechtigkeit ist überfällig.

4. Zeit für Neues Denken

Im betrieblichen Arbeitsschutz: Mutterschutz in der Schwangerschaft und Stillzeit muss endlich als gesetzliche Arbeitsschutzaufgabe verstanden und gleichwertig umgesetzt werden. Da ist die Sachlage klar. Schwieriger ist es mit dem Arbeitsschutz für Mütter, deren Care-Arbeit praktisch eine zweite Schicht bedeutet: Wer im Betrieb die Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz erstellt, kann diese mit Care zusammenhängende Belastung ja nicht bewerten und das irgendwie zusammenrechnen. Die Arbeitsschutzverantwortlichen sollten aber ihre Aufgabe darin sehen, alle Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung zur Reduzierung von Stress und physischen Belastungen umzusetzen – genau wie sie gehalten sind, das für ältere oder gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmer*innen zu tun.

Im Recht: Der arbeitsschutzrechtliche Rahmen ist vorhanden, aber die Vollzugsdefizite halten sich hartnäckig. Deshalb muss rechtspolitisch diskutiert werden, mit welchen Konkretisierungen die Ziele und Aufgaben von geschlechtergerechtem Arbeitsschutz einschließlich Mutterschutz noch expliziter verankert und die Umsetzung gesichert werden sollte.⁹ Last but not least sollte das MuSchG im Bundesarbeitsministerium ressortieren – die Zuständigkeit des Bundesfamilienministeriums schwächt den gesetzlichen Ausschuss für Mutterschutz, der die Umsetzungsvorgaben für die Betriebe gestalten soll, und fördert das Missverständnis von Mutterschutz als Familienpolitik.

In der Unternehmenskultur: „Vielfalt“ ist nicht genug. „Familienfreundlichkeit“ auch nicht. Frauen müssen auch bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Care-Arbeit als Beschäftigte mit ihren Potenzialen respektiert und, was die Verwirklichung

von Karrieren und kontinuierlichen Berufsbiografien betrifft, gleichgestellt werden. Man sollte sich nicht damit beruhigen, dass es doch ein betriebliches Diversity-Management¹⁰ oder ein Audit Beruf und Familie gibt – notwendig sind geschlechtersensible Arbeitsschutzkonzepte und umfassende Gleichstellungspläne.

In den Katalogen zu Werten einer Unternehmenskultur lesen wir: Nachhaltigkeit, Verantwortlichkeit, Integrität, Vielfalt und Inklusion, Innovation, Respekt. Sie sollen extern wie intern die Unternehmenspolitik leiten. Aus ihnen könnte mühelos auch die Gleichstellung von Frauen im Allgemeinen und der Schwangeren sowie der erwerbstätigen Mütter im Besonderen abgeleitet werden. Die Erfahrung spricht aber eher für einen blinden Fleck. Deshalb ist ein ausdrückliches Commitment zu Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung im Unternehmensleitbild nicht verzichtbar.

- 9 Hierzu bereits: Nebe, Katja, und Weg, Marianne: Schützt das Arbeitsschutzrecht Frauen und Männer gleichermaßen? in: Weg, Marianne / Stolz-Willig, Brigitte (Hrsg.): *Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!* Hamburg 2014, S. 210–229. Ferner: Stellungnahme des djb 2016-21 vom 09.09.2016 zum Gesetzesentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts, online: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st16-21> (Zugriff: 31.01.2026).
- 10 Diversity Management als Unternehmenskonzept hat die Aufgabe, Diskriminierungen abzubauen bzw. zu verhindern. Dass dieser Anspruch durchweg nur selektiv erfüllt wird, kann hier nicht vertieft werden. Hierzu: Mehr Diversität, mehr Gewinn? Ein Faktencheck zu Diversität in Unternehmen, online: <https://www.bosch-stiftung.de/de/stories/diversitaet-in-unternehmen> (Zugriff: 21.01.2026).

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-78

Familiengerechte Personalpolitik gestalten

Dr. Eileen Peters

Wissenschaftliche Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung

Ricarda Scholz

Leiterin des Projekts „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ des DGB Bundesvorstands

Eine zentrale Herausforderung moderner Personalpolitik besteht darin, Sorgearbeit und Erwerbsarbeit nicht länger als gegensätzliche Sphären zu behandeln, sondern als miteinander verflochtene Bestandteile der Lebensverläufe von Beschäftigten. Familiengerechte Personalpolitik rückt diese Verflechtung ins Zentrum organisationaler Entscheidungen und nimmt Abstand von einer Arbeitsorganisation, die Sorgverantwortung als Störfall betrachtet. Sie orientiert sich an der empirischen Realität: ein Großteil der Beschäftigten in Deutschland übernimmt im Laufe ihres Erwerbslebens Verantwortung für Kinder oder Pflegebedürftige.¹ Von diesem

Normalfall ausgehend müssen personalpolitische Strukturen, Prozesse und Erwartungen auf betrieblicher Ebene neu justiert werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird viel zu oft als individuelles Problem einzelner Mütter, und nicht als strukturelle Gestaltungsaufgabe von Betrieben und Dienststellen verstanden. Familiengerechte Personalpolitik setzt dort an, wo klassische Personalpolitik an ein männliches Normarbeitermodell anknüpft, das zeitlich unbegrenzte Verfügbarkeit, lineare Erwerbsverläufe und die Abwesenheit von Sorgeverantwortung implizit voraussetzt.² Dieses Modell prägt weiterhin in vielen Betrieben und Dienststellen Personalentscheidungen, Leistungsbewertungen und Karrierepfade und benachteiligt insbesondere Frauen und Mütter, die nach wie

- 1 Prognos: Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie. Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und was Unternehmen tun können, Berlin 2024.
- 2 William, Joan C. / Blair-Loy, Mary / Berdahl, Jennifer L.: Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma, *Journal of Social Issues* 69(2) (2013), S. 209–234.

vor den größten Anteil unbezahlter Sorgearbeit leisten.³ Aber auch Väter und männliche pflegende Angehörige, deren Erwerbsverhalten nicht dem Ideal entspricht, stoßen an betriebliche Grenzen.⁴

Viele Väter äußern den Wunsch, mehr Zeit für ihre Familie zu haben.⁵ Die Mehrheit der Eltern strebt eine gleichberechtigte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit an.⁶ In der Praxis wird dies jedoch nur von wenigen Paaren umgesetzt. Personalpolitik in Betrieben und Dienststellen spielt dabei eine zentrale Rolle als Gatekeeper betrieblicher Normen. Eine familiengerechte Personalpolitik berücksichtigt die vielfältigen familiären Anforderungen im Lebensverlauf von Beschäftigten (z. B. Elternschaft, Pflege, Trennung) und entwickelt dafür betriebliche Lösungen. Sie setzt wirksame Normen, indem sie Mütter und Väter gleichermaßen ausdrücklich als Zielgruppe von Vereinbarkeitsmaßnahmen adressiert und kürzere Erwerbsarbeitszeiten von Vätern gezielt fördert. Formalisierte und transparente Regelungen zeigen Wirkung: In Betrieben und Dienststellen mit klar geregelter Vereinbarkeit sind Väter deutlich eher bereit, ihre Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren und Sorgearbeit gleichberechtigt zu übernehmen.⁷

Was familiengerechte Personalpolitik konkret bedeutet, variiert je nach Branche, Betriebsgröße, Beschäftigtenstruktur und regionalem Kontext (z. B. örtliche Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige). Entscheidend ist nicht ein einheitlicher Maßnahmenkatalog, sondern ein bedarfsorientierter, strukturierter Prozess mit kollektiv ausgehandelten und transparenten Rahmenbedingungen. Betriebs- und Personalräte haben dabei eine Schlüsselrolle,⁸ indem sie individuelle Erfahrungen bündeln, strukturelle Probleme sichtbar machen und diese mit Betriebs- und Dienstvereinbarungen in verbindliche Regelungen übersetzen. Es handelt sich um einen fundamentalen Veränderungsprozess, der personalpolitische Strukturen, Prozesse und Erwartungen neu verhandelt und nachhaltig implementiert.⁹

Schwangerschaft, Elternzeit und Wiedereinstieg: Personalpolitik in sensiblen Übergängen

Ein zentrales Beispiel für familiengerechte Personalpolitik ist der Umgang mit Schwangerschaft, Elternzeit und Wiedereinstieg. Dieses Thema betrifft nicht nur gebärende Personen, sondern ebenso ihre Partner*innen. Dass Menschen schwanger und Kinder geboren werden, wird in der Arbeitswelt auf Grund der persistenten Orientierung am männlichen Normarbeitermodell nach wie vor als Ausnahmefall bewertet. Das erste Gespräch mit der Führungskraft prägt entscheidend, ob Elternschaft als selbstverständlicher Teil betrieblicher Realität oder als Belastung gerahmt wird, mit entsprechendem Einfluss auf das Erleben der Beschäftigten.

Ebenso sensibel sind die Phasen der Elternzeit sowie des Wiedereinstiegs. Nicht selten reagieren Organisationen überrascht oder zurückhaltend, wenn Beschäftigte mit Sorgeverantwortung zurückkehren. Ein wichtiges Element für einen gelungenen Wiedereinstieg ist der Zugang zu Fort- und Weiterbildung, der angesichts des Wandels der Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung für die Beschäftigungssicherheit gewinnt – insbesondere nach längeren Erwerbsunterbrechungen. Familiäre Verpflichtungen sind der Hauptgrund, weshalb Mütter an Weiterbildungen

nicht teilnehmen,¹⁰ und verdeutlichen die entscheidende Rolle betrieblicher Rahmenbedingungen für die berufliche Teilhabe von Personen mit Sorgeverantwortung.

Signalisieren Betriebe und Dienststellen an sensiblen Übergängen im Lebensverlauf, dass Sorgearbeit als Normalfall anerkannt ist, stärkt dies die Sicherheit der Beschäftigten und beeinflusst sowohl die Phase vor Mutterschutz oder Elternzeit als auch die Rückkehrentscheidungen von Eltern positiv.¹¹ Familiengerechte Personalpolitik zeichnet sich durch transparente und möglichst kollektiv geregelte Strukturen und Prozesse aus, die allen Geschlechtern offenstehen und Sorgeverantwortung unabhängig vom Geschlecht berücksichtigen und ermöglichen. Dazu gehören unter anderem:

- **Klar benannte Ansprechpersonen und verbindliche Prozesse** zu Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg z.B. Gespräche mit Vorgesetzten über Arbeitsplatz, Tätigkeiten und Arbeitszeitvolumen.
- **Familienstartzeit**, Freistellung für Väter und Partner*innen direkt nach der Geburt, um Sorgeverantwortung von Beginn an partnerschaftlich aufzuteilen.
- **Führungskräfteschulungen**, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit als Gestaltungsaufgabe implementieren und Instrumente vermitteln.
- **Verbindliche Regelungen zur betrieblichen Einbindung** während Mutterschutz und Elternzeit, etwa Einladungen zu Betriebs- oder Personalversammlungen, betrieblichen Veranstaltungen und Fort- und Weiterbildungen sowie Festlegung transparenter Kommunikationswege.

3 WSI Gender Daten Portal: Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit 2022, online: <https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-zeitaufwand-fuer-bezahlte-und-unbezahlte-arbeit-20122013-14913.htm> (Zugriff: 20.02.2026).

4 Lott, Yvonne: Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung, WSI Policy Brief (Nr. 83, 2024), online: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008938/p_wsi_pb_83_2024.pdf (Zugriff: 20.02.2026).

5 Lott, Yvonne / Klenner, Christina: Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces, Community, Work & Family 21(5) (2018), S. 564–580.

6 BMFSFJ: Väterreport: Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland, Berlin 2023.

7 Kohlrausch, Bettina / Peters, Eileen: Auswertung zu Equal-Care-Day und Frauentag, WSI-Pressemitteilung, online: <https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-auch-erwerbstaetige-muetter-uebernehmen-meist-grossteil-der-kinderbetreuung-57852.htm> (Zugriff: 20.02.2026).

8 Bernhardt, Janine / Bünning, Mareike: Fathers' working times in Germany: the role of the ideal worker norm in the context of other cultural and structural workplace conditions, in: Las Heras Maestro, Mireia / Chinchilla Albiol, Nuria / Grau Grau, Marc (Hrsg.): The New Ideal Worker: Organizations Between Work-Life Balance, Gender and Leadership, Cham 2020, S. 25–48.

9 Jirjahn, Uwe / Mohrenweiser, Jens: Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany, British Journal of Industrial Relations 59 (2021), S. 1020–1048.

10 Klenner, Christina / Lott, Yvonne / Seefeld, Julia: Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik: Wie können Arbeitszeitoptionen für moderne Lebensläufe betrieblich umgesetzt werden? WSI Policy Brief (Nr. 14, 2017), online: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006667 (Zugriff: 20.02.2026).

11 Lott, Yvonne / Pollozek, Magdalena / Peters, Eileen: Und es gibt ihn doch! Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen, WSI Report (Nr. 101, 2025), online: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-009080/p_wsi_report_101_2025.pdf (Zugriff: 20.02.2026).

- **Mentoring- oder Patenschaftsmodelle**, um den Informationsfluss zu sichern und den Kontakt zum Betrieb oder der Dienststelle aufrechtzuhalten.
- **Sorgesensible Arbeitszeitgestaltung**, die die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt.
- **Fort- und Weiterbildungen**, die zeitlich und organisatorisch mit Sorgeverantwortung vereinbar sind.
- **Betriebs- und Dienstvereinbarungen Vereinbarkeit von Familie und Beruf**, die die betrieblichen Rahmenbedingungen konkret ausgestalten.

Solche Strukturen gewährleisten, dass Beschäftigte während Mutterschutz und Elternzeit nicht aus dem betrieblichen Blick geraten und reduzieren Brüche im Erwerbsverlauf. Sie schaffen Transparenz, Kontinuität und Sicherheit und legen die Grundlage für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit.

Zeit, Geld und Organisation: Zentrale Bausteine familiengerechter Personalpolitik

Arbeitszeitgestaltung spielt eine zentrale Rolle in der Personalpolitik. Studien zeigen, dass Mütter schneller und mit höherem Stundenumfang zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurückkehren.¹² Familiengerechte Personalpolitik wirkt sich damit unmittelbar positiv auf Fachkräftebindung und -gewinnung aus. Ein Thema das für Personaler*innen und Betriebs- und Personalräte eine zentrale Herausforderung darstellt.¹³

Flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitmodelle, familienfreundliche Schichtmodelle und echte Zeitsouveränität erleichtern die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit erheblich,¹⁴ sofern sie nicht mit ständiger Erreichbarkeit, Leistungsverdichtung und Entgrenzung einhergeht. Familiengerechte Personalpolitik versteht Zeitflexibilität als Instrument der Autonomie der Beschäftigten, nicht als Mittel zur Ausweitung betrieblicher Zugriffsmöglichkeiten.

Ein weiterer Baustein ist die Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege, etwa durch einkommensgestaffelte finanzielle Zuschüsse zu institutioneller Kinderbetreuung oder Pflege. Auch können Übernahme von Betreuungskosten bei dienstlichen Terminen, Dienstreisen oder Fort- und Weiterbildungen jenseits der regelmäßigen Arbeitszeit sowie Betreuungsangebote während der Schulferien konkrete Entlastung schaffen. Entscheidend für die Entwicklung personalpolitischer Instrumente sind eine systematische Analyse des Unterstützungsbedarfs von Beschäftigten mit Sorgeverantwortung sowie die verbindliche Regelung entsprechender Maßnahmen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen, um eine familiengerechte Organisationskultur nachhaltig zu verankern.

Gesetzlicher Reformbedarf für eine familiengerechte Personalpolitik

Familiengerechte Personalpolitik auf betrieblicher Ebene erfordert einen rechtlichen Rahmen, der gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ermöglicht und notwendige Sorgearbeit im Lebensverlauf aller Geschlechter berücksichtigt. Gesetzgebung übernimmt dabei eine zentrale Steuerungsfunktion, weil sie betriebliche Handlungsspielräume festlegt.

Zu den zentralen legislativen Gestaltungsansätzen zählt die Erweiterung bzw. Aktualisierung der Initiativ- und Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen. Dies betrifft unter anderem die Einführung mobiler Arbeit, die Wahl des Arbeitsortes, Fragen der Gleichstellung sowie Durchsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit bei Vereinbarkeit und Entgelt. Erweiterte Mitbestimmungsrechte versetzen betriebliche Interessenvertretungen in die Lage, Vereinbarkeit nicht nur reaktiv zu begleiten, sondern aktiv zu gestalten.

Eine gesetzliche Verpflichtung von Betrieben und Dienststellen zur sorgesensiblen und geschlechtergerechten Arbeitszeitgestaltung würde die strukturelle Verankerung von Vereinbarkeit stärken – ähnlich wie es der djb in der Konzeption für ein Wahlarbeitszeitgesetz vorschlägt.¹⁵ Dieser verbindet zeitliche Flexibilität mit verbindlichen Schutz- und Rückkehroptionen. Rechtliche Klarheit und Erwartungssicherheit sorgen dafür, dass familiengerechte Arbeitszeiten kollektiv abgesichert werden.

Solange Arbeitgebende sich nicht wieder verstärkt zu Tarifbindung, Mitbestimmung und Vereinbarkeit bekennen und diese umsetzen, sind klare gesetzliche Regelungen unabdingbar. Das wird besonders deutlich mit Blick auf den Niedriglohnsektor. Hier arbeiten überdurchschnittlich häufig Frauen, Migrant*innen, junge Menschen, geringqualifizierte Beschäftigte sowie ältere Erwerbstätige in oft körperlich belastenden Jobs mit unregelmäßigen Arbeitszeiten.¹⁶ Familiengerechte Personalpolitik richtet sich nicht ausschließlich an Eltern kleiner Kinder, sondern an alle Beschäftigten, die im Verlauf ihres Erwerbslebens Sorgeverantwortung übernehmen – etwa für Kinder, pflegebedürftige Angehörige oder andere nahestehende Personen – und dabei auf planbare Erwerbsarbeitszeiten sowie eine sorgesensible Arbeitsorganisation angewiesen sind. Gerade Beschäftigte mit geringer betrieblicher Verhandlungsmacht können entsprechende Bedingungen jedoch häufig nicht selbst durchsetzen, sodass familiengerechte Personalpolitik ohne gesetzliche Mindeststandards droht, ein Privileg gut abgesicherter Beschäftigtengruppen zu bleiben. Ein grundlegender Wandel hin zu guter Arbeit und sorgesensibler Personalpolitik ist daher ohne gesetzgeberische Impulse kaum möglich.

12 Bächmann, Ann-Christin / Frodermann, Corinna / Müller, Dana: Does the firm make the difference? The influence of organizational family-friendly arrangements on the duration of employment interruptions after childbirth, *European Sociological Review* 36(5) (2020), S. 798–813.

13 Frodermann, Corinna / Bächmann, Ann-Christin / Hagen, Marina / Grunow, Daniela / Müller, Dana: Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, IAB-Kurzbericht (18/2018), online: <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1818.pdf> (Zugriff: 20.02.2026).

14 Ahlers, Elke: Personalengpässe: Was tun Betriebe gegen den Fachkräftemangel? WSI Report (Nr. 103, 2025), online: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009115 (Zugriff: 20.02.2026).

15 Lott, Yvonne / Klenner, Christina: Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces, *Community, Work & Family* 21(5) (2018), S. 564–580.

16 <https://www.djb.de/projekte/konzeption-eines-wahlarbeitszeitgesetzes>

17 Statistisches Bundesamt: Qualität der Arbeit: Niedriglohnquote, online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html> (Zugriff: 20.02.2026).

Schutz in der Arbeit statt vor der Arbeit: Sorgerechte Arbeitswelten kollektiv gestalten

Prof. Dr. Maria Wersig

Professorin für Rechtliche Grundlagen der Sozialen Arbeit an der Hochschule Hannover und ehemals Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes (2017–2023)

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gehört seit Jahrzehnten zu den Kernanliegen der Gleichstellungspolitik. In Deutschland existiert ein breites Spektrum arbeits- und sozialrechtlicher Instrumente, die abhängig Beschäftigten Flexibilität eröffnen und individuelle Absicherung gewährleisten sollen – von Teilzeitanträgen über Eltern- und Pflegezeiten bis hin zu Lohnersatz- und Familienleistungen. Gleichwohl zeigen zentrale Indikatoren, dass Vereinbarkeit weiterhin nur unzureichend gelingt: In vielen Lebensphasen ist sie nicht realisierbar oder nur um den Preis erheblicher finanzieller Einbußen. Der rechtlich breit adressierten Vereinbarkeit steht damit eine strukturelle Ungleichheit gegenüber.

Die bekannten Gender Gaps verdeutlichen diese Schieflage: Frauen übernehmen weiterhin den überwiegenden Teil unbezahlter Sorgearbeit und reduzieren ihre Erwerbsarbeitszeit nach der Geburt eines Kindes deutlich häufiger als Männer. Dies schlägt sich im Gender Time Gap, Gender Pay Gap und schließlich im Gender Pension Gap nieder. Nachfolgend soll verdeutlicht werden, dass die bestehenden Regelungen zwar nicht wirkungslos sind, jedoch primär auf individuelle Anpassungen zielen und strukturelle Ungleichheiten nicht aufzubrechen vermögen. Gleichzeitig sollen Wege zur Verbesserung aufgezeigt werden.

I. Status quo: Individualrechte und sozialrechtliche Absicherung

Die bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen wirken überwiegend reaktiv und individualisiert: Sie stabilisieren Übergänge, verändern aber nicht die strukturellen Bedingungen, unter denen Sorge- und Erwerbsarbeit kollidieren. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und rechtliche Regelungen bieten Fehlanreize für einen Verzicht auf existenzsichernde Erwerbstätigkeit sorgearbeitender Personen – weit überwiegend Mütter. Vor allem die Logik des „Schutzes“ ist problematisch: Häufig sollen Mütter vor der Arbeit geschützt werden, indem Erwerbsarbeit unterbrochen oder reduziert wird und (in der Praxis mehr oder weniger erfolgreich) spätere Rückkehrrechte vorgesehen sind. Eine verlässliche Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne einer Verbindung von Sorgearbeit und existenzsichernder Beschäftigung wird durch die gängigen Gestaltungsrechte aber nicht gewährleistet.

1. Arbeitsrechtliche Instrumente

Im Arbeitsrecht dominieren individuelle Anspruchsnormen, die Beschäftigten einen temporären oder anteiligen Rückzug aus der

Erwerbsarbeit ermöglichen. Dazu gehören die Teilzeitanträge nach §§ 8 ff. TzBfG, die Elternzeitregelungen des BEEG sowie die Freistellungs- und Reduzierungsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Diese Normen sowie weitergehende tarifrechtliche Regelungen sehen Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich des Arbeitsumfangs einschließlich Rückkehrrechte vor und schützen teilweise in bestimmten Phasen vor Kündigung, aber sie individualisieren Vereinbarkeit. Die Verantwortung, das eigene Arbeitsleben an Sorgezeiten anzupassen, bleibt bei den Einzelnen. Auch das arbeitgeberseitige Weisungsrecht (§ 106 GewO) verpflichtet nicht dazu, Sorgeverpflichtungen strukturell mitzudenken, sondern lediglich einzelfallbezogen zu berücksichtigen. Unternehmen handeln meist nur dann „familienfreundlich“, wenn sich dies organisatorisch und wirtschaftlich problemlos umsetzen lässt oder wenn die betroffenen Beschäftigten nicht so leicht austauschbar sind.

2. Sozialrechtliche Sicherungsinstrumente

Im Sozialrecht werden Sorgephasen vor allem über Lohnersatz- und Ausgleichsleistungen abgedeckt. Elterngeld, Pflegeunterstützungsgeld oder Krankengeld sichern temporäre Erwerbsausfälle ab. In der gesetzlichen Rentenversicherung werden bestimmte Zeiten der Sorgearbeit berücksichtigt. Diese Leistungen verhindern existenzielle Abstürze, kompensieren jedoch nicht die strukturellen Effekte wiederholter Erwerbsunterbrechungen und reduzierter Arbeitszeiten. Auch sie folgen der Logik der individuellen Absicherung: Sie greifen, wenn Erwerbsarbeit nicht mehr möglich ist, aber nicht, um sie langfristig verlässlich zu gestalten.

Zudem fehlt es an einer konsequenten Kopplung zwischen Sozialrecht und Arbeitsorganisation. Zwar sollen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (§ 8 SGB III) „die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen“, die Sorgeverpflichtungen haben. In der Praxis bleibt dieser inhaltliche Anspruch jedoch weitgehend programmatisch und ohne institutionalisierte Kooperation zwischen Betrieben, Arbeitsagenturen und kommunalen Trägern.

3. Strukturelle Grenzen des bestehenden Rahmens

Gemeinsam ist diesen Regelungen also, dass sie Schutz als Abwesenheit verstehen: Schutz durch Freistellung, Auszeiten oder Teilzeit. Eine Ausnahme bilden die Arbeitsschutzbestimmungen nach den §§ 9 ff. MuSchG, die den Schutz in der Arbeit regeln. Der Sozialstaat hilft, wenn Erwerbsarbeit unterbrochen oder eingeschränkt wird, allenfalls finanziell – nicht unbedingt, damit sie fortgesetzt werden kann. Für Beschäftigte bedeutet dies, dass Vereinbarkeit weiterhin auf individuelle Lösungen, Aushandeln und Kompensationen angewiesen ist. Für Betriebe entstehen

dadurch implizite Anreize: Es ist häufig einfacher, Beschäftigte in Sorgephase temporär von der Arbeit freizustellen oder in kurzer, nicht existenzsichernder Teilzeit zu halten, als flexible, sorgesensible Arbeitsorganisationen zu schaffen.

Individuelle Transferleistungen des Sozialrechts ermöglichen die Unterbrechung oder Reduzierung von Erwerbsarbeit, indem sie Ausfallzeiten stabilisieren. Sie verhindern aber nicht, dass diese sich in den Erwerbsbiografien langfristig verfestigen. Phasen verringerter Erwerbstätigkeit – ob als Elternzeit, Pflegezeit oder Teilzeit – sind notwendige und legitime Bestandteile jedes Erwerbslebens. Problematisch wird es erst, wenn sie zu dauerhaften Brüchen führen, zu geringeren Einkommen, eingeschränkten Aufstiegschancen oder unzureichender sozialer Sicherung – eine Realität vor allem für Mütter und besonders für Alleinerziehende, von denen rund vierzig Prozent Grundsicherung nach dem SGB II beziehen oder zeitweise darauf angewiesen sind. Ihre Lage zeigt exemplarisch, dass auch ein umfassendes Sicherungssystem die strukturelle Ungleichheit nicht aufheben kann.

Damit perpetuiert sich ein Widerspruch: Die Rechtsordnung schützt vor den Risiken der Erwerbsarbeit, nicht aber die kontinuierliche Teilhabe an ihr. Ein sorgesensibler Sozialstaat müsste Erwerbsarbeit dagegen als Ort sozialer Verantwortung begreifen, in dem Sorgearbeit nicht externalisiert, sondern integriert wird.

II. Grenzen überwinden

1. Ziel

Ziel muss es sein, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit dauerhaft miteinander vereinbar zu gestalten, ohne dass Sorgeverantwortung zu struktureller Benachteiligung führt. Es geht nicht darum, Auszeiten zu vermeiden, sondern sie reversibel und durchlässig zu gestalten und Teilzeitphasen existenzsichernd so auszuformen, dass eine möglichst vollzeitnahe Teilzeit, angepasst an individuelle Bedürfnisse, lebbar ist. Konzepte wie „Optionszeiten“ erweitern derartige Möglichkeiten, indem sie individuelle Zeitsouveränität stärken und zugleich auf eine strukturelle Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zielen. Das alles erfordert die kreative und engagierte Mitarbeit von Arbeitgebenden und Beschäftigtenvertretungen. Dieses Engagement einzufordern, ist gerade auch der Kern des Konzepts eines Wahlarbeitszeitgesetzes des Deutschen Juristinnenbundes.¹ Beide verweisen damit auf ein Verständnis von Vereinbarkeit, das kollektive Rahmenbedingungen stärker einbezieht.

Sozialrechtliche Instrumente können dabei eine zentrale Rolle spielen, indem sie arbeitsrechtliche Modelle flankieren, die betriebliche Umsetzung ermöglichen und wirtschaftliche Risiken solidarisch abfedern. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) benötigen Unterstützung, um flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle organisatorisch und finanziell tragen zu können. Denkbar sind Umlageverfahren zur Erstattung von Vertretungs-, Einarbeitungs- oder Planungskosten sowie regionale Kooperationsstrukturen zur Koordinierung kurzfristiger Betreuungs- oder Pflegebedarfe. Solche Instrumente würden es ermöglichen, Sorgephase als normalen Bestandteil des Erwerbslebens zu akzeptieren und zu organisieren, ohne dass sie zu dauerhaften Nachteilen führen.

Dieser Ansatz versteht Vereinbarkeit als gemeinsame Aufgabe von Sozialstaat, Wirtschaft und Beschäftigten. Er ergänzt bestehende Leistungen durch eine kollektiv tragfähige Infrastruktur, die Kontinuität, Planbarkeit und Gleichstellung ermöglicht. Der sozialstaatliche Auftrag besteht nicht darin, Erwerbslücken zu sanktionieren oder zu verhindern, sondern sicherzustellen, dass sie nicht in dauerhafte Ungleichheit münden.

2. Beispiele für bestehende kollektive Mechanismen

Gegen einen solchen Ansatz scheint zu sprechen, dass die politische Durchsetzbarkeit branchenübergreifender Umlagesysteme kein Selbstläufer ist. Einzelne branchenspezifische Regelungen, wie die Ausbildungsumlage in der Bauwirtschaft, zeigen aber, dass hier Potenziale auch aus Arbeitgebersicht bestehen. Zudem gibt es trotz der vorherrschenden Individualrechtslogik auch gesetzliche Instrumente kollektiver Verantwortung und solidarischer Kostenteilung. Sie zeigen, dass sich auch im Bereich der Vereinbarkeit gemeinsame Strukturen rechtlich verankern lassen. Diese Beispiele sind zugleich Blaupausen und Anknüpfungspunkte für eine Weiterentwicklung des geltenden Rechts hin zu sorgesensiblen kollektiven Lösungen.

a) Das Umlageverfahren im Mutterschutz (U2)

Das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) regelt die Umlageverfahren U1 und U2. Während U1 den Arbeitgeberaufwand bei Krankheit teilweise erstattet, kompensiert das Verfahren U2 die Aufwendungen für Mutterschutzleistungen vollständig, allerdings nicht die Kosten, die durch die Bewältigung des Arbeitskraftausfalls entstehen. Arbeitgebende zahlen hierzu eine Umlage an die Krankenkassen; im Leistungsfall werden ihnen die Entgeltersatzleistungen während Mutterschutz und Beschäftigungsverboten zu 100 Prozent erstattet.

Dieses System entlastet die Unternehmen und damit auch KMU, für die ein einzelner Mutterschutzfall eine erhebliche finanzielle und organisatorische Belastung darstellen kann. Zugleich fördert es die Gleichstellung, indem es Mutterschutzkosten kollektiviert und geschlechtsspezifische Diskriminierungsanreize reduziert.

b) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1)

Das Verfahren U1 folgt einem ähnlichen Gedanken. Arbeitgebende erhalten – abhängig von ihrer Betriebsgröße – eine teilweise Erstattung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit. Auch hier steht die kollektive Abfederung von Belastungen kleiner Betriebe im Vordergrund.

c) Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nach § 167 Abs. 2 SGB IX sind Arbeitgebende verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuleiten, wenn Beschäftigte länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Ziel ist, gemeinsam mit den Betroffenen und den betrieblichen Interessenvertretungen in einem strukturierten dialogischen Prozess Wege zu finden, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder

1 <https://www.djb.de/projekte/konzeption-eines-wahlarbeitszeitgesetzes>

wiederherzustellen. Dabei sind ggf. auch Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt hinzuzuziehen. Die Problemlage wird damit kollektiv angegangen.

d) *Steuerliche Kinderbetreuungszuschüsse (§ 3 Nr. 33 EStG)*

Auch das Steuerrecht kennt Anreize für kollektives Handeln. Arbeitgebende können Zuschüsse zu den Betreuungskosten nicht schulpflichtiger Kinder steuerfrei leisten. Was bislang fehlt, ist ein entsprechendes Pendant für Pflegeverpflichtungen und eine breitere Öffnung für betriebliche Unterstützungsleistungen bei kurzfristigen Sorgeanforderungen.

3. *Neue kollektive Instrumente für Vereinbarkeit*

Die Beispiele aus dem bestehenden Recht zeigen: Kollektive Mechanismen sind keineswegs fremd im deutschen Sozialstaat. Sie werden jedoch bislang nur für bestimmte, eng definierte Risiken genutzt – Mutterschaft, Krankheit, Invalidität –, nicht aber für die alltäglichen Vereinbarkeitsanforderungen, die in der Arbeitswelt dauerhaft und ständig auftreten. Sorgearbeit bleibt damit strukturell „unsichtbar“ in den Systemen der sozialen Sicherung und der Arbeitsorganisation. Ein zukunftsfähiger Ansatz muss deshalb die kollektive Dimension von Vereinbarkeit in den Mittelpunkt rücken und diese als gemeinsame Aufgabe von Betrieben, Beschäftigten und öffentlicher Hand begreifen.

a) *Eine Vereinbarkeits-Umlage: Solidarische Finanzierung von Flexibilitätskosten*

Ein zentraler Ansatzpunkt liegt in der Idee einer Vereinbarkeits-Umlage (VU), die an das bewährte Umlageprinzip der Mutterschutz- und Krankheitskosten anknüpft. Sie könnte dazu dienen, jene Kosten abzufedern, die in Betrieben entstehen, wenn Sorgeverpflichtungen kurzfristig Arbeitszeitanpassungen, Arbeitszeitflexibilisierung, Veränderungen der Arbeitsumgebungen und Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsortes erforderlich machen. So ließe sich vermeiden, dass einzelne Betriebe die betriebswirtschaftlichen Lasten von Sorgezeiten allein tragen müssen.

Solche Kosten entstehen etwa durch die Einarbeitung von Vertretungen, temporäre Überstunden anderer Beschäftigter, Qualifizierungen, die Bereitstellung von Planungs- oder Kommunikationssoftware oder durch externe Unterstützungsleistungen, zum Beispiel bei Kinder- und Pflegebetreuung oder anderen temporären sorgearbeitsbezogenen Bedarfen. Für KMU sind diese Aufwendungen oftmals ein ernstzunehmendes Hemmnis, flexible und an den individuellen Bedürfnissen orientierte Arbeitsbedingungen anzubieten. Eine Umlagefinanzierung würde diese Last kollektiv verteilen und so gleiche Ausgangsbedingungen schaffen.

Die Vereinbarkeits-Umlage wäre damit nicht nur ein Instrument der Entlastung, sondern zugleich ein Anreizsystem, das betriebliche Flexibilität belohnt. Denkbar sind branchenspezifische Ausgestaltungen, differenzierte Erstattungssätze für KMU oder auch Kombinationen mit steuerlichen Vergünstigungen. So könnte die Umlage zugleich ökonomische und gleichstellungspolitische Ziele miteinander verbinden.

b) *Vereinbarkeits-BEM: verlässliches Verfahren mit klaren Verantwortlichkeiten*

Das Modell des BEM lässt sich auf den Bereich der Sorgearbeit – mit themenbezogenen Modifikationen – übertragen. Ein „Vereinbarkeits-BEM“ könnte verpflichtende Verfahrensschritte festlegen, wenn Beschäftigte aufgrund von Pflege- oder Betreuungsverpflichtungen Anpassungen ihrer Arbeitszeit oder des Arbeitsortes benötigen (ohne erst anzusetzen, wenn ein temporäres Ausscheiden aus dem Beruf schon stattgefunden hat). Statt informeller Einzelfalllösungen gäbe es standardisierte Verfahren mit klaren Verantwortlichkeiten.

c) *Regionale „Vereinbarkeits-Hubs“: Kooperation statt Einzelverantwortung*

Ein weiterer Hebel liegt in der institutionellen Vernetzung. Vereinbarkeit scheitert oft nicht an fehlender Bereitschaft, sondern an der Fragmentierung der Zuständigkeiten. Arbeitsagenturen, Jugendhilfe, Pflegekassen, kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Kitas und Schulen, Horte, Betriebe und Kommunen handeln nebeneinander, ohne dass Verfahren oder Informationswege aufeinander abgestimmt sind.

Ein Konzept regionaler „Vereinbarkeits-Hubs“ könnte diese Akteure zusammenführen. Sie würden als Stützpunkt und koordiniertes Netzwerk agieren – vergleichbar den Inklusionsämtern oder Integrationsfachdiensten –, um für Betriebe und Beschäftigte eine gemeinsame Anlaufstelle zu schaffen. Dort könnten kurzfristige Betreuungsbedarfe koordiniert, Unterstützungsleistungen vermittelt und Vertretungslösungen abgestimmt werden.

Solche Modelle lassen sich auf bestehenden Strukturen aufbauen: Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (§ 385 SGB III), die Pflegeberatungen (§ 7a SGB XI) oder die kommunalen Familienservicestellen könnten zu Bausteinen eines solchen „Hubs“ werden. Entscheidend wäre, dass aus freiwilliger Kooperation eine rechtlich abgesicherte Koordinationspflicht wird.

Das PflegeZG und das FPfZG eröffnen individuelle Freistellungs- und Teilzeitanprüche. Ergänzt werden sie durch das Pflegeunterstützungsgeld (§ 44a SGB XI) sowie durch Entlastungs- und Kurzzeitpflegeleistungen. Neuere Modelle setzen auf die Zusammenarbeit von Betrieben, Pflegekassen und kommunalen Beratungsstellen, um kurzfristige Betreuungslücken zu schließen. Noch fehlt aber eine verbindliche Verfahrenslogik, die betriebliche und sozialrechtliche Akteure strukturell verknüpft.

d) *Digitale Infrastruktur und Planbarkeit als Gleichstellungsfrage*

Nicht zuletzt zeigt die betriebliche Praxis, dass Vereinbarkeit technische und organisatorische Ressourcen erfordert. Ohne geeignete Personalplanung, Zeiterfassung oder Vertretungsmanagement können Flexibilitätswünsche kaum umgesetzt werden. Gerade in KMU fehlen oft die Mittel für entsprechende Systeme. Ein gezieltes Förderprogramm – etwa in Verbindung mit der Vereinbarkeits-Umlage – könnte hier ansetzen: Zuschüsse für digitale Planungsinstrumente wären zugleich Gleichstellungspolitik und Wirtschaftsförderung.

III. Ausblick: Paradigmenwechsel und Forschungsbedarf

Erwerbsarbeit muss als sozialer Raum begriffen werden, in dem Verantwortung für Sorgearbeit geteilt wird – zwischen Beschäftigten, Betrieben und öffentlichen Institutionen. Vereinbarkeit ist nicht in erster Linie Privatsache, sondern eine Frage der Arbeitsorganisation, der Finanzierung und der kollektiven Infrastruktur. Rechtlich und institutionell steht dieser Wandel erst am Anfang. Die wenigen bestehenden Beispiele kollektiver Verantwortung zeigen, dass der Sozialstaat über tragfähige Mechanismen verfügt, um individuelle Risiken gemeinschaftlich abzufedern. Diese Logik gilt es weiterzuentwickeln: zu einem System, das Flexibilität und Planbarkeit als gemeinsames Gut begreift und solidarisch organisiert.

Für Forschung und Rechtspolitik stellen sich daraus mehrere Leitfragen:

- **Wie lassen sich die Kosten von Flexibilität kollektivieren**, ohne die Autonomie von Betrieben und Beschäftigten einzuschränken?
- **Welche rechtlichen Schnittstellen** zwischen Arbeitsrecht, Sozialrecht und Steuerrecht sind aktivierbar oder müssen neu geschaffen werden?

- **Welche institutionellen Formen** können Kooperation zwischen Betrieben, Arbeitsagenturen, Jugendhilfe und Pflegekassen strukturell absichern?
- **Und schließlich: Wie lässt sich Sorgearbeit als gleichwertige Dimension von Arbeit** im Sozialstaat konzeptionell und normativ verankern?

Die Beantwortung dieser Fragen verlangt interdisziplinäre Forschung – an der Schnittstelle von Arbeitsrecht, Sozialrecht, Sozialpolitik und Geschlechterforschung. Ziel ist kein neues Sonderrecht für Mütter oder Pflegende, sondern eine Neuordnung des Verhältnisses von Arbeit, Fürsorge und sozialer Sicherung, die Gleichstellung und Teilhabe ermöglicht, ohne die Verantwortung dafür zu privatisieren. Sorgerechte Arbeitswelten entstehen nicht allein durch individuelle Ansprüche, sondern durch kollektives Aushandeln, institutionelle Solidarität und gesellschaftliche Investition in Planbarkeit. Erst wenn diese Dimensionen rechtlich, organisatorisch und finanziell zusammengeführt werden, kann Vereinbarkeit zur selbstverständlichen Grundlage gleichberechtigter Erwerbsarbeit werden – und der Sozialstaat seinen Anspruch einlösen, echte Teilhabe für alle Frauen und Männer zu ermöglichen.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-84

Das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft*

Dr. Sarah Czerney

Medien- und Kulturwissenschaftlerin sowie systemische Beraterin in der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen Anhalt in Magdeburg

Dr. Lena Eckert

Genderwissenschaftlerin und Geschäftsführerin des icp – institute for critique and practice gGmbH in Berlin

Das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft wurde 2021 von den Autorinnen nach der Publikation eines zum Thema passenden Sammelbandes¹ gegründet. Das Netzwerk versteht sich als Plattform, um strukturelle Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft im Wissenschaftsbetrieb sichtbar zu machen und zu bekämpfen.

Der Wissenschaftsbetrieb orientiert sich an der Idealfigur unentwegt arbeitender, jederzeit mobiler und verfügbarer Forschender ohne Care-Verantwortung. Dieses Ideal entspricht eher der Lebensrealität von sorgebefreiten Männern als von Müttern. Der Anspruch ständiger geistiger Verfügbarkeit kollidiert mit dem Anspruch ständiger körperlicher Präsenz, den Mutterschaft mit sich bringt. Die Folgen sind messbar: 41 Prozent der Professorinnen sind kinderlos, aber nur 24 Prozent der Professoren.² Weltweit verlassen 34 Prozent der Frauen in MINT-Fächern (in Deutschland sogar 50 Prozent) ihre Vollzeitstelle in der Wissenschaft nach der Geburt eines Kindes; bei Vätern sind es

lediglich 12 Prozent.³ Zur gläsernen Decke für Frauen kommt die „maternal wall“⁴ dazu. Diese ist bedingt durch stereotype Annahmen wie mangelnde Verfügbarkeit, fehlende Karriereambitionen und geringere Produktivität von Müttern.

Die Corona-Pandemie hat die bestehenden Ungleichheiten nochmals massiv verschärft. Einreichungen bei Wissenschaftsjournalen, Veröffentlichungen und Konferenzteilnahmen von Müttern gingen während des Lockdowns stark zurück, während, so legen Studien nahe, Frauen ohne Betreuungspflichten und Männer (einschließlich der Väter) den hinzugewonnenen Freiraum vermehrt für Publikationen nutzen konnten.⁵ Die Gründerinnen des Netzwerks haben hierfür den Begriff Corona Motherhood Gap geprägt.⁶

- 1 www.mutterschaft-wissenschaft.de, Kontakt über mail@mutterschaft-wissenschaft.de, Instagram: https://www.instagram.com/mutterschaft_wissenschaft/, LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/102632892>
- 2 Czerney, Sarah / Eckert, Lena / Martin, Silke (Hrsg.): *Mutterschaft und Wissenschaft, Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit*, Berlin 2020.
- 3 Vgl. BuWiK 2025, online: BuWiK 2025: 208 (Zugriff: 03.03.2026).
- 4 Vgl. Mothers in Science, online: <https://www.mothersinscience.com/> (Zugriff: 03.03.2026).
- 5 Williams, Joan C.: *The Glass Ceiling and the Maternal Wall in Academia*, *New Directions for Higher Education* 130 (2005), S. 91–105, online: <https://doi.org/10.1002/he.181> (Zugriff: 03.03.2026).
- 6 Staniscuaski, Fernanda et al: *Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic*, *From Survey to Action*, *Frontiers in Psychology* Jg. 12 (2021), 1640.

Das Netzwerk setzt sich für rechtliche und institutionelle Reformen ein. Im Zentrum der Kritik steht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Maßstab für Vertragslaufzeiten muss die tatsächliche Arbeitszeit sein, nicht die Lebenszeit, Teilzeitstellen sind entsprechend nur anteilig anzurechnen. Drittmittelverträge müssen zwingend um die Dauer der Elternzeit verlängerbar sein. Zudem fordert das Netzwerk, mehr Teilzeit- und Tandemprofessuren zu ermöglichen, Juniorprofessuren grundsätzlich mit „Tenure Track“ (Übergang in Lebenszeitprofessur bei positiver Evaluation) auszugestalten sowie im WissZeitVG einen Nachteilsausgleich für die Pandemiezeit zu verankern. Auf institutioneller Ebene sollten Wissenschaftseinrichtungen die Reisekosten für mitreisende Kinder und Betreuungspersonen übernehmen, Kinderbetreuung bei Veranstaltungen sicherstellen und studentische Hilfskräfte zur Entlastung Schwangerer und Stillender finanzieren. Weiter bedarf es transparenter Leistungsbewertungen, wie sie in anderen Ländern gang und gäbe sind. Dazu gehört die Bewertung von Leistung nach tatsächlichen Möglichkeiten, diese überhaupt zu erbringen („Achievements Relative to Opportunity“⁷). Notwendig sind auch pandemiebedingte Folgeabschätzungen. Außerdem sollte „Carearbeit“ als qualifizierende Kategorie im Lebenslauf und ihre positive Berücksichtigung in Berufungs- und Evaluationsverfahren eingeführt werden.

Das Netzwerk sammelt Good-Practice-Beispiele. So ist bekannt, dass in einigen Nachbarländern Elternzeitregelungen

in der Wissenschaft flexibler und vertragsneutraler gestaltet sind. Daraus übertragbare Modelle zu entwickeln, bleibt ein wichtiges Ziel für die zukünftige Netzwerkarbeit. Was faire Beschäftigungsbedingungen in der Praxis bedeuten und wie sich eine transparente Leistungsbewertung institutionell verankern lässt, sind zentrale Fragen, zu denen das Netzwerk derzeit Antworten erarbeitet.

Die Initiatorinnen des Netzwerks publizieren zu den genannten Themen und bieten Vorträge, Workshops sowie Beratungen an. Größere hochschulpolitische Initiativen konnten bislang aufgrund begrenzter Ressourcen nicht realisiert werden. Das Netzwerk versteht sich als Teil einer wachsenden Bewegung, die strukturelle Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft nicht als individuelles Problem, sondern als systemische Schieflage des Wissenschaftsbetriebs begreift und entsprechend strukturelle Lösungen einfordert. Wir möchten Akteur*innen, denen dieses Thema wichtig ist und die sich für Mütter in der Wissenschaft engagieren wollen, miteinander verbinden.

7 Czerney, Sarah / Eckert, Lena: Mütterlichkeit in der Wissenschaft, Warum die Wissenschaft einen maternal turn braucht, RdJB – Recht der Jugend und des Bildungswesens, Zeitschrift für Schule, Berufsbildung und Jugenderziehung, Heft 2, (2024) S. 108–123.

8 Dazu online: <https://www.monash.edu/about/who/equity-diversity-inclusion/staff/equitable-decision-making/achievement-relative-to-opportunity> (Zugriff: 03.03.2026).

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-86

Verleihung des Jutta-Limbach-Preises 2026 an das djB Dok-Net

am 26.3.2026 im Senatssaal der Humboldt Universität zu Berlin

Begrüßung

Prof. Dr. Susanne Baer

Präsidentin des djB

Liebe Mitglieder des Deutschen Juristinnenbundes – und alle, die es noch werden wollen! Verehrte Ehrengäste, liebe Gäste! Herzlich willkommen!

Ich bin gleich doppelt stolz, Sie heute Abend hier begrüßen zu dürfen. Zum einen als Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes – denn das ist ein wirklich toller Verein! Zum anderen als Professorin an der Juristischen Fakultät und dem Zentrum für Geschlechterstudien – ja: „Gender Studies“ – im Senatssaal der wunderbaren Humboldt Universität zu Berlin. Wilhelm und Alexander hängen hier an den Wänden, und Caroline, die Schwester, ist ganz sicher mit uns. Also herzlich willkommen!

Was erwartet Sie?

Eine Feier. Das machen wir öfters, denn wir als djB ehren wissenschaftliche Leistungen mit dem Marie-Elisabeth-Lüders-Preis und außergewöhnliche Verdienste für den djB durch die Ehrenmitgliedschaft und die Ehrenpräsidentenschaft. Wie wunderbar, dass Ursula Raue hier ist, eine Ehrenpräsidentin des djB. Und noch mehr Ehrengäste: Wie schön, dass die Abgeordneten des Deutschen Bundestages Ulle Schauws und Lukas Benner hier sind. Wie schön auch, dass Eva Högl hier ist, Senatorin für Inneres des Landes Bremen – und lange Mitglied des djB, auch engagiert in einer unserer Kommissionen. Wunderbar, hier heute die Staatssekretärin im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Eva Schmierer sowie die Berliner Generalstaatsanwältin Margarete Koppers begrüßen zu können. Und immer gut, die Justiz vor Ort zu wissen – ich begrüße sehr herzlich die Präsidentin des Amtsgerichts Berlin Kreuzberg, Christiane Abel und die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, Dr. Andrea Baer.

Wir feiern also, und heute machen wir das mit einer Rückschau und dem Blick nach vorn.

Die Rückschau lohnt sich eigentlich jeden Tag. Gehen Sie über die Straße, in die Kommode am Bebelplatz – da sehen Sie die Ausstellung zu Juristinnen in der DDR, die Louisa Hattendorf mit Studierenden erarbeitet hat, und die jetzt auf Tournee gehen wird. Schauen Sie in die Broschüre, die der djB über jüdische Juristinnen gemacht hat. Lesen Sie im Juristinnen-Lexikon nach, wie viele tolle Frauen sich für Recht und Gerechtigkeit eingesetzt haben.

Und denken Sie an die, die Geburtstag haben. Heute sind das:

Louise Otto-Peters, 1819, deutsche Schriftstellerin und Journalistin, Mitbegründerin der deutschen Frauenbewegung;



▲ Foto: Sharon Adler/PIXELMEER

Marguerite Duvillard-Chavannes, 1851, Mitbegründerin und bis 1903 erste Präsidentin der *Union des femmes de Lausanne*;

Elisabeth Altmann-Gottheiner, 1874, erste Dozentin an einer deutschen Hochschule, erstmals der Titel ordentlicher Professor, Volkswirtschaft das Fach, aber Frauenrechten galt ihr Einsatz, Vorstand des ersten deutschen Frauenkongresses Anfang März 1912, mehrere Schriften;

Sandra Day O'Connor, 1930, erste Richterin am US Supreme Court, konservativ, aber entscheidend mit einem Blick für die Lebensrealität von Frauen im Fall *Casey* 1992, was damals noch die reproduktive Selbstbestimmung von Frauen schützte.

Diana Ross. Keira Knightley. ... Sie alle können wir feiern!

Und morgen hätte Jutta Limbach Geburtstag gefeiert. Was für ein Tag also, um heute diesen Preis zu vergeben! Das tut der djB seit 2022. Wir sind denen wirklich dankbar, die dies ermöglichen, allen voran der Familie Limbach, den Freund*innen des djB, der Geschäftsstelle, die all das hier organisiert, und nicht zuletzt unseren Mitgliedern.

Der Blick zurück gilt also Jutta Limbach: Sie ist nicht nur für mich eine Grande Dame der Gleichberechtigung in Deutschland. Sie war die „Miss Marple der Justiz“ (so ein Titel in der Presse), eine „kämpfende Löwin“ (Karin Deckenbach in einer Biografie). Heute hören wir zu ihr mehr, für die Familie, von Benjamin Limbach, Minister der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen. Es ist besonders schön, dass Sie heute Abend hier sind, genau wie weitere Mitglieder Ihrer Familie, die ich sehr herzlich begrüße. Und wir hören heute mehr zu Jutta Limbach von Heide Pfarr, Professorin, feministische Arbeitsrechtlerin, ehemalige Ministerin und Direktorin des Forschungsinstituts der Böckler-Stiftung, nach wie vor ganz unverzichtbar in der Arbeit des djB – und sie gehörte 1989/1990 zusammen mit Jutta Limbach zu den acht Senatorinnen im Berliner Feminat. Vielen

herzlichen Dank dafür, dass beide ihre gemeinsame Geschichte mit Jutta Limbach heute mit uns teilen!

Nur bleiben wir da natürlich nicht stehen. Der Jutta-Limbach-Preis wird vergeben „in Anerkennung herausragender Leistungen und besonderen Engagements Junger Juristinnen“. Das ist der Blick nach vorn, denn das ist die Zukunft. Ich bin auch überzeugt: Gerade das hätte Jutta Limbach gefallen. Die Jungen fordern, fördern und zeigen. Das sind zudem drei Dinge, die den djb ausmachen: fordern, fördern und zeigen. Also dazu ganz kurz:

Fordern.

Der djb ist ein Verein, der fordert – diejenigen, die sich in ihm engagieren, und die Geschäftsstelle, ohne die das alles überhaupt nicht möglich wäre – auch dafür nochmals vielen Dank.

Und der djb ist der Verein, der fordert, was Art. 3 GG verspricht: die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung, keine Diskriminierung, nirgends. Oder – wenn Sie mehr brauchen: was die Grundrechtecharta der EU besagt, was die Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen ausbuchstabiert, was die Istanbul-Konvention des Europarats gegen Gewalt gegen Frauen klarstellt: tatsächliche Gleichberechtigung, keine Diskriminierung, nirgends. Das fordern wir.

Fördern.

Der djb fördert andere, denn er setzt sich rechtspolitisch für andere ein. Wir nutzen unsere juristische Expertise, um für mehr Gerechtigkeit zu sorgen.

Und der djb ist ein solidarischer Verein, in dem sich Engagierte gegenseitig fordern, aber auch fördern. Das sind neben dem Jutta-Limbach-Preis auch der Marie-Elisabeth-Lüders-Wissenschaftspreis und das Ingrid-Guentherodt-Stipendium, aber vor allem auch die Netzwerke und Projekte, die Landesverbände und Regionalgruppen, die Veranstaltungen und Veröffentlichungen, die Gespräche.

Zeigen.

Der djb ist das produktiv-dynamischste, was man sich vorstellen kann. Er zeigt, was geht – bestenfalls à la Limbach: freundlich im Ton, juristisch präzise, beharrlich entschieden. So nehmen die Kommissionen zu rechtspolitischen Themen und Vorhaben Stellung, wo immer Gleichberechtigung sonst unter die Räder kommt. Das läuft entschieden über Parteigrenzen hinweg, in der Arbeit an der Sache, für Gleichberechtigung. Das zeigen wir.

Der djb zeigt das möglichst vielen. Was im djb erarbeitet wird, transportiert das Team der Geschäftsstelle in die Öffentlichkeit, dafür ist unsere Geschäftsführerin Anke Gimbal unermüdlich im Einsatz, das trägt die Vizepräsidentin Verena Haisch zur UN nach New York, die Vizepräsidentin Dr. Lucy Chebout zur Anhörung in den Deutschen Bundestag, die Mitglieder in Kommissionen und Verbände, in die Rechtspolitik und vor Gerichte. Vor allem tragen das junge Juristinnen weiter: in die juristische Praxis, ob Jurastudium oder Rechtswissenschaft oder Rechtsanwältinnenschaft, ob Rechtsprechung oder Verwaltung. Sie zeigen, was geht.

Das ist nur leider keine Selbstverständlichkeit. Feminismus war zwar noch nie bequem. Aber „Gender“ ist mittlerweile gezielt zum Triggerpunkt gemacht worden. Das ist nicht nur Rückschritt, also backlash, sondern trägt auch neue, gefährliche Züge. Gewollt ist ja, dass sich Menschen gemeinsam über Gender, über Feminismus, über trans echauffieren, um dann auch an anderen Stellen gemeinsame Sache zu machen. Das ist für sich genommen dumm genug, aber die Gender-Allergien sind vor allem eine Brücke, ein Scharnier, um politisch die Mitte zu gewinnen. Geschmiert wird mit einem wilden Mix aus Sehnsucht nach zweigeschlechtlicher Normalität, Transphobie, Patriarchat, völkisch-rassistischen Fantasien und mehr. In solchen Zeiten ist es nicht selbstverständlich, feministisch zu arbeiten, überhaupt nicht bequem.

Wer sich heute feministisch engagiert, muss mindestens mit Häme rechnen. Wer weiterhin Geschlechterverhältnisse ernst nimmt und endlich Gleichberechtigung möchte, macht es sich heute überhaupt nicht leichter. Wer das aber gemeinsam tut – zum Beispiel im djb –, ist nicht nur gefordert, sondern wird auch gefördert, ist nicht nur mutig, sondern auch gewappnet und fachlich einfach gut.

Das gilt zum Beispiel beim Promovieren, im djb Dok-Net. Genau dafür stehen heute hier Dr. Kerstin Geppert, Dr. Annalena Mayr, Lara Schmidt und Marlene Wagner. Dazu hören Sie gleich mehr in der Laudatio von Prof. Dr. Maria Wersig, von 2017 bis 2023 Präsidentin des djb, zuvor schon lange engagiert und nun auch weiter, nicht nur als Professorin in Hannover – schön, dass Du da bist!

Das also erwartet Sie – ein wenig Rückschau, viel Blick nach vorn. Und exemplarisch ganz der djb: Das Dok-Net fordert und fördert, und es zeigt vor allem, was wissenschaftlich geht.

Denn feministische Rechtswissenschaft bedeutet, die Augen zu öffnen, also die Ungleichheiten zu erkennen, die sich hinter formal gleichen Regeln verbergen oder durch Recht selbst hervorgebracht werden. Es bedeutet, die Regeln zu kennen, gut zu kennen, aber produktiv mit ihnen umzugehen, also auszuhandeln, wie es besser laufen könnte, gerechter wäre. Es bedeutet, komplexe juristische Fragen mit analytischer Schärfe, kritischem Bewusstsein und gesellschaftlicher Verantwortung zu bearbeiten. Es bedeutet, damit zu zeigen, wie gut sich Exzellenz (in der Wissenschaft), kluge Regeln (in der Politik) und angemessene Dogmatik (im Recht) und Feminismus miteinander vertragen.

Das feiern wir heute, das erwartet Sie. Die Rückschau auf eine Grande Dame, der Blick nach vorn auf junge Juristinnen.

Schön, dass Sie da sind! Im Anschluss gibt es Speis und Trank! Und damit an Sie, Herr Minister Dr. Limbach: Sie haben das Wort.

Redebeitrag für die Familie:

Dr. Benjamin Limbach

Minister der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen

Liebe Frau Baer, liebe Gäste,

eigentlich habe ich gedacht: Du bist heute nicht nervös, du hältst ständig Grußworte und du kannst das eigentlich. Und dann ist mir auf dem Weg hierher im Bus eingefallen: Ich rede zwischen Susanne Baer und Heide Pfarr. Und schon war ich nervös. Aber der Bus wollte nicht umdrehen.

Dann habe ich an meine Mutter gedacht und mir gesagt: Oh Gott, wenn ich das jetzt verpatze, dann wird sie mir im Schlaf erscheinen und mich zur Rede stellen – weil es ja auch um sie geht. Und es stimmt, liebe Heide Pfarr: Sie war uneitel, aber trotzdem würde sie es mir übelnehmen, wenn ich es komplett in den Sand setze. Sehen Sie es mir also nach, dass ich jetzt doch langsam nervös werde.

Herzlichen Dank für die Einladung. Herzlichen Dank, dass wir als Familie eingeladen worden sind und dass jemand hier reden darf, der selber niemals Mitglied des Deutschen Juristinnenbundes werden kann. Das ist für uns eine wirklich große Ehre. Ich darf meinen Vater entschuldigen. Heute Morgen hat er gesagt, er hebt sich die Kraft auf, damit wir morgen seinen 91. Geburtstag, der vorgestern war, nachfeiern und den 92. Geburtstag meiner Mutter feiern.

Deswegen freut es mich, dass unsere Familie dennoch so stark vertreten ist: Die Schwester meiner Mutter, meine Tante Brigitte, ist ebenso gekommen wie meine Cousine Katrin und meine Nichte Viktoria – drei Generationen Juristinnen. Diejenigen, die etwas ‚Vernünftiges‘ gemacht haben, werden durch meine andere Tante, Regine, repräsentiert, die heute mit mir zusammen meinen Vater und den Rest der Familie vertritt.

Es ist uns wirklich eine ganz große Ehre. Lassen Sie mich vorneweg kurz abschweifen – das ist das Problem, wenn man einen Politiker einlädt: Er redet nie zum Thema. Aber ich möchte dem Deutschen Juristinnenbund danken. Bevor ich für den Jutta-Limbach-Preis danke, möchte ich für die wahnsinnige Unterstützung des djb danken. Wir diskutieren aktuell seit Monaten über Reformen im Sexualstrafrecht: über die Strafbarkeit von Vergewaltigung unter Verwendung von K.O.-Tropfen, über Catcalling, über Voyeur-Aufnahmen und ganz aktuell über Deepfakes.

Der Deutsche Juristinnenbund hat nicht erst vorletzten Monat angefangen, darüber zu diskutieren. Die Positionspapiere dazu sind deutlich älter. Der djb hat sich immer starkgemacht, hat uns als Politik angetrieben und uns Willigen in der Politik Rückenwind gegeben. Denn wir müssen erreichen, dass ‚Nur Ja heißt Ja‘ Gesetz wird. Wir müssen erreichen, dass die Strafbarkeitslücken bei Deepfakes geschlossen werden und dass Frauen ihre Freiheitsräume nutzen können, ohne durch Voyeur-Aufnahmen belastigt zu werden. Ich habe die tiefe Überzeugung: Eine Gesellschaft kann sich nur frei nennen, wenn Frauen sich in ihr frei, selbstbestimmt und sicher bewegen können. Ganz herzlichen Dank für diesen Rückenwind. Wir brauchen noch mehr solchen zivilgesellschaftlichen Druck, um ein feministisches Strafrecht zu schreiben und das alte patriarchale Strafrecht zu überschreiben.



▲ Foto: Sharon Adler/PIXELMEER

Jetzt aber zum eigentlichen Anlass. Die Aufgabe, wenn man als Familie gebeten wird zu reden, ist es ja, Anekdoten auszuwickeln und eine Verbindung zum Anlass zu betonen. Ich habe welche mitgebracht. Zum Beweis, dass sie wahr sind – wir Jurist*innen lieben ja Fußnoten –, kann nachher bei Gunilla Budde nachgefragt werden, die die sehr lesenswerte Biografie über meine Mutter geschrieben hat. Schon deswegen lesenswert, weil wir als Familie viel beitragen durften und ich dank meiner Tante ganz neue Geschichten kennenlernen durfte.

Dass der Jutta-Limbach-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen worden ist, ist uns eine Ehre. Wir haben früher zu Hause oft Witze darüber gemacht, was wohl nach meiner Mutter benannt werden würde. Mein Vater sagte immer, er hoffe, dass es nicht so etwas Hässliches wie die Joachim-Tiburtius-Brücke in Berlin-Steglitz werde. Ich glaube, wenn sie es sich hätte wünschen können, dann wären es nicht Steine, nichts Totes, sondern etwas Lebendiges. Und was kann es Lebendigeres geben als einen Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen?

Ich glaube, dass sie sich – wo sie auch immer sein mag – wahnsinnig darüber freut, dass der djb diesen Preis ins Leben gerufen hat und er nun zum zweiten Mal würdige Preisträgerinnen findet. Beim ersten Mal war es eine, jetzt sind es schon vier. Wer weiß, wie viele es beim dritten Mal sein werden. Wir wünschen dem Preis noch viele weitere Jahrgänge, schon weil er uns als Familie immer wieder an unsere Mutter erinnert.

Dass das Netzwerk ‚Dok-Net‘ hier ausgezeichnet wird, verbindet zwei Anliegen, die meiner Mutter wirklich wichtig waren. Das eine war, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Sie konnte – das ist für mich so ein Jutta-Limbach-Wort – ‚fuchtig‘ werden, wenn Frauen ihre Chancen nicht wahrgenommen haben.

Dazu eine Anekdote: Ich war jung, etwa 27 oder 28, und erzählte ihr, dass ich nun eine Freundin habe, die auch Juristin sei. Meine Mutter war sofort hellwach und fragte: ‚Was macht sie denn?‘ Ich sagte: ‚Sie hat das zweite Staatsexamen und promoviert gerade.‘ Daraufhin sagte meine Mutter zu mir – und das wurde später eine Überschrift im Buch von Gunilla Budde: ‚Halt mir das Fräulein Müller nicht vom Promovieren ab!‘

Wie wichtig ihr die Promotion war, zeigt eine zweite Anekdote von unserer Hochzeit. Meine Mutter ließ es sich nicht nehmen, die Rede zu halten. In ihrer Rede sprach sie über ihre Schwie-

gertochter und sagte dann: ‚Sie hat mir kurz vor der Hochzeit mit einer Nachricht eine sehr große Freude gemacht.‘ Meinen Schwiegereltern schauten leicht irritiert, weil sie dachten, jetzt käme die Ankündigung einer Schwangerschaft, von der sie doch gar nichts wussten. Unsere Freunde wollten schon jubeln. Und dann sagte meine Mutter: ‚Denn ihr Doktorvater hat gesagt, er nimmt die Arbeit an!‘ Das zeigt, welche Wichtigkeit wissenschaftliche Arbeit für sie hatte – dass dies auf einer Hochzeit für sie eine wichtige Nachricht war.

Das Zweite, was ihr wichtig war: Sie hatte oft erlebt, dass Männerbündnisse Posten bereits unter sich aufgeteilt hatten, bevor sie mit offenem Visier kandidieren konnte. Sie hat uns immer gesagt: ‚Frauen müssen genauso Bündnisse eingehen wie Männer. Wir müssen uns ihrer Tricks bedienen, um erfolgreich zu sein.‘

Nichts Besseres kann man tun als das, was Sie getan haben: zusammen durchhalten und kämpfen. Jeder, der eine wissenschaftliche Arbeit geschrieben hat, weiß, wie alleine man sich manchmal fühlt und wie man verzweifelt dasitzt. Vorankommen gelingt am besten gemeinsam. Ich wünsche dem Dok-Net viel Erfolg und eine große Zukunft.

Eines möchte ich noch betonen, weil es auch meiner Mutter wichtig war: Frauenförderung ist nicht allein die Aufgabe von Frauen. Man muss Bündnisse mit willigen Männern eingehen und selbst wieder Verantwortung übernehmen, um die nächste Generation zu fördern.

Deshalb möchte ich an eine Frau erinnern, die heute nicht dabei sein kann: Daniela Brückner, unsere Staatssekretärin. Sie ist selbst Mitglied im djB. Als wir im Juni 2022 als Justizminister und Staatssekretärin in NRW starteten, sagte sie zu mir, sie würde sich gerne um das Thema Frauenförderung kümmern. Ich habe dem gerne zugestimmt, aber betont, dass ich sie dabei unterstützen möchte, um deutlich zu machen, dass das nicht nur die Aufgabe einer Frau ist, sondern dass dem Minister gerade auch als Mann Frauenförderung am Herzen liegt.

Wir haben Programme aufgelegt, etwa ‚Führen in Teilzeit‘, um jungen Frauen und Vätern Mut zu machen, Führung zu übernehmen. In der Justiz haben wir im Eingangsamt hohe Frauenanteile – bis zu 80 Prozent –, aber nach oben hin dünnt es sich aus, wie in der Wissenschaft. Wir haben ein Mentoring-Programm gestartet, das vollkommen überzeichnet war – sowohl von Mentees als auch von Mentorinnen, die helfen wollen, Steine aus dem Weg zu räumen.

Und wir gehen noch einen Schritt weiter: In Nordrhein-Westfalen haben Frauen oft die besseren Abiturnoten, aber im Staatsexamen dreht sich das Bild signifikant zugunsten der Männer. Wir führen deshalb mit der Universität Köln eine Langzeitstudie durch, um zu prüfen, wo dort strukturelle Ungleichheiten liegen. Wir haben bislang keine Erklärung dafür und müssen etwaige strukturelle Hindernisse beseitigen.

Das war jetzt ein bisschen Eigenwerbung – ich sagte ja, was passiert, wenn man Politiker einlädt. Aber mir ist es wichtig, weil ich es als Verpflichtung wahrnehme. Der djB war meiner Mutter neben ihrer Partei die liebste Vereinigung. Dass der

Deutsche Juristinnenbund diese Frauenförderung mit einem Preis krönt, hätte sie sehr geehrt.

Ihre Aufgabe als Preisträgerinnen wird es sein, wenn Sie in unser gesetztes Alter kommen, das an die nächste Generation weiterzugeben. Ich freue mich, dass sich dieser Verein so erfolgreich verjüngt. Eine Gesellschaft, die fortschrittlich sein will, muss sich aller Talente bedienen – unabhängig von Herkunft, Beeinträchtigungen, sozio-ökonomischem Status und Geschlecht. Vielen Dank.

Zu Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Jutta Limbach: Rede von Prof. Dr. Heide Pfarr



▲ Foto: Sharon Adler/PIXELMEER

Ich darf heute hier sprechen, weil ich das große Glück hatte, Jutta Limbach schon Anfang der 1970er Jahre zu begegnen, an der FU Berlin – sie als Professorin, ich als Assistentin. Sie beschloss, dass ich in der Wissenschaft zu bleiben habe. Die Wissenschaft haben wir allerdings dann beide, zuerst gemeinsam, verlassen, ich für kurze Zeit, sie dauerhaft.

Wir haben uns nie wieder aus den Augen verloren, blieben immer freundschaftlich verbunden.

Nun trägt der Preis, den der djB heute verleiht, den Namen Jutta Limbach wohl nicht nur, um an sie zu erinnern und sie zu ehren.

Das würde Jutta freundlich lächelnd entgegennehmen, aber viel mehr – ich bin mir ziemlich sicher – würde es sie freuen, wenn wir mithilfe dieser Preisverleihung von ihr und durch sie lernen würden.

Lernen, was und wie eine feministische Juristin wirken sollte und kann.

Was also lehrt uns das Leben und das Verhalten dieser Juristin?

Hier die Ergebnisse meiner zeitweise teilnehmenden Beobachtung:

Jutta war Ideenreich und kreativ, in der Wissenschaft, in der Politik, in der Justiz. Anfangs weitgehend allein auf weiter Flur,

hatte sie eine explizit sozialwissenschaftlich geprägte Perspektive auf Recht und daher auch die *venia* für Rechtssoziologie.

Ihr und unser Ziel war und ist es, Recht als gesellschaftliches Phänomen zu verstehen, nicht nur als Normensystem.

Jutta war mutig, vielleicht besser ausgedrückt: furchtlos.

Wenn sie etwas in Ordnung bringen oder verbessern wollte – und das wollte sie stets, wo auch immer sie gerade tätig war –, dann traf sie natürlich auch und nicht zu knapp auf Widerstände, gar Feindseligkeit, insbesondere, wenn sie mit guten Gründen vom allgemeinen Konsens abwich. Sie blieb standhaft und machte kein großes Gewese darum, verkündete vergnügt: ich bin jetzt der Rüpel von der letzten Bank.

Sie war kämpferisch.

Ihre Kampfmittel?

Sprache und Argumente, Argumente, Argumente.

Beides beherrschte sie aufs Beste und verwendete sie mit bemerkenswerter Präzision.

Eingeweihte berichten, dass die rechtspolitisch so wichtige Ergänzung des Art. 3 Abs. 2 GG 1994 auch deshalb gelang, weil der gut orchestrierte Widerstand gegen die Änderung nicht zuletzt an der Argumentationskraft und Diskussionsfreude von Jutta (und Herta Däubler-Gmelin) scheiterte.

Ich weiß nicht, ob ihr in dieser Verfassungskommission auch ihr Charme half, den hatte sie nämlich zur Genüge. Ich erinnere mich an ihr kleines, feines Lächeln, wenn sie in einer Rede zu den provokativen Aussagen kam. Sie war durch und durch integer – auch das stärkt Durchsetzungskraft.

Wissenschaftliche Schulung – verbunden mit einem klaren Blick auf Realitäten und die Mittel des Rechts, sie zu verbessern – ließ Jutta die richtigen Forderungen stellen. Elfenbeinturm war nicht ihr Ding.

Sie war offen Feministin und solidarisch. Sie unterstützte und förderte energisch Frauen und dies unverdrossen selbst dann, wenn die so geförderten Frauen flugs beteuerten, sie seien selbstredend gegen Quoten. Das nahm sie mit Humor, der war ihr immer eine gute Begleitung.

Ich habe nie erlebt und auch nicht davon gehört, dass Jutta jemals ausrastete, auch nicht in gutbürgerlicher Form und wenn eigentlich ausreichend Veranlassung dazu bestand.

Sie war immer hervorragend vorbereitet und unglaublich fleißig.

Als Justizsenatorin legte sie zu Beginn ihrer Amtszeit jede Woche eine Nachtschicht ein wegen notwendiger Aufräumarbeiten – das kann ich natürlich nicht wirklich empfehlen, wohl aber die stets gute Vorbereitung.

Sie war eine liebenswürdige Freundin und Kollegin, zugewandt, hilfsbereit, unterstützend, auch und gerade, wenn frau ungeschützt im Regen stand.

Und sie konnte gut damit umgehen, wenn andere Frauen anderer Meinung waren.

Schließlich: Juristinnen können alles.

In der Wissenschaft, in der Politik, in der Justiz, in der Leitung international tätiger Institutionen.

Grenzen setzen sie sich nur selbst, lassen sie sich nicht aufzwingen.

Also zum Ende noch mal kurzgefasst:

von der feministischen Juristin Jutta Limbach lernen wir:

- Wir kämpfen für Geschlechtergerechtigkeit, also für eine bessere Welt.
- Gut vorbereitet und realitätsnah setzen wir auf Argumente; Finessen dürfen sein, Lügen und Verdrehungen nie, gezielter Einsatz von Humor, Charme und Charisma ist zulässig.
- Wir sind selbstbewusst, nicht eitel und stets radikal höflich.
- Wir Feministinnen sind keineswegs immer einer Meinung, aber immer solidarisch.
- Wir sind stolz auf unsere Erfolge, verzweifeln nicht bei Rollbacks und zeigen überhaupt: revolutionäre Geduld.

Und, was soll ich sagen, die Preisträgerinnen heute haben das alles wohl voll drauf!

Laudatio

Prof. Dr. Maria Wersig

djB-Präsidentin 2017–2023



▲ Foto: Sharon Adler/PIXELMEER

Liebe Preisträgerinnen, liebe Familie Limbach, liebe Ehrengäste, liebe Kolleginnen,

Sehr verehrte Damen und Herren sowie alle dazwischen und außerhalb,

es ist mir eine große und besondere Freude, heute die Laudatio auf die Preisträgerinnen des Jutta-Limbach-Preises 2026 zu halten.

Es ist schön, gerade in diesen Zeiten, dass wir als Gemeinschaft zusammenkommen und Erfolge feiern können. Und vielleicht ist genau das im Moment wichtig. Denn wir erleben, dass vieles gleichzeitig unter Druck gerät: der gesellschaftliche Zusammenhalt, der Respekt vor Institutionen, manchmal auch das Vertrauen in die Kraft des Rechts. Umso bedeutsamer ist es, innezuhalten und sichtbar zu machen, was trägt – und wer dazu beiträgt.

Keine Angst, ich gleite nicht ab in einen Rant über die Weltlage, denn das hat wohl noch niemanden vorangebracht. Heute geht es gerade nicht um jammern, sondern um Macherinnen. Ich

habe Jutta Limbach leider nicht kennengelernt, aber ich habe das Gefühl, sie ein wenig zu kennen, weil so viele Frauen (und Männer) mir von ihr erzählt haben. Was sie für sie bedeutet hat, wie wichtig und besonders sie als Mensch und als Juristin und Politikerin war.

Der Preis erinnert an Jutta Limbach – die wissenschaftliche Exzellenz, Engagement für den Rechtsstaat und den Einsatz für Gleichstellung in besonderer Weise verbunden hat. In diesem Sinne zeichnet der Preis Leistungen aus, die über das Individuelle hinausweisen und Impulse für den djb und die Rechtsentwicklung insgesamt setzen. Jutta Limbach hat diese Verbindung nicht nur beschrieben – sie hat sie gelebt. Sie hat Räume betreten, in denen Frauen lange nicht vorgesehen waren, und sie hat diese Räume mitgestaltet. Es ist eine Erinnerung daran, dass Gleichstellung immer auch das Ergebnis von Strukturen ist, die geschaffen werden – und von Menschen, die sie tragen.

Mit der diesjährigen Preisverleihung würdigt der djb ein Projekt, das genau dies leistet: das djb Dok-Net.

Das Dok-Net ist aus einer sehr konkreten Situation heraus entstanden. Im ersten Jahr der Pandemie waren viele der üblichen Arbeits- und Austauschmöglichkeiten für Promovierende stark eingeschränkt. Bibliotheken waren geschlossen, persönliche Kontakte reduziert, wissenschaftlicher Austausch fand nur noch eingeschränkt statt. Und viele haben in dieser Zeit sehr konkret erfahren, was es bedeutet, wissenschaftlich zu arbeiten – und dabei allein zu sein bzw. sich alleine zu fühlen. Keine zufälligen Gespräche auf dem Flur, kein kurzer Austausch nach einem Seminar, keine geteilten Zweifel. Gerade im Promotionsprozess aber sind genau diese Momente entscheidend. Denn eine Promotion ist kein rein individuelles Projekt – sie ist immer auch ein sozialer Prozess.

Vor diesem Hintergrund entstand die Idee, einen digitalen Raum für Promovierende im djb zu schaffen – einen Raum für Austausch, gegenseitige Unterstützung und gemeinsames Arbeiten. Diese Idee steht in einer Tradition, die im djb immer wieder eine zentrale Rolle gespielt hat – und die sich in zwei Worten zusammenfassen lässt: *„Bildet Banden.“* Dieser Rat beschreibt sehr präzise, worum es hier geht. Nicht nur um fachlichen Austausch, sondern um Verbündete. Um Menschen, mit denen man nicht nur über Inhalte spricht, sondern auch über Zweifel, Überforderung, Umwege – und Erfolge.

Ich muss gestehen: An die genaue Gründungsgeschichte erinnere ich mich selbst nur noch schemenhaft. Das lag weniger am Projekt – als an der Zeit. Die Pandemie war für viele von uns eine Phase, die beruflich und persönlich enorm fordernd war. Auch für mich als damalige Präsidentin des djb war es eine sehr intensive Zeit. Ich weiß aber noch, dass ich einmal eine dieser Schreibwerkstätten begrüßen durfte – und dass schon damals spürbar war, wie viel Energie, Engagement und auch Bedürfnis nach Austausch in diesem Projekt steckte. Die Details der „Origin Story“ liegen bei mir also ein wenig im Dunkeln – umso besser, dass die Preisträgerinnen sie im Anschluss gleich selbst noch erzählen werden.

Aus dieser Idee hat sich innerhalb kurzer Zeit ein tragfähiges und inzwischen fest etabliertes Format entwickelt. Das Dok-Net

bietet Promovierenden im djb die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Phasen der Promotion miteinander zu vernetzen. Es unterstützt bei Fragen der Themenfindung, der Strukturierung der Arbeit, der Organisation des Arbeitsalltags und im Umgang mit Herausforderungen im Promotionsprozess.

Denn ein erheblicher Teil wissenschaftlichen Arbeitens besteht aus informellem Wissen: Wie strukturiere ich ein Projekt? Wie kommuniziere ich mit Betreuungspersonen? Wie gehe ich mit Phasen um, in denen nichts vorangeht? Wie mache ich weiter, wenn ich das Gefühl habe, es klappt nichts oder ich denke und schreibe zu langsam? Dieses Wissen ist nicht gleich verteilt. Und genau deshalb sind Räume wie das Dok-Net so entscheidend.

Ein zentrales Element sind die regelmäßig stattfindenden Schreibwerkstätten. Dort arbeiten Promovierende über mehrere Tage hinweg parallel an ihren Projekten, strukturiert durch feste Arbeits- und Pausenzeiten. Das mag zunächst unspektakulär klingen – ist aber in seiner Wirkung kaum zu überschätzen. Denn es schafft Verbindlichkeit, Rhythmus und eine geteilte Arbeitsatmosphäre. Und vielleicht vor allem: das Gefühl, mit dieser großen Aufgabe nicht allein zu sein. Die Idee des „Nebeneinander-Promovierens“ schafft eine gemeinsame Arbeitsrealität – und wirkt auch gegen das, was viele kennen: gegen das Aufschieben, gegen das Gefühl, allein verantwortlich zu sein für jeden Fortschritt oder Stillstand. Nach einer Woche Schreibwerkstatt fühlt man sich gestärkt und kann dann vielleicht auch ruhigen Gewissens eine Pause mit Netflix und Kuschelsocken einlegen.

Ergänzt wird dieses Format durch fachliche Veranstaltungen, Austauschformate und informelle Vernetzungsmöglichkeiten. Darüber hinaus hat sich das Dok-Net zu einer kontinuierlichen Plattform entwickelt, die den Austausch auch über einzelne Veranstaltungen hinaus ermöglicht.

Was dieses Angebot auszeichnet, ist die Verbindung von fachlichem Austausch und kollegialer Unterstützung. Promovierende profitieren nicht nur vom Wissen und den Erfahrungen anderer, sondern auch davon, dass Herausforderungen und Unsicherheiten im Promotionsprozess gemeinsam reflektiert werden können.

Und damit berührt das Dok-Net auch eine grundsätzliche Frage: Unter welchen Bedingungen entsteht eigentlich wissenschaftliche Arbeit? Die Wissenschaft spricht viel über Exzellenz – aber wenig über Zweifel, Unsicherheiten und Brüche, die diesen Weg prägen. Und diese Zweifel kennen wir alle. Bin ich schlau genug? Reicht mein Engagement? Gehöre ich überhaupt hierher? Das Dok-Net schafft einen Raum, in dem auch das thematisiert werden kann – und darf.

Eine Teilnehmerin hat dies so formuliert: *„Das djb Dok-Net hat mich durch die Promotionszeit nicht nur begleitet, sondern getragen. [...] Diese fremden Doktorandinnen am Bildschirm fühlten sich schnell nicht mehr fremd an, sondern wie Kolleginnen – und dann wie Freundinnen.“*

Diese Beschreibung verdeutlicht, dass das Dok-Net über die reine Organisation von Veranstaltungen hinausgeht. Es schafft Strukturen, die den Promotionsprozess konkret erleichtern und zugleich nachhaltige Verbindungen ermöglichen. Diese Erfahrung ist keine Selbstverständlichkeit. Sie ist das Ergebnis

bewusst geschaffener Strukturen – und eines Engagements, das weit über das Erwartbare hinausgeht. Viele beschreiben das Dok-Net auch als eine Form von „Schwarmwissen“: Es gibt kaum eine Frage, die nicht schon jemand gestellt – und beantwortet – hat. Dieses geteilte Wissen ersetzt nicht die eigene Arbeit. Aber es macht sie möglich.

Das ist das Ergebnis eines bemerkenswerten ehrenamtlichen Engagements.

Hinter diesen Strukturen stehen konkrete Personen. Personen, die Zeit, Energie und Verantwortung investieren – oft neben vielen anderen Verpflichtungen.

Das Dok-Net wird heute vertreten durch Dr. Kerstin Geppert, Dr. Annalena Mayr, Lara Schmidt und Marlene Wagner. Alle vier haben das Netzwerk maßgeblich aufgebaut, weiterentwickelt und über mehrere Jahre hinweg getragen.

Dr. Kerstin Geppert hat als Mit-Initiatorin des Dok-Net früh den Bedarf für eine solche Vernetzung erkannt und die strukturelle Grundlage für das Projekt geschaffen. Ihr Engagement im djB reicht weit über das Dok-Net hinaus und zeigt sich insbesondere in ihrer langjährigen Arbeit im Bundesvorstand und im Landesverband Hamburg sowie in ihrer fachlichen Mitarbeit in der Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung.

Lara Schmidt verbindet ihre wissenschaftliche Tätigkeit mit einem besonderen Interesse an strukturellen Fragen des wissenschaftlichen Arbeitens. Ihr Beitrag zum Dok-Net liegt insbesondere in der inhaltlichen Weiterentwicklung der Formate und der Förderung des fachlichen Austauschs. Darüber engagiert sie sich im djB fachlich in der Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich.

Marlene Wagner hat das Dok-Net von Beginn an aus der Geschäftsstelle heraus mit aufgebaut und begleitet. Ihr ehrenamtliches Engagement im djB zeigt sich auch in anderen Bereichen, insbesondere in der Unterstützung von Übergängen zwischen Ausbildung und Beruf sowie in ihrer fachlichen Mitarbeit in der Kommission Europa- und Völkerrecht.

Dr. Annalena Mayr steht exemplarisch für eine Generation von Juristinnen, die Vernetzung als zentrale Voraussetzung für wissenschaftliches Arbeiten versteht und aktiv gestaltet. Im djB war und ist sie vielfältig engagiert, im Landesverband Hessen, im Bundesvorstand, in der Kommission Europa- und Völkerrecht und natürlich als Mit-Organisatorin des Dok-Net.

Gemeinsam haben sie ein Netzwerk geschaffen, das heute eine große Zahl von Promovierenden erreicht und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Und das über einen langen Zeitraum hinweg – mit Kontinuität, Verlässlichkeit und einem klaren Blick dafür, was Promovierende tatsächlich brauchen.

Das Dok-Net leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung junger Juristinnen im djB. Es stärkt die fachliche Entwicklung, erleichtert den Zugang zu informellem Wissen und fördert den generationenübergreifenden Austausch innerhalb des Verbands. Und genau darin liegt auch seine gleichstellungspolitische Bedeutung. Denn Zugang zu Netzwerken, zu informellem Wissen und zu Unterstützung ist nie neutral verteilt. Strukturen wie das Dok-Net tragen dazu bei, diese Unterschiede zu verringern.

Zugleich zeigt das Projekt, wie durch ehrenamtliches Engagement nachhaltige Strukturen entstehen können. In diesem Zusammenhang wird auch deutlich, wie eng die Arbeit des Dok-Net mit den Zielen des djB verbunden ist.

Die Förderung von Gleichstellung und die Stärkung von Frauen in juristischen Berufen erfordern nicht nur rechtspolitisches Engagement, sondern auch konkrete Unterstützungsstrukturen. Das Dok-Net trägt dazu bei, solche Strukturen im Bereich der wissenschaftlichen Qualifikation bereitzustellen. Es verbessert die Rahmenbedingungen für Promotionen und stärkt damit langfristig auch die Präsenz von Frauen in Wissenschaft und Praxis. Damit steht das Dok-Net in einer Tradition, die auch mit dem Namen Jutta Limbach verbunden ist. Denn auch Jutta Limbach wusste: Fortschritt – gerade in der Gleichstellung – muss gestaltet werden. Das erfordert Investitionen in die nächste Generation.

Liebe Preisträgerinnen,

mit dem Aufbau und der Weiterentwicklung des Dok-Net habt ihr ein Projekt geschaffen, das über den unmittelbaren Anlass hinaus wirkt. Ihr habt gezeigt, wie aus einer konkreten Herausforderung ein dauerhaftes Angebot entstehen kann, das viele andere unterstützt. Ihr habt nicht nur auf eine Krise reagiert – ihr habt daraus eine Struktur gemacht. Und das ist die eigentliche Leistung: Nicht nur Probleme zu sehen – sondern Lösungen zu organisieren, die bleiben.

Der Jutta-Limbach-Preis würdigt genau dieses Engagement: die Verbindung von fachlicher Arbeit, gesellschaftlichem Anspruch und praktischer Umsetzung. Machen ist wie wollen, nur krasser.

Das Dok-Net kann niemandem die Promotion abnehmen. Aber es kann den Unterschied machen, ob man sie zu Ende bringt.

Ich gratuliere euch sehr herzlich zu dieser Auszeichnung und danke euch für euren Einsatz für den djB und für junge Juristinnen. Herzlichen Glückwunsch und Vielen Dank.

Dankesworte der Preisträgerinnen

Dr. Kerstin Geppert, Dr. Annalena Mayr, Lara Schmidt, Marlene Wagner

Liebe Susanne Baer,
lieber Benjamin Limbach, liebe Familie Limbach,
liebe Heide Pfarr,
liebe Maria Wersig,
liebe Kolleginnen, liebe Gäste und vor allem
liebe Promovierende,

wir freuen uns sehr, im Namen des djB Dok-Net, der Promovierendenvernetzung im djB, heute Abend diesen Preis entgegennehmen zu dürfen.

Wir, das sind Kerstin Geppert, Annalena Mayr, Lara Schmidt und Marlene Wagner.

Wir nehmen den Jutta-Limbach-Preis heute stellvertretend entgegen für all diejenigen, die das Dok-Net maßgeblich gestalten und gestaltet haben. Das sind natürlich die Promovierenden im



▲ Die Preisträgerinnen bei ihrer Dankesrede; Foto: Sharon Adler/PIXELMEER

Dok-Net, die die Schreibwerkstätten besuchen und sie mit Leben füllen, aber auch diejenigen, die zu unseren Veranstaltungen kommen und sie mit ihrem Input bereichern. Ein paar dieser Frauen möchten wir heute auch namentlich erwähnen: Die aktuellen und ehemaligen Mitglieder des djb Dok-Net Orga-Teams, die all das organisiert haben, was im Dok-Net angeboten wird, und über die letzten Jahre maßgeblich bei der Organisation des djb Dok-Net unterstützten, sind: Franziska Berg, Luzia Ferenschild, Fabia Feykens, Julia Götttert, Teresa Harrer, Dr. Katharina Lakisa, Sara Kirchhoff, Debora Peters, Dr. Susanna Roßbach, Dr. Lena Schade, Emma Tesar, Dr. Tjarda Tiedeken, Meryem Vural, Vanessa von Wulfen und Selen Yakar.

Auf Seiten der Geschäftsstelle möchten wir vor allem Amelie Schillinger danken, für die das djb Dok-Net ebenfalls eine Herzensangelegenheit ist und die uns immer wieder tatkräftig unterstützt.

Ganz besonderer Dank gilt außerdem Maria Wersig. Sie hat als damalige Präsidentin des djb ganz maßgeblich zur Entstehung des djb Dok-Net beigetragen, indem sie uns vielfältig unterstützte und ermutigte, das Projekt tatsächlich ins Leben zu rufen.

Wie kam es zu djb Dok-Net und zur ersten Schreibwerkstatt?

Frühjahr 2021 – fast ein Jahr Pandemie – Promovieren wird noch stärker als ohnehin zur Einsamkeitsfalle. Auch Marlene und mir (Kerstin) fällt allein am Schreibtisch die Decke auf den Kopf. Zur Organisation eines anderen großartigen djb-Projekts (djb connect) treffen wir uns regelmäßig online und klagen uns am Rande unser Promotionsleid. Wir wollten aber nicht nur jammern, sondern auch etwas tun – und da wir ohnehin die ganze Zeit organisieren und tolle Veranstaltungen planen, wurde plötzlich die Idee einer digitalen Schreibwerkstatt geboren (ich kannte das analoge Konzept dazu – aus Vor-Pandemie-Zeiten – aus Hamburg). Die Idee: Eine Woche lang setzen sich Promovierende in einem Raum zusammen und arbeiten an ihrer Dissertation. Es gibt feste Anfangs- und Endzeiten und die Arbeitsabschnitte werden in kleine Häppchen eingeteilt (25 Minuten arbeiten, 5 Minuten Pause). Warum das Ganze nicht ins Digitale übersetzen?

Als dritte Mitstreiterin kam schließlich Lara dazu. Sie hatte den Gedanken einer Doktorandinnenvernetzung schon einige Monate zuvor eingebracht und hat dem Dok-Net auch seinen

Namen gegeben. Und auch sie war direkt begeistert von der Idee einer digitalen Schreibwerkstatt.

Zu dritt basteln wir also an der Idee und fragten uns: Was brauchen Doktorandinnen aktuell?

- Soziale Kontrolle, um sich morgens auch wirklich an den Schreibtisch zu setzen und das Dokument „Doktorarbeit“ zu öffnen.
- Austausch: Zum einen um festzustellen, dass man nicht die Einzige mit Motivationstiefs und Impostor-Syndrom ist und zum anderen um Ideen anzutesten und Gedankenknoten zu lösen.
- Erfahrene djb-Kolleginnen, die uns mit ihren Tipps bei mancher Herausforderung helfen können
- und zu guter Letzt: ein bisschen Bewegung in den Pausen.

Aus all diesen Anforderungen stellten wir das Programm für eine erste Schreibwerkstatt zusammen: Der Start in den Tag begann gemeinsam mit dem morgendlichen Einloggen bei Zoom und der Möglichkeit, sich in einer Kleingruppe Ziele für den Tag zu setzen, deren Erreichen abends „überprüft“ wurde (falls es nicht geklappt hat, wurde abends reflektiert, was der Grund hierfür war). In den Pausen gab es Raum, mit anderen Teilnehmerinnen über persönliche Herausforderungen zu sprechen und am Vor- und Nachmittag die Möglichkeit einer „bewegten Pause“. Und schließlich luden wir uns – für Abendveranstaltungen – bereits promovierte djb-Kolleginnen ein, die uns an ihren Erfahrungen teilhaben ließen.

Gesagt, getan. Wir entwarfen einen Timetable, fragten tolle djb-Kolleginnen an (die auch alle zusagten!) und versendeten die Einladungsmail.

Richtig nervös saßen wir also einige Wochen später am Montag der ersten Schreibwerkstatt vor den Laptops und waren gespannt, ob das Konzept aufgeht. Und tatsächlich wurden unsere Erwartungen übertroffen: Während der gesamten Woche herrschte eine produktive und unglaublich unterstützende sowie ehrliche Stimmung. Alle packten mit an, tauschten sich aus und (so wurde uns jedenfalls berichtet) auch die Promotionsprojekte wurden in jedem Arbeitszimmer ordentlich vorangebracht.

Letzteres war schön und natürlich auch unser Ziel. Aber das besondere am djb Dok-Net ist etwas anderes: Es ist ein Raum, in dem man – anders als in anderen akademischen Settings – Schwäche zeigen und ehrlich über Tiefpunkte und Selbstzweifel sprechen kann. Um dann festzustellen – weil offen darüber gesprochen wird –, dass man nicht die Einzige mit solchen Gedanken ist.

Das zeigt auch die Rückmeldung von Mitgliedern des Dok-Net. Um unsere Rede für heute Abend vorzubereiten, haben wir Kolleginnen nach ihren Gedanken und Verbindungen zum Dok-Net gefragt. Eine Kollegin aus München schrieb beispielsweise: *„Als Erstakademikerin fiel mir der Einstieg in die Promotion extrem schwer – die Sprache, der Habitus und die Art und Weise, wie Academia organisiert ist, kamen mir wie eine uneinsehbare Blackbox vor. Das Dok-Net hat mich mit Doktorandinnen zusammengebracht, deren Input einen Großteil dieses Vorwissens ersetzen konnten. Die Rechtswissenschaft hat sich dadurch auch*

für mich zugänglich angefühlt, die Hürden überwindbar. Dafür bin ich dem Dok-Net extrem dankbar.“

Wie Sie sehen, dieses Gefühl hatten nicht nur wir drei „Ursprungsorganisatorinnen“, vielen Teilnehmerinnen ging es genauso. Vermutlich aus diesem Grund kam so viel positives Feedback, der Wunsch nach weiterer Vernetzung bzw. weiteren Veranstaltungen und vor allem: auch so viele Angebote von Teilnehmerinnen, bei der Organisation künftiger Schreibwerkstätten bzw. Veranstaltungen zu unterstützen.

Und so kam Annalena mit ins Team.

Es klingt ausgedacht, aber ich (Annalena) bin tatsächlich wegen des Dok-Net dem djB damals beigetreten. 2021 habe ich frisch mit der Promotion begonnen und gerade angefangen, an der Uni zu arbeiten. Eine Kollegin, Amila Ferhadbegović, jetzt Koordinatorin des djB-Projekts *Justitia Diversa*, hat mir damals den tollen Podcast *Justitias Töchter* empfohlen. Ich habe da reingehört, war wahnsinnig begeistert, habe den djB gegoogelt, gesehen, dass im Juni 2021 die erste digitale Schreibwerkstatt stattfinden wird und bin deshalb dann dem djB im Mai 2021 beigetreten.

Kerstin hat mich nach der ersten Schreibwerkstatt gefragt, ob ich einen Erfahrungsbericht für die djBZ schreiben möchte und da habe ich für heute Abend mal reingeschaut und daraus möchte ich kurz vorlesen:

„Promovieren in der Pandemie – das klang für mich erstmal nach einer sehr produktiven Zeit. Mich mit meinen Büchern und Aufsätzen in meiner Wohnung einschließen und – da ich sowieso keine Freund*innen treffen kann – jeden Tag fleißig an der Doktorarbeit schreiben. Nachdem es anfangs noch gut lief, trat allerdings schnell das Gegenteil ein. Zwar wurde mir bereits vor dem Beginn meiner Doktorarbeit mitgeteilt, dass die Promotionszeit keine sonderlich gesellige Zeit werden würde, bei der ein Motivationshoch das nächste jagt. Als externe Doktorandin, also ohne Anbindung an einen Lehrstuhl, und dann auch noch pandemiebedingt ohne Bibliotheksbesuche fehlte mir dann aber doch der Anschluss. Nicht nur menschlicher, sondern natürlich auch fachlicher Art. So verflog meine Motivation schnell und Prokrastination und Verzweiflung erhielten Einzug. Im Nachhinein habe ich erfahren, dass es vielen Doktorand*innen, vor allem während der Pandemie, so ging und auch noch geht, aber in diesem Moment fühlt man sich doch schon ziemlich allein. Als ich dann aber auf der Homepage des Deutschen Juristinnenbundes auf die digitale Schreibwerkstatt für Doktorandinnen im djB aufmerksam wurde, dachte ich, endlich ein Licht am Ende des Tunnels sehen zu können, und meldete mich an.“

Und ich beendete den Erfahrungsbericht – ein wenig dramatisch – mit: „Ich möchte damit jetzt nicht sagen, dass die Schreibwerkstatt mein Leben verändert hat, aber mein Diss-Leben schon.“

Schauen Sie doch gerne mal in den Beitrag rein – das ist die djBZ 4/2021.¹

Was jetzt so pathetisch klingt, entspricht aber tatsächlich der Wahrheit.

Das djB Dok-Net ist in unserem Verein ein Ort geworden, der für viele Mitglieder ein feministisches und akademisches Zuhause

ist. Wir haben ehemalige und aktuelle Promovierende nach ihren Erfahrungen und Geschichten zum Dok-Net befragt. Zwei der Stimmen, die uns erreicht haben, möchten wir heute teilen:

Anna Kompatscher aus Flensburg berichtete, dass sie im September 2021 zum Dok-Net kam: *„Ich war gerade erst nach Deutschland gezogen und fand es, auch coronabedingt, anfangs sehr schwierig, in Flensburg Kontakte zu knüpfen. Durch den Online-Schreibtreff fühlte sich das Promovieren schnell viel weniger einsam an. In den vielen gemeinsamen digitalen Schreibstunden habe ich nicht nur Motivation für die Diss gefunden, sondern auch tolle feministische Mitstreiterinnen und Freundinnen.“*

Dr. Marie-Katrin Schaich aus München, deren Dissertation Bestandteil der neuen Jutta-Limbach-Bibliothek ist, schrieb: *„Ich war Teilnehmerin der ersten vier Schreibwerkstätten. Mich hat das gemeinsame Schreiben und der Austausch im Dok-Net sehr empowert und mir Struktur in meinem Diss-Alltag gegeben. Ich erinnere mich noch heute genau an die Passagen meiner Arbeit, die ich in den Schreibwerkstätten erarbeitet habe. Auch vom Rahmenprogramm und der fachspezifischen Vernetzung profitiere ich noch heute. Danke für dieses wunderbare Forum!“*

Auch die Zahlen zeigen, wie wichtig das Dok-Net für unsere Mitglieder geworden ist. Seit der ersten Schreibwerkstatt fanden bisher elf digitale Schreibwerkstätten statt, gerade in dieser Woche tatsächlich die elfte. Für jede Schreibwerkstatt melden sich im Schnitt 110 Promovierende an. Und unser Verteiler zählt heute über 470 Personen.

Jedes Jahr gibt es abseits der Schreibwerkstätten vier bis sechs Veranstaltungen, für die wir auch regelmäßig fantastische Gästinnen einladen. Ein paar möchte ich Ihnen mitgeben:

- eine Veranstaltung zu Elternschaft und Promotion mit Dr. Sarah Katharina Stein
- eine Veranstaltung zum feministischen Promovieren mit Prof. Dr. Berit Völzmann
- ein Stammtisch zu guter Kommunikation im Betreuungsverhältnis
- eine Veranstaltung zum Karriereziel Hochschul-Professur mit Prof. Dr. Anna Lena Götsche
- ein Stammtisch zum Thema Zeitmanagement
- oder diese Woche eine Veranstaltung zu Forschen und Arbeiten im Ausland als Wissenschaftlerin mit Prof. Dr. Liane Wörner.

Seit fast drei Jahren haben wir außerdem die Veranstaltungsreihe „Der steinige Weg der Promotion und seine Abschnitte“, bei der wir den Promotionsprozess nachzeichnen. Hier beantworten wir Fragen wie:

- Wie finde ich ein Thema?
- Intern oder extern promovieren?
- Wie funktionieren Stipendien?
- Wie erstelle ich ein Exposé?
- Wie sieht meine Betreuungsperson den Promotionsprozess?
- Was mache ich gegen die Angst vor dem leeren Blatt?
- How to Konferenz?

1 <https://doi.org/10.5771/1866-377X-2021-4-186>

Auch hierzu hatten wir jedes Mal tolle Gästinnen eingeladen.

Das djB Dok-Net ist vielfältig und beeindruckend. Das zeigt auch die neu gegründete Jutta-Limbach-Bibliothek, die wir anlässlich dieser Preisverleihung ins Leben gerufen haben. Ausgestellt bei der Preisverleihung finden Sie einige Exemplare von Dissertationen, die im Dok-Net entstanden sind, versehen mit dem Stempel der Jutta-Limbach-Bibliothek. Sie sollen zeigen, was für eine großartige Expertise das Dok-Net hat und sind ebenfalls ein Zeichen dafür, was wir solidarisch und gemeinsam erreichen können. Gehen Sie doch gerne mal auf Entdeckungsreise, das djB Dok-Net hat es sogar in ein paar Vorwörter geschafft.

Wir freuen uns sehr, dass dieses Projekt heute mit dem Jutta-Limbach-Preis geehrt worden ist. Jutta Limbach ist ein großes Vorbild für viele Junge Juristinnen im Dok-Net. Denn natürlich wollen wir auch alle Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts werden. Nein, ich meine natürlich etwas anderes: Jutta Limbach trat als Wissenschaftlerin und als Mitglied des djB für Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, soziale Gerechtigkeit und Gleichstellung ein. Diese Ziele verfolgt auch das Dok-Net.

Vielen Dank.

DIE FEMINISTISCHE IKONE

Song von Suli Puschban

Uraufführung anlässlich der Verleihung des Jutta-Limbach-Preises



▲ Suli Puschban bei der Uraufführung; Foto: Sharon Adler/PIXELMEER

dein scharfer Geist ist dein Gewehr
das Wort deine Patrone
du sagst: nieder mit dem Patriarchat
niemand den ich verschone
du bist Emanze Soufragette
privat eine ganz Nette
Flintenweib und Amazone
die feministische Ikone

du bist die Frau die neue Wege geht
du bist die Frau durch die Veränderung entsteht
du bist die Frau deren Witz uns betört
du bist die Frau die das Lied der Zukunft hört

du sprichst die Wahrheit mal ganz leise
mal in Mikrofone
der lange Atem ist dein Cape
Unerschrockenheit deine Kanone
ob Sprache ob Regel ob Paragraph
niemals lieb und still und brav
du bist unbeugsam und stur
spielst die Strategienpartitur

bist Rapperin oder Erzieherin
saugst Staub oder schreibst den Bericht
bist Journalistin Start-Up-Queen
oder beim Bundesverfassungsgericht

wir stehen auf deinen Schultern ich steh hinter dir
wir erträumen Wirklichkeit darum sind wir hier

du bist die Frau die neue Wege geht
du bist die Frau durch die Veränderung entsteht
du bist die Frau deren Witz uns betört
du bist die Frau die das Lied der Zukunft hört

du bist die Frau deren Kraft uns trägt
du bist die Frau die am patriarchalen Stuhlbein sägt
du bist die Frau die Streit und Schwesternschaft vereint
du bist die Frau deren Mut uns meint

oft bist du die Einzige im Männerrevier
du bist die Frau hier gegenüber von mir
und fürchtest du dich stehst du doch ein für mich
du bohrst das dicke Brett im Gesetzeskabinett
wir werden alle gebraucht und das jeden Tag
mit Lippenstift und Wimpernschlag
ob Kleid Krawatte oder Krone
du bist die feministische Ikone

– Rosa Audre Rita Simone Jutta Elisabeth Manuela
Clara Emma Anita Waltraut Mareike Alison Rokeya
Heide Erica Krista Shirin Susanne Gisele Juana
Gloria Malala Tanja Najwana Brigitte Frida Johanna –

und die Frau vor dir und die Frau hinter dir
und die Frau an die du gerade denkst
und die Frau links von dir und die Frau rechts von dir
der du nun ein Lächeln schenkst

wir sind die Frauen die neue Wege gehen
wir sind die Frauen durch die Veränderung entsteht
wir sind die Frauen deren Witz uns betört
wir sind die Frauen die das Lied der Zukunft hören

wir sind die Frauen deren Kraft uns trägt
wir sind die Frauen die am patriarchalen Stuhlbein sägen
wir sind die Frauen die Streit und Schwesternschaft vereinen
wir sind die Frauen deren Mut uns meint



▲ v.l.n.r.: Maria Wersig, Kerstin Geppert, Annalena Mayr, Lara Schmidt, Marlene Wagner, Benjamin Limbach, Heide Pfarr und Susanne Baer;
Foto: Sharon Adler/PIXELMEER



▲ Zu Gast bei der Preisverleihung: die Bremer Senatorin für Inneres und Sport Eva Högl (rechts im Bild); Foto: Sharon Adler/PIXELMEER



▲ Immer für einen Spaß zu haben: Benjamin Limbach und Heide Pfarr;
Foto: Sharon Adler/PIXELMEER



▲ Maria Wersig und Susanne Baer; Foto: Sharon Adler/PIXELMEER



▲ Liane Wörner und Benjamin Limbach; Foto: Sharon Adler/PIXELMEER



▲ Erschöpft, aber zufrieden: die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle haben die Veranstaltung möglich gemacht; Foto: Sharon Adler/PIXELMEER

Rede zur Eröffnung der studentischen Ausstellung „Juristinnen in der DDR & Ostdeutschland“

am Mittwoch, den 11. Februar 2026, in der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin

Louisa Hattendorff

Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien

Herzlich willkommen zur Eröffnung der studentischen Ausstellung „Juristinnen in der DDR & Ostdeutschland“! Als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien hatte ich die Ehre, dieses Seminar durchführen und die Ausstellung begleiten zu dürfen. Doch: Wie kommt man darauf, eine Ausstellung zu Juristinnen in der DDR und Ostdeutschland zu erarbeiten – und dann auch noch als ein Seminar an der Universität?

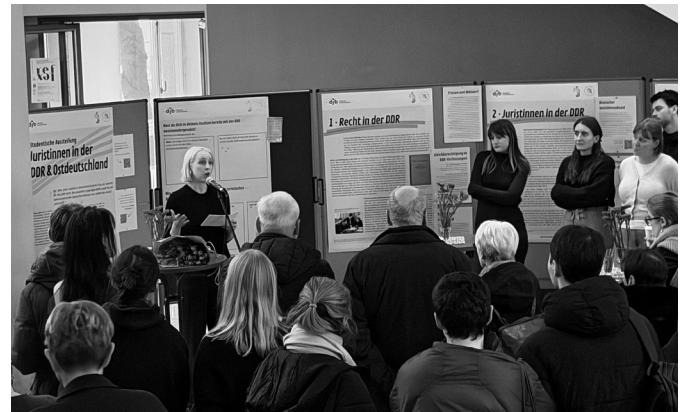
DDR- und Transformationsgeschichte als weißer Fleck

Ich bin aufgewachsen in Westdeutschland, weit weg von Ostdeutschland und noch weiter weg von der DDR. Über DDR-Geschichte habe ich in der Schule als Stasi-Geschichte gelernt. Mit ostdeutschen Biografien bin ich das erste Mal bewusst in Berührung gekommen, als ich vor einem Jahrzehnt nach Berlin gezogen bin. In meinem Jurastudium hier an der Fakultät habe ich über die Mauerschützenprozesse gelernt – wichtig, aber da ist mehr.

„Mehr“ ist die Ausstellung über Juristinnen in der DDR, die *Rosemarie Will* und *Marion Röwekamp* unter Mitarbeit von *Anke Gimbal* bereits 2011 erarbeitet und damit Pionierinnenarbeit geleistet haben.¹ Im Gespräch mit *Anke Gimbal* und *Amelie Schillinger*, den Geschäftsführerinnen des Deutschen Juristinnenbundes (djb), ist die Idee entstanden, diese Ausstellung in einem Seminar und in Kooperation mit dem djb zu überarbeiten, zu aktualisieren und wieder auszustellen. Mit einer Ergänzung: Wir haben uns gefragt, was ist eigentlich mit der Zeit nach 1989/90? Wie ging es nach dem Ende der DDR für Juristinnen weiter?

Das Seminar als Frage

Gesagt, getan! In dem Seminar „(Rechts-)Geschichte neu schreiben: Ausstellung zu Juristinnen in der DDR & Ostdeutschland“ haben wir uns auf die Suche nach Antworten begeben. „Wir“ – das sind Studierende aus Ost- und Westdeutschland, im 3. bis 13. Fachsemester und mit keinen, wenigen oder schon einigen Berührungspunkten mit DDR- und Transformationsgeschichte. Besonders freut mich auch, dass in dem Seminar Studierende der Gender Studies und der Rechtswissenschaften zusammengekommen sind und interdisziplinär nach Antworten gesucht haben. Und nicht nur interdisziplinär: In dem Seminar haben wir forschend und explorativ gelernt, in Gruppen kollaborativ miteinander gearbeitet und das Wissen externer Expertinnen einbezogen.



▲ Louisa Hattendorff eröffnet die Ausstellung; Foto: privat

In der ersten Hälfte des Seminars haben wir Texte gelesen, diskutiert und uns mit Gästen ausgetauscht. *Rosemarie Will*, emeritierte Professorin und ehemalige Lehrstuhlinhaberin für Staatsrecht an dieser Fakultät, hat im Gespräch ihr beeindruckendes Wissen zu Recht und Juristinnen in der DDR, und auch persönliche Erfahrungen, mit uns geteilt. Mit *Amelie Schillinger*, stellvertretende Geschäftsführerin des Deutschen Juristinnenbundes und Autorin einer Masterarbeit zum Erinnerungsdiskurs über *Hilde Benjamin*, haben wir über Juristinnen als Täterinnen, die strafrechtliche Aufarbeitung der SED-Diktatur und den komplizierten Erinnerungsdiskurs gesprochen. Mit *Johanna Mittrop*, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Leipzig, haben wir darüber gesprochen, *wie* wir sprechen – über die Umbrüche 1989/90: als friedliche Revolution, Vereinigung, Wiedervereinigung, Beitritt, Übernahme, Wende? Wir haben auch ein Schlaglicht geworfen auf die Verfassungsdebatte der 1990er Jahre und ihre – auch verpassten – feministischen Potenziale. Wir haben in der Bundesstiftung zur Aufarbeitung des SED-Diktatur mit *Clara Marz* getroffen und uns über die von ihr kuratierte Ausstellung „Frauen im geteilten Deutschland“² ausgetauscht. Sie hat ihre Tipps zur Konzeption und Organisation einer Ausstellung mit uns geteilt – und uns ermutigt, Entscheidungen zu treffen, auch wenn es kompliziert ist. Hilfestellungen hat uns auch *Maria Wersig*, Juraprofessorin und ehemalige Präsidentin des djb, gegeben, mit der wir im Seminar diskutiert haben, wie wir unsere Erkenntnisse niedrigschwellig und verständlich in der Ausstellung vermitteln können.

- 1 Siehe djbZ 1/2012 für einen Bericht zur Ausstellungseröffnung 2011 und Beiträge zu Notarinnen, Rechtsanwältinnen und Frauen in der Justiz der DDR, <https://doi.org/10.5771/1866-377X-2012-1>. Informationen zur alten Ausstellung auch hier djb.de/projekte/wanderausstellung-juristinnen-in-der-ddr.
- 2 Die Ausstellung kann hier angefordert werden: bundesstiftung-aufarbeitung.de/de/vermitteln/ausstellungen/frauen-im-geteilten-deutschland.

Dabei haben wir uns gefragt: Wie kann man aus einer feministischen und kritischen Perspektive eine Ausstellung zu Juristinnen in der DDR & Ostdeutschland erarbeiten? In der zweiten Hälfte des Semesters haben wir versucht, eine Antwort darauf zu finden. Und wir haben eine Antwort gefunden – *eine* Antwort. Man könnte auch eine andere Antwort finden. Die Themen, die wir bearbeitet haben, sind komplex und oft umstritten. Ich, und ich glaube, wir alle, hatten eine steile Lernkurve in den letzten Monaten. Besonders die neuere Geschichte der 1990er Jahre, die Transformationsgeschichte, ist jung; sie dampft. Es gibt viele unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven auf diese Geschichte. Deshalb kann die Ausstellung, die Antwort, die *wir* gefunden haben, nur ein Einstieg in diese komplexen, umstrittenen, vieldimensionalen Themen bieten und soll vor allem zum Nachdenken, Weiterdenken, Mitmachen und Austauschen anregen.

Die Ausstellung als *eine* Antwort

Die ersten beiden Kapitel behandeln die Geschichte der DDR, die letzten beiden die Geschichte der Transformation und des vereinigten Deutschlands. Konkret stellen wir in Kapitel 1 Rechtsverständnis, juristische Ausbildung und Berufe in der DDR dar. In Kapitel 2 erzählen wir die Biografien von DDR-Juristinnen entlang von drei Generationen und setzen uns mit ihrer Rolle im autoritären Staatssystem auseinander.³ Diese beiden Kapitel basieren auf djb-Ausstellung „Juristinnen in der DDR“ von Rosemarie Will und Marion Röwekamp aus dem Jahr 2011. Wir haben die Inhalte aktualisiert und – oft unter Schmerzen – gekürzt. Deshalb können Sie auch die biografischen Tafeln der Ausstellung von 2011 mit vielen weiteren Informationen auf unserer Lehrstuhl-Website einsehen.⁴ In Kapitel 3 beleuchten wir die friedliche Revolution, Vereinigung und Transformation der 1990er Jahre und in Kapitel 4 fragen wir, wie sich die Geschichte auf Juristinnen *in* und *aus* Ostdeutschland heute auswirkt. Diese beiden Kapitel basieren auf eigenen Recherchen; für Kapitel 4 hat die Gruppe sogar mit Zeitzeuginnen gesprochen.⁵

Wir beleuchten die Geschichte also immer von zwei Perspektiven: Wir gehen sowohl auf den historischen und rechtlichen Kontext als auch auf die Biografien von Juristinnen ein, um die Geschichte erlebbar zu machen. Immer wieder werfen wir einen Blick in die Geschichte der Humboldt-Universität und dieser Fakultät. Und vor jedem Kapitel gibt es ein interaktives Element, eine Frage, ein Quiz, eine Abstimmung oder eine Aufgabe, die zum Mitmachen und Nachdenken einladen soll.

Für eine kritische Geschichtserzählung

Wenn ich eines gelernt habe, dann ist es das: Es lohnt sich, in die Geschichte der DDR zu schauen. Wie kann man Recht auch verstehen, fassen? Wie funktionierten die Gerichte? Wie wurden Jurist*innen ausgebildet? Wie wurde Recht als Machtinstrument eingesetzt? Oft lernt man erst im Vergleich, was es hier und heute bedeutet, Recht zu studieren, zu sprechen, zu praktizieren. Und oft lernt man auch erst durch den Blick in die Vergangenheit, warum es heute so ist wie es ist. Denn eines ist es jedenfalls nicht: ein Zufall. Die Geschichte Deutschlands wird als westdeutsche

Geschichte *geschrieben*, aber sie *ist* keine westdeutsche Geschichte; sie ist eine deutsch-deutsche Geschichte. Überhaupt lohnt es sich, den Scheinwerfer in die wenig oder gar nicht beleuchteten Ecken der Rechtsgeschichte zu werfen. Also: Frauen, Marginalisierte, diejenigen, die an den Rändern stehen oder vom Teller gefallen sind, vergessen wurden, herausgeschrieben wurden, in den Blick zu rücken – und zu fragen, wie sie im Recht gewirkt und wie sich das Recht auf sie ausgewirkt hat. Die Ausstellung versucht insofern, einen Beitrag zur Wissensgerechtigkeit zu leisten: Sie versucht, den westlichen und patriarchalen Blick zu verschieben – für eine differenzierte Geschichte, eine kritische Geschichte, eine feministische Geschichte.

Ohne die es nicht möglich gewesen wäre

Das wäre nicht möglich ohne die tatkräftige Unterstützung vieler Menschen. Ein besonderer Dank gilt den Zeitzeuginnen Prof. Dr. Katja Nebe, Prof. Dr. Liane Wörner und Prof. Dr. Maria Wersig, Jessica, Daniela, Petra, Viola sowie einer anonymen Person, die ihre persönlichen Erfahrungen und Perspektiven mit uns geteilt haben. Nicht möglich gewesen wäre die Ausstellung ohne die engagierte Kooperation mit dem Deutschen Juristinnenbund e.V. Großer Dank gebührt – auch hier – Maria Wersig, die die Ausstellung wissenschaftlich begleitet hat, und Rosemarie Will und Marion Röwekamp, deren Ausstellung „Juristinnen in der DDR“ aus dem Jahr 2011 wir zur Grundlage nehmen und überarbeiten durften. In der Geschäftsstelle haben Anke Gimbal, Amelie Schillinger und Alem-Adina Weisbecker umfangreich unterstützt. Ein großer Dank gebührt auch den vielen anderen, die die Ausstellung möglich gemacht haben. Last but not least: Susanne Baer und das Team am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien schaffen einen Ort, an dem kreative Lehrprojekte wie dieses einen Platz haben – und haben das Projekt zu jedem Zeitpunkt unterstützt.

Hier möchte ich auch erwähnen, dass heute in Kitas, Schulen, Behörden und auch den Universitäten im Rahmen der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst gestreikt wird. An den Hochschulen geht es dabei längst nicht mehr nur um Löhne, mit denen man sich die Mieten in Berlin leisten kann, oder bessere Arbeitsbedingungen. Es geht darum, ob die Hochschulen Ort sind, an denen Studierende lernen, kritisch auf die Welt zu blicken, über den Tellerrand zu schauen, Fragen zu stellen, Verantwortung zu übernehmen – in einer komplexeren, immer schnelleren, ungleichen und diversen Gesellschaft. Dafür braucht es gut finanzierte Hochschulen, Personal und Kapazitäten für

3 Zu diesen beiden Kapiteln schreibt Merle Hochwald in diesem Heft, ab S. 100.

4 Erste Generation: https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/bae/forschungsprojekte/ausstellung-juristinnen-in-der-ddr-ostdeutschland/03_tafel_1_generation-110908.pdf; Zweite Generation: https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/bae/forschungsprojekte/ausstellung-juristinnen-in-der-ddr-ostdeutschland/04_tafel_2_generation-110908.pdf; Dritte Generation: https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/bae/forschungsprojekte/ausstellung-juristinnen-in-der-ddr-ostdeutschland/05_tafel_3_generation-110908.pdf

5 Hierzu schreibt Klara Heichen in diesem Heft, ab S. 102. Ab S. 117 ist außerdem das Interview mit Prof. Dr. Katja Nebe abgedruckt.

Lehre, eine technische Ausstattung, die das unterstützt, und nicht zuletzt Studienbedingungen, die es zulassen, sich mit Zeit und ohne Druck mit den Herausforderungen unserer Welt auseinanderzusetzen.

Die Studierenden des Seminars haben sich dieser Auseinandersetzung mit einem außerordentlichen Engagement gewidmet. Entstanden ist eine Ausstellung, auf die Sie stolz sein können; ich bin es in jedem Fall.

Nach der Eröffnungsrede haben die Studierenden durch die Ausstellung geführt, die bis zum 10. April 2026 im Foyer der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin zu sehen war. Zum Nachlesen und für die Nutzung mit Screenreadern finden Sie die Ausstellungstexte auf Englisch und Deutsch auch auf der Website des Lehrstuhls für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien (rewi.hu-berlin.de/de/lfls/bae/forschungsprojekte/ausstellung-juristinnen-in-der-ddr-ostdeutschland). Feedback gerne an louisa.hattendorff@hu-berlin.de.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-100

Das „weibliche Antlitz“ der Justitia in der DDR: Juristinnen zwischen Emanzipation und Instrumentalisierung

Merle Hochwald

Studentin der Gender Studies und Kulturwissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin und Teilnehmerin des Seminars zu Juristinnen in der DDR & Ostdeutschland

In der DDR bekam die Justiz ein weiblicheres Gesicht und durchbrach die männlich geprägte Tradition des Rechtswesens.¹ In Westdeutschland waren im Jahr 1960 nur 4 Prozent der Richterschaft weiblich besetzt,² da Frauen in der BRD erst ab den 1980er-Jahren vermehrt in juristischen Berufen tätig wurden. Der Frauenanteil in der DDR wuchs hingegen bis 1988 auf 49,1 Prozent.³ Nachdem Frauen in Deutschland erst 1922 zu juristischen Berufen zugelassen wurden, wurden die während der Weimarer Republik erreichten Fortschritte in der Zeit des Nationalsozialismus revidiert. Juristinnen, insbesondere jüdischer Herkunft, verloren ihre Positionen und wurden aus der Arbeitswelt gedrängt.⁴ Vor diesem Hintergrund wirkt der hohe Frauenanteil der DDR-Justiz als historisch bemerkenswerte Entwicklung. Er ist u. a. ein Ausdruck der progressiven Gleichstellungspolitik innerhalb der DDR, welche sich durch das Gesetz über Mutter- und Kinderschutz, den Ausbau der Kinderbetreuung und ein fortschrittliches Familienrecht auszeichnete.⁵ Die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit war ein zentrales Staatsziel, wobei Berufstätigkeit als Maßstab für Emanzipation galt.⁶ Dieser Wandel wurde durch *Hilde Benjamin* geprägt, die als Justizministerin (1953–1967) den Aufstieg von Frauen systematisch förderte,⁷ sich für ein fortschrittliches Familienrecht einsetzte⁸ und gegen das Abtreibungsverbot war. Zum Zeitpunkt ihrer Amtszeit waren Schwangerschaftsabbrüche in der DDR noch rechtlich eingeschränkt, da das Recht des Deutschen Reiches noch galt, wo Schwangerschaftsabbrüche strafbar waren. Erst Anfang der 1970er-Jahre kam es zu einer umfassenden Liberalisierung.⁹ *Benjamin* wollte die Nachteile der Mutterrolle staatlich kompensieren, damit gleiche Chancen für Männer und Frauen bestehen.¹⁰ 1958 gründete sie die Interessenvertretung für Juristinnen (IfJ), die zwar Frauen fördern sollte, aber faktisch

als Staatsorgan diente. Die IfJ war in die staatlichen Strukturen eingebunden und setzte die politischen Vorgaben der SED um, wodurch sie eher ein Instrument staatlicher Gleichstellung war als eine unabhängige Interessenvertretung.¹¹ *Benjamins* Frauenförderung war somit einerseits systematisch, andererseits aber auch an persönlichen Vorstellungen orientiert. Sie nutzte ihre Machtstellung innerhalb der SED-Führungselite, um Karrieren von Frauen zu fördern. Diese Förderung war jedoch klar an politische Bedingungen geknüpft, da sie von ihnen ein hohes Maß an Loyalität und die strikte Einhaltung der politischen Linie verlangte.¹² Gleichzeitig machte sich *Benjamin* mitverantwortlich für Menschenrechtsverletzungen in der DDR, da sie in politischen Schauprozessen Todesurteile verhängte und anordnete.¹³

Die sogenannte Verweiblichung der juristischen Berufe lässt sich aber auch auf einen anderen Faktor zurückführen: Die Marginalisierung des Rechts in der realsozialistischen Staatsordnung begünstigte den Aufstieg von Frauen in juristischen Berufen. Wie in anderen kommunistischen Herrschaftssystemen war auch hier das Recht stärker der politischen Steuerung untergeordnet, was zugleich zu einer Abwertung juristischer Professionen führte.

1 Vgl. Schumann, Eva: Juristinnen im deutsch-deutschen Vergleich – eine längere Einführung, in: Göttinger Rechtszeitschrift, Göttingen 2025, S. 17.

2 Vgl. Steiner, Helmut: Staat und Recht, Berlin (Ost) 1966, S. 1793.

3 Vgl. Statistisches Amt der DDR (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch der DDR 1987, Berlin (Ost) 1987, S. 17.

4 Vgl. Deutscher Juristinnenbund e. V. (Hrsg.): Juristinnen in der DDR. Begleitbroschüre zur Ausstellung, Berlin 2011, S. 27.

5 Vgl. ebd., S. 8.

6 Vgl. ebd., S. 13.

7 Vgl. ebd., S. 29.

8 Vgl. ebd., S. 52.

9 Vgl. ebd., S. 53.

10 Vgl. Schumann (Fn. 1), S. 24.

11 Vgl. Deutscher Juristinnenbund e. V. (Fn. 4), S. 29.

12 Budde, Gunilla: Frauen der Intelligenz. Akademikerinnen in der DDR 1945–1975, Göttingen 2003, S. 216.

13 Vgl. Deutscher Juristinnenbund e. V. (Fn. 4), S. 5.

Hinter dem auffällig hohen Frauenanteil verbirgt sich demnach eine ambivalente Entwicklung zwischen staatlicher Förderung, politischer Einbindung und struktureller Bedeutungsverschiebung des Rechts. Wären diese Faktoren nicht gegeben gewesen, wäre es zweifelhaft, ob Frauen in vergleichbarem Maße in juristischen Berufen vertreten gewesen wären.¹⁴

Frauen profitierten von der Entnazifizierung der Justiz in der DDR

Der Einstieg von Frauen in juristische Berufe in der DDR wurde auch durch den radikalen personellen Bruch nach 1945 ermöglicht. Das Potsdamer Abkommen vom 2. August 1945 sah die Neuorganisation des deutschen Justizsystems und den Ausschluss vorbelasteter NSDAP-Mitglieder vor. Daraufhin wurden in der Sowjetischen Besatzungszone rund 80 Prozent der Beschäftigten in Justiz und Staatsanwaltschaft entlassen, die vor 1945 tätig waren.¹⁵ Um den Personalmangel zu beheben, führte die sowjetische Militäradministration die sogenannten Volksrichterschulen ein. Dort wurden Richter*innen sowie Staatsanwält*innen in verkürzten Lehrgängen ausgebildet. Die Volksrichterkurse dienten dabei nicht nur der schnellen Ausbildung, sondern verfolgten auch das Ziel, Angehörige der Arbeiterklasse in die Justiz zu integrieren und die soziale Zusammensetzung im Sinne des neuen politischen Systems zu verändern. Der Befehl Nr. 49 der Sowjetischen Militäradministration vom 17. Dezember 1945 sah ausdrücklich die Teilnahme von Frauen an diesen Lehrgängen vor¹⁶ und wurde auf Initiative von *Hilde Benjamin* durchgesetzt.¹⁷ Da nur wenige Frauen zur Zeit des Nationalsozialismus in juristischen Ämtern tätig waren, galten sie nach 1945 als politisch weniger belastet und als Garantinnen eines neuen, antifaschistischen Rechts.¹⁸ Obwohl die Lehrgänge außerhalb des regulären Hochschulsystems stattfanden, wurden die Absolvent*innen direkt im Justizsystem eingesetzt.¹⁹ Neue Chancen für Frauen zeigten sich deutlich: Der Frauenanteil in den Lehrgängen lag zwischen 25–30 Prozent,²⁰ wodurch der Anteil unter Richter*innen und Staatsanwält*innen bis 1950 auf ca. 15 Prozent²¹ und bis 1960 auf ca. 30 Prozent anstieg.²² Obwohl in der DDR doppelt so viele Personen wegen NS-Verbrechen verurteilt wurden wie in der BRD, folgte die Entnazifizierung hier einer politischen Zielsetzung, die nicht ausschließlich der juristischen Aufarbeitung diente. Der Antifaschismus wurde als Gründungsmythos des Staates instrumentalisiert, wobei die Entnazifizierung teils Vorwand war, um einen radikalen Elitenwechsel im Sinne des Regimes zu legitimieren.²³

Die drei Generationen der DDR-Juristinnen

Gemäß den Autorinnen der djb-Broschüre – Anke Gimbal, Rosemarie Will und Marion Röwekamp – lassen sich Juristinnen in der DDR in drei Generationen einteilen: Die erste Generation beschreibt Frauen, die in bürgerlichen Haushalten aufwuchsen und ihre Ausbildung in der Weimarer Republik oder während des Nationalsozialismus abschlossen. Dazu gehören Justizministerin *Hilde Benjamin*, Rechtsanwältin *Liselotte Kottler*, Richterin *Gertrud May* und Rechtsanwältin *Paula Mothes-Günther*. Frauen der zweiten Generation entsprangen oft einer

proletarischen Herkunft und wurden in Volksrichterkursen oder an reformierten Universitäten in der DDR ausgebildet. Hier sind Juristinnen wie die Richterin *Irmgard Jendretzky*, Rechtsanwältin *Margarethe Braune* und Familienrechtsprofessorin *Anita Grandke* zu verorten. Die dritte Generation sind Frauen wie die Notarin *Dietlind Baumann*, Richterin *Ute Hanisch* und Richterin *Cathrin Junge*, die in das etablierte DDR-System hineingeboren wurden. Sie wurden in den Massenorganisationen der DDR sozialisiert und profitierten von sozialpolitischen Maßnahmen der Frauenförderpolitik. Das Ende der DDR bedeutete für sie einen tiefen biografischen Schnitt und teilte ihr Berufsleben in zwei Hälften.²⁴

Gleichstellung im Rechtssystem: Mythos oder Realität?

Trotz der staatlichen Frauenförderpolitik lässt sich eine „gläsernere Decke“ beobachten, die qualifizierte Frauen trotz gleicher Leistung von Führungspositionen in der Justiz der DDR fernhielt: Obwohl Frauen als Richterinnen an Kreisgerichten mit 52,6 Prozent dominierten, lag der Frauenanteil 1989 am Obersten Gericht nur bei 24,1 Prozent.²⁵ Frauen wurden häufig in Rechtsgebiete gedrängt, die ihren vermeintlich mütterlichen Eigenschaften entsprachen, z. B. Familienrecht, Jugendstrafrecht oder Vormundschaftswesen.²⁶ Durch diese Positionierung von Frauen wurde die Vorstellung der weiblichen Eigenart reproduziert.²⁷ Berufe mit hohem Prestige und Einkommen, z. B. die Rechtsanwaltschaft, blieben männlich dominiert. Das Notariat war aufgrund seiner geringeren Bezahlung weniger angesehen und deutlich weiblich dominiert.²⁸

Erbe des DDR-Justizsystems nach 1990

Die Integration der DDR-Juristinnen in das bundesdeutsche System nach 1990 verlief als komplexer Prozess der personellen und rechtsstaatlichen Transformation. Viele Richter*innen der dritten Generation wurden übernommen, mussten sich jedoch intensiver Einzelprüfungen und der strafrechtlichen Aufarbeitung von Rechtsbeugung stellen. Die Übernahmeverfahren umfassten die

14 Vgl. ebd., S. 8.

15 Vgl. Feth, Andrea: Die Volksrichter, in: Rottleuthner, Hubert (Hrsg.): Steuerung der Justiz in der DDR, Köln 1994, S. 351 ff.

16 Vgl. Deutscher Juristinnenbund e.V. (Fn. 4), S. 16.

17 Vgl. ebd., S. 18.

18 Vgl. ebd., S. 28.

19 Vgl. Will, Rosemarie: Die Juristische Fakultät in der DDR, in: Grundmann, Stefan et al. (Hrsg.): Festschrift 200 Jahre Juristische Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin. Geschichte, Gegenwart und Zukunft, Berlin/New York 2010, S. 800.

20 Vgl. Feth (Fn. 12), S. 360.

21 Vgl. Kamin, Hiltrud: Zur Entwicklung der Frauen in der Justiz der Deutschen Demokratischen Republik, Potsdam-Babelsberg 1976, S. 24.

22 Vgl. ebd., S. 43.

23 Werkentin, Falco: Scheinjustiz in der frühen DDR. Aus den Regieheften der „Waldheimer Prozesse“ des Jahres 1950, Kritische Justiz 24 (1991), S. 333.

24 Vgl. Deutscher Juristinnenbund e.V. (Fn. 4), S. 10–50.

25 Vgl. Statistisches Amt der DDR (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 1990, Berlin (Ost) 1990, S. 448.

26 Vgl. Deutscher Juristinnenbund e.V. (Fn. 4), S. 11.

27 Vgl. Schumann (Fn. 1), S. 18.

28 Vgl. Deutscher Juristinnenbund e.V. (Fn. 4), S. 11.

Einsicht der Personalakten, Fragebögen und eine Überprüfung auf Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Staatssicherheit (MfS).²⁹ Von den übernommenen Richter*innen waren 64,4 Prozent weiblich.³⁰ Diese schnelle Transformation wurde u. a. durch die Machtstrukturen innerhalb der DDR begünstigt, da die Entscheidungsgewalt der Monopolelite im zentralisierten Führungskern konzentriert war und somit Entscheidungsprozesse kurzweiliger waren.³¹

Insgesamt zeigt sich, dass die hohe Präsenz von Juristinnen in der DDR weniger als Ausdruck einer tatsächlichen und

nachhaltigen Gleichstellung zu verstehen ist, sondern das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels zwischen politischer Instrumentalisierung und struktureller Veränderung darstellte.

29 Vgl. ebd., S. 26.

30 Vgl. Roenne, Hans Hubertus von: „Politisch untragbar ...?\": Die Überprüfung von Richtern und Staatsanwälten der DDR im Zuge der Vereinigung Deutschlands, Berlin/Baden-Baden 1997, S. 208.

31 Budde, Gunilla: Frauen der Intelligenz. Akademikerinnen in der DDR 1945–1975, Göttingen 2003, S. 217.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-102

Juristinnen im Transformationsprozess nach der deutsch-deutschen Vereinigung

Klara Heichen

studiert Gender Studies an der Humboldt-Universität Berlin und nahm am Seminar „Juristinnen in der DDR & Ostdeutschland“ teil.

Die deutsch-deutsche Vereinigung lässt sich nicht als singuläres Ereignis begreifen. Sie ist vielmehr ein tiefgreifender Transformationsprozess, der institutionelle Strukturen ebenso veränderte wie individuelle Lebenswege. Auch mehr als drei Jahrzehnte nach der Vereinigung bestehen weiterhin erhebliche strukturelle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, insbesondere in ökonomischer Hinsicht: Das durchschnittliche Vermögen ostdeutscher Haushalte heute ist 50 Prozent geringer, die Eigentumsverhältnisse und das Kapitaleinkommen zeigen ebenfalls große Unterschiede und das Lohnniveau ist im Schnitt 30 Prozent niedriger.¹ Dies wird auch deutlich, wenn man die Perspektiven von Juristinnen in den Blick nimmt, sowohl jener, die in der DDR sozialisiert wurden, als auch jener, die aus Westdeutschland in die „neuen“ Bundesländer gingen. Unsere studentische Ausstellung „Juristinnen in der DDR & Ostdeutschland“ zeigt anhand historischer Einordnungen und Interviews, wie eng Recht, Politik und Biografien miteinander verwoben waren und sind. Für die Interviews haben wir einerseits nach Juristinnen recherchiert, die in der DDR sozialisiert wurden, andererseits nach Juristinnen aus Westdeutschland, die nach der Vereinigung nach Ostdeutschland gingen. Uns war es vor allem wichtig, über das subjektive Erleben dieser Umbruchszeit zu sprechen, um diese vielfältigen Perspektiven in einen Diskurs miteinander zu bringen. Wir sind dankbar für die Offenheit der Interviewpartnerinnen, die trotz der persönlichen und emotionalen Dimensionen des Themas ihre Geschichten mit uns geteilt haben. Die in der Ausstellung verwendeten statistischen Daten beruhen überwiegend auf einem binären Geschlechterverständnis (weiblich/männlich) und bilden geschlechtliche Vielfalt nicht ab. Dadurch bleiben insbesondere Erfahrungen von nicht-binären,

trans und intergeschlechtlichen Personen unsichtbar. Wenn in der Ausstellung sowie in diesem Artikel von „Frauen“ gesprochen wird, geschieht dies im Bewusstsein dieser begrenzten Datenlage.

Zwischen Aufbruch und Irritationen – Ostdeutsche Perspektiven

Für ostdeutsche Juristinnen bedeutete die Vereinigung zunächst eine Konfrontation mit neuen Erwartungen, wie der Anpassung an das westdeutsche Rechtssystem. Zugleich stellte sie einen tiefgreifenden Einschnitt in ihren Lebensweg dar, da sie einen Antrag auf Übernahme in den Justizdienst stellen mussten. Damit war nicht nur ihre persönliche Eignung einer Prüfung unterzogen, sondern häufig wurde auch ihre bisherige Ausbildung, berufliche Erfahrung und Prägung im DDR-Rechtssystem grundlegend neu bewertet. Gleichzeitig wirkten bestimmte, in der DDR geprägte Selbstverständlichkeiten auch nach der Vereinigung im ostdeutschen Kontext fort. Professorin *Katja Nebe*, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit, geboren 1972 in Merseburg, entschied sich im Studium in Halle für Kinder. Sie erlebte dort auf ihrem akademischen Weg eine familienfreundliche Kultur und empfand das als einen Vorteil im Osten gegenüber den „alten“ Bundesländern. Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Karriere erschien ihr zunächst selbstverständlich, allerdings stieß sie während ihrer Berufslaufbahn zunehmend auf westdeutsche Perspektiven, für die diese Rahmenbedingungen nicht selbstverständlich waren. Professorin *Liane Wörner*, Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht, Strafrechtsvergleichung, Medizinrecht, Rechtstheorie, 1975 in Schmalkalden geboren,

1 Zahlen nach Bartels, Charlotte / Neef, Theresa: Einkommens- und Vermögensunterschiede drei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung: Die anhaltende wirtschaftliche Teilung zwischen Ost- und Westdeutschland, in: Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland (Hrsg.): Ost und West. Frei, vereint und unvollkommen, Berlin 2024, S. 47–53.

beschrieb als besonders prägend das Fehlen von Vorbildern: „Freilich hatte ich keine einzige Professorin im Studium und sicher keine Role Models aus dem Osten. Ich habe es deswegen sehr lange für unmöglich gehalten, es zu schaffen.“ Ein zentrales Motiv in den Interviews ist der Kampf um Anerkennung. *Wörner* beschreibt, dass sich dieser bis in die Gegenwart fortsetzt: „Es ist bis heute so, dass ich um Anerkennung ringen muss, die andere direkt erfahren; insbesondere, dass dabei eine ostdeutsche Biografie als eine bereichernde und positive Erfahrung wahrgenommen wird. Der Beitrag, der der Gesellschaft heute damit geleistet werden kann, wird weiträumig unterschätzt und ignoriert.“ Auch die ehemalige Präsidentin des djb, Professorin *Maria Wersig*, geboren 1978 in Weimar, nimmt Unterschiede zwischen Ost und West wahr. Während des Mauerfalls noch Kind, absolvierte sie ihre juristische Ausbildung ab 1998 in Berlin. Für sie verdeutlichten sich die Unterschiede vor allem unter Kolleg*innen auf gleichem Ausbildungsniveau. Später stellte sie fest: „Je weiter ich gekommen bin, desto weniger andere aus dem Osten habe ich getroffen.“ Diese Wahrnehmung spiegelt sich auch in strukturellen Daten wider, wonach Ostdeutsche in Führungspositionen, auch im juristischen Bereich, deutlich unterrepräsentiert sind.²

Differenzierte Deutung der deutsch-deutschen Vereinigung

Gleichzeitig zeigen die Interviews, dass die Vereinigung und deren Wirkung unterschiedlich wahrgenommen wird. Die Richterin *Daniela**, geboren 1979 in der DDR, bewertet ihre Erfahrungen deutlich positiver: „Für die Generation, die ich bin, war die Wende top.“ Ihre Perspektive macht deutlich, dass die Transformation auch neue Bildungs- und Karrierewege eröffnete. Dennoch nimmt sie Unterschiede wahr, etwa im Auftreten westdeutscher Kolleg*innen: „[...] da habe ich gedacht, boah, da wird aber ganz schön aufgetragen.“ Interessant ist aber auch bei ihr, dass sie ihre ostdeutsche Herkunft zugleich als Vorteil beschreibt, da sie Vertrauen schafft. Die Ost-West-Trennung bewertet sie heute als überwunden: „Das ist vorbei [...] und es ist auch gut [...], dass die Gesellschaft zusammengewachsen ist.“ Auch die Rechtsanwältin *Jessica** geht davon aus, dass der Ost-West-Konflikt für kommende Generationen an Bedeutung verliert. In einer Forsa-Studie von 2025 wurde allerdings festgestellt, dass eher eine wachsende Entfremdung zwischen Ost und West wahrgenommen wird: Nur 35 Prozent der gut 1000 Befragten meinen, dass Ost- und Westdeutschland mittlerweile weitgehend zusammengewachsen ist. Stattdessen sagen 61 Prozent, dass für sie eher das Trennende überwiegt, aus Ostdeutschland sogar 75 Prozent.³ Diese Vielschichtigkeit und Ambivalenzen sprechen dafür, Transformation nicht als einheitlichen Prozess zu verstehen, sondern als individuell unterschiedlich bewertete Erfahrung, die allerdings nach wie vor strukturelle Ungleichheit beinhaltet. Diese zeigt sich nicht nur subjektiv, sondern auch in anhaltenden ökonomischen Unterschieden zwischen Ost und West.⁴ Einen Einfluss auf diese Entwicklungen sehen *Liane Wörner* und *Katja Nebe* in ihrem eigenen Werk: Während *Wörner* ihre Sozialisation gezielt in Forschung und Lehre reflektiert, positioniert sich *Nebe* bewusst

als „Frau aus Ostdeutschland mit DDR-Biografie“, um bestehende Stigmatisierung abzubauen und den Austausch zu fördern. Das gesamte Interview mit *Katja Nebe* finden Sie ebenfalls in dieser Ausgabe der djbZ.⁵

Westdeutsche Juristinnen im Osten – Zwischen Unsicherheit und Pragmatismus

Während ostdeutsche Juristinnen sich in neue Strukturen einfinden mussten, erlebten westdeutsche Juristinnen neue Möglichkeiten und berufliche Chancen. Sie gingen in die „neuen“ Bundesländer, um an der Umgestaltung der Justiz mitzuwirken. Der gestiegene Bedarf an juristischem Personal ergab sich daraus, dass zahlreiche Stellen im Zuge der Umstrukturierung ins westliche Justizsystem neu geschaffen wurden und gleichzeitig viele in der DDR tätige Jurist*innen überprüft und nicht übernommen wurden. *Petra**, geboren 1963, studierte in Köln und Nürnberg, wurde auf offene Stellen in den neuen Bundesländern zufällig aufmerksam: „Ich bin an einem Schaukasten vorbeigelaufen und habe gelesen, dass der Freistaat Thüringen und der Freistaat Sachsen junge Juristen brauchen.“ Interessant für sie war vor allem die berufliche Perspektive und sie beschreibt ihren Einstieg als spannend, unsicher und durch Angst vor Abneigung geprägt. Diese Unsicherheit verweist auf die Erwartung möglicher Konflikte. In der Praxis konnten sich solche Befürchtung relativieren. *Viola**, ebenfalls in Westdeutschland geboren und aufgewachsen, ging 1998 nach Sachsen in den Staatsdienst und formulierte es so: „Die Arbeit macht man ohne Ansehen der Person – Ost oder West ist wurscht.“ Diese Aussage deutet darauf hin, dass die gemeinsame professionelle Praxis Unterschiede überlagern konnte. Gleichzeitig verweist sie auf ein Selbstverständnis, welches die Gleichbehandlung im Arbeitsalltag unabhängig der Herkunft betont.

Dennoch zeigen die Interviews, dass strukturelle Ungleichheiten bestehen blieben. Besonders deutlich wird dies bei der Bezahlung, denn Westdeutsche Jurist*innen erhielten höhere Gehälter als ostdeutsche Kolleg*innen bei gleicher Tätigkeit. Es gab damals umgangssprachlich die sogenannte „Wessizulage“, eine Sonderzahlung an westdeutsche Beamt*innen, die in den 1990er Jahren in die ostdeutschen Bundesländer arbeiteten und das Verwaltungs- und Justizwesen nach westdeutschem Vorbild auf- und umbauen sollten. *Petra** kritisiert: „Ich habe mich auch ein bisschen geschämt dafür. Ich habe dieselbe Arbeit gemacht [...] und andere haben weniger verdient.“ Diese Aussage ist bemerkenswert, weil sie nicht nur eine Ungleichbehandlung beschreibt, sondern auch deren normative Bewertung durch

2 Hentschel, Alexander u.a.: Aktuelle Ergebnisse aus dem Elitenmonitor, in: Die Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland (Hrsg.): 35 Jahre: Aufgewachsen in Einheit?, Bericht 2025, S.102–106

* Auf Wunsch der Person wird nur der Vorname verwendet.

3 Forsa-Studie: Einheit und Erinnerungskultur in Deutschland, Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung, 2025, S. 2 f.

* Auf Wunsch der Person wird nur der Vorname verwendet.

4 Zahlen nach Bartels / Neef (Fn. 4), S. 47–53.

* Auf Wunsch der Person wird nur der Vorname verwendet.

5 Ab S. 117.

eine Begünstigte. Sie legt nahe, dass die Transformation neue Hierarchien hervorbrachte und bestehende fortführte.

Transformation als offener Prozess

Die dokumentierten Erfahrungen machen deutlich, dass die deutsch-deutsche Vereinigung für Juristinnen kein einheitliches Erlebnis war. Für ostdeutsche Juristinnen bedeutete sie häufig einen anhaltenden Kampf um Anerkennung, während westdeutsche Juristinnen sich in einem neuen beruflichen Umfeld orientieren mussten. Diese Unterschiede spiegeln sich auch langfristig in der Repräsentation wider, das Ostdeutsche bis heute nur einen sehr geringen Anteil an hohen juristischen Positionen innehaben.⁶

Unterschiede im Selbstverständnis, in Karrierechancen und in der Wahrnehmung von Gleichheit bestehen fort. Auch im

Bereich der juristischen Ausbildung zeigen sich strukturelle Unterschiede, etwa durch eine geringe Zahl an Ausbildungsplätzen und Studierenden in den ostdeutschen Bundesländern.⁷ Gerade deshalb erscheint es notwendig, diese Erfahrungen sichtbar zu machen, nicht als Randnotiz der Vereinigungsgeschichte, sondern als zentralen Bestandteil ihrer rechtlichen und gesellschaftlichen Dimension. Unsere Ausstellung soll hier ein erster Versuch sein, die vielfältigen Perspektiven in einen Diskurs miteinander zu bringen und zur weiteren Auseinandersetzung, auch in der Verwendung von vielfältigeren Kategorien innerhalb der datenbasierten Forschung, anzuregen.

⁶ Hentschel u.a. (Fn. 2), S. 103.

⁷ Bundesamt für Justiz: Ausbildungsstatistik 2023.

* Auf Wunsch der Person wird nur der Vorname verwendet.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-104

Rezension: Das Patriarchat im Uterus – Ein Plädoyer für körperliche Selbstbestimmung von Dr. med. Alicia Baier

Yentl Josephine Otte

Jurastudentin an der Freien Universität Berlin

„Nirgendwo zeigt sich das »Patriarchat im Uterus« so deutlich wie im Diskurs um den Schwangerschaftsabbruch“ – mit dieser Beobachtung beginnt Dr. *Alicia Baier* ihr Buch. Die Ärztin und Aktivistin bereichert den Diskurs mit einer feministischen und medizinischen Perspektive aus ihrer praktischen Arbeit. Im Zentrum ihres Buches stehen Macht und Entmündigung, die sich unter anderem in den gesetzlichen Regelungen zum Schwangerschaftsabbruch sowie in den Abläufen der medizinischen Versorgung zeigen. Gleichzeitig räumt Baier mit Mythen, Stigmatisierung und Falschinformationen auf, die die Selbstbestimmung schwangerer Menschen zusätzlich erschweren. Mit viel Empathie und Expertise beschreibt Baier, welche Veränderungen nötig wären, damit Schwangere frei über ihren Körper entscheiden können.

Politik und Macht

Der erste Teil des Buches widmet sich den gesetzlichen Regelungen des Schwangerschaftsabbruchs und ordnet diese in gesellschaftliche Vorstellungen von Mutterschaft und weiblicher Rolle ein. Ausgangspunkt ist die Entstehung des § 218 StGB im Jahr 1871. Baier argumentiert, dass das Abtreibungsverbot nicht nur moralisch begründet wurde, sondern auch bevölkerungspolitischen Interessen diene. Reproduktion sei daher zunehmend staatlich reguliert worden und der weibliche Körper zum Instrument staatlicher Bevölkerungspolitik geworden.

Baier zeigt zudem, dass sich diese Vorstellungen über verschiedene politische Systeme hinweg fortgesetzt haben und im Nationalsozialismus besonders deutlich bevölkerungspolitischen Zielen dienten. Aber auch nach 1945 prägten traditionelle Geschlechterrollen die gesellschaftliche Ordnung. In der Bundesrepublik sei Mutterschaft weiterhin als zentrale Rolle von Frauen verstanden worden, gestützt durch rechtliche Regelungen und gesellschaftliche Leitbilder wie die Hausfrauenehe oder das Ehegattensplitting.

In diesem Zusammenhang geht Baier auch auf die Reformdebatten um den § 218 StGB in den 1970er Jahren ein. Während in der DDR eine Fristenlösung eingeführt wurde, blieb der Schwangerschaftsabbruch in der Bundesrepublik strafrechtlich geregelt. Bis heute gelten Schwangerschaftsabbrüche als rechtswidrig und sind an gesetzlich vorgeschriebene Schritte wie verpflichtende Beratung und eine Bedenkzeit gebunden. Baier beschreibt diese Regelungen als Ausdruck struktureller Entmündigung, da reproduktive Entscheidungen auch unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen weiterhin nicht als private Angelegenheit gelten, sondern staatlicher Regulierung unterliegen. Zugleich zeigt sie, wie Mythen und Falschinformationen den Diskurs über Schwangerschaftsabbrüche prägen und zur Stigmatisierung beitragen. Trotz veränderter Begründungen für das Abtreibungsverbot erkennt Baier darin eine grundlegende Kontinuität: Schwangerschaft und Mutterschaft gelten weiterhin als zentrale gesellschaftliche Aufgabe von Frauen. Der § 218 StGB erscheint damit weniger als reine strafrechtliche Norm, sondern als Ausdruck patriarchaler Machtstrukturen, die reproduktive Selbstbestimmung weiterhin begrenzen.

Medizin und Alltag

Im zweiten Teil des Buches richtet *Baier* den Blick auf die medizinische Versorgung. Ausgehend von ihren Erfahrungen als Gynäkologin, die selbst Schwangerschaftsabbrüche durchführt, beschreibt sie, wie diese im medizinischen Alltag stattfinden und mit welchen strukturellen Hürden schwangere Menschen dabei konfrontiert sein können.

Schwangerschaftsabbrüche würden nur von wenigen Ärzt*innen angeboten. Für Schwangere könne dies längere Wege und Wartezeiten bedeuten, da Schwangerschaftsabbrüche häufig nicht von der eigenen behandelnden Ärzt*in durchgeführt werden und Betroffene daher an andere Praxen verwiesen werden. *Baier* führt diese Situation auf mehrere strukturelle Faktoren zurück. Dazu zählen die anhaltende gesellschaftliche Stigmatisierung des Schwangerschaftsabbruchs, die strafrechtliche Einordnung des Eingriffs im § 218 StGB sowie eine oftmals unzureichende Ausbildung im Medizinstudium. Hinzu komme, dass der Eingriff für viele Praxen organisatorisch aufwendig und wirtschaftlich wenig attraktiv sei.

Baier zeigt, dass sich diese Faktoren unmittelbar auf die medizinische Versorgung auswirken. Obwohl Schwangerschaftsabbrüche medizinisch betrachtet Routineeingriffe seien, würden sie im Gesundheitswesen häufig weiterhin als Ausnahmebehandlung wahrgenommen. Dadurch entstehe eine strukturell eingeschränkte Versorgungssituation.

Reproduktive Gerechtigkeit innerhalb und außerhalb des djb

Die von *Baier* beschriebenen rechtlichen Strukturen und praktischen Probleme betreffen Anliegen, die auch den Deutschen Juristinnenbund seit Langem beschäftigen. Der djb setzt sich für reproduktive Gerechtigkeit ein – derzeit auch in einer 2025 ins Leben gerufenen nichtständigen Kommission – und fordert

eine Neuregelung des Schwangerschaftsabbruchs außerhalb des Strafgesetzbuches.¹ Dazu gehören insbesondere die Abschaffung der §§ 218 ff. StGB sowie eine bessere medizinische Versorgung und die Kostenübernahme durch die Krankenversicherung. *Baiers* Buch ist also nicht nur eine Empfehlung für Leser*innen der djbZ, sondern liefert durch die Kombination aus wissenschaftlicher Analyse und praktischem Erfahrungswissen auch wichtige Impulse für eine Debatte, die innerhalb und außerhalb des djb geführt werden muss.

Schluss

Baier macht mit *Das Patriarchat im Uterus* erneut deutlich, dass die strafrechtliche Einordnung von Schwangerschaftsabbrüchen, der Mangel an Versorgungsangeboten, die fehlende Verankerung des Themas in der medizinischen Ausbildung sowie die anhaltende Stigmatisierung innerhalb der Gynäkologie einer umfassenden reproduktiven Gesundheitsversorgung weiterhin im Wege stehen. Vor diesem Hintergrund plädiert sie für grundlegende Veränderungen: Schwangerschaftsabbrüche sollen nicht länger im Strafrecht verankert sein, sondern als Teil regulärer Gesundheitsversorgung anerkannt und medizinisch besser zugänglich werden. *Das Patriarchat im Uterus* trägt dazu bei, Falschinformationen, Versorgungslücken und Stigmatisierung im Umgang mit Schwangerschaftsabbrüchen sichtbar zu machen und zeigt, wo wir im Diskurs um reproduktive Selbstbestimmung heute stehen und warum sie uns alle betrifft. Ein lesenswertes Buch.

1 Vgl. etwa Policy Paper: Neues Regelungsmodell für den Schwangerschaftsabbruch vom 08.12.2022, abrufbar hier <https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st22-26>.

Ein Jahr nach der Gründung: Wie die Feminist Law Clinic queerfeministischen Zugang zum Recht erleichtert

Marlena Uekermann

Diplomjuristin und Rechtsberaterin bei der Feminist Law Clinic

Eva-Marie Deckers

Jurastudentin an der HU Berlin, Rechtsberaterin und Ansprechperson der Ortsgruppe Berlin der Feminist Law Clinic

Ein Jahr nach unserer Gründung lässt sich feststellen: Die Feminist Law Clinic (FLC) schließt eine bislang bestehende Versorgungslücke im Zugang zu niedrigschwelliger rechtlicher Unterstützung. Das vergangene Jahr hat deutlich gemacht, dass insbesondere Menschen, die von Diskriminierung, Gewalt und struktureller Ungleichheit betroffen sind, einen dringenden Bedarf an entsprechenden Angeboten haben, die queerfeministische Perspektiven auf das Recht mit niedrigschwelliger Beratung verbinden. Der starke Zulauf zu unserer Ausbildung verdeutlicht zugleich, dass queerfeministische Perspektiven in der juristischen Ausbildung in Deutschland bislang an vielen Universitäten kaum systematisch verankert sind.

Feministische Perspektiven auf das Recht kommen nicht nur in der juristischen Ausbildung, sondern auch in der alltäglichen Praxis viel zu kurz. Betroffene von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Menschen mit Problemen im Sorge- und Unterhaltsrecht kennen ihre Rechte oft nicht und wissen im Zweifel nicht, an wen sie sich bei Problemen wenden können bzw. haben nicht die finanziellen Mittel dazu. Außerdem sind viele Erfahrungen von Frauen und queeren Menschen mit Scham, Angst und Traumatisierung verbunden, weshalb die Hürden teilweise sehr hoch sind, sich Unterstützung zu suchen. Mit dem Gedanken, diese vorhandene Lücke zu schließen, wurde die Feminist Law Clinic Ende 2024 gegründet. Geleitet von der Erkenntnis, dass Betroffene so schnell wie möglich niedrigschwellige Unterstützung brauchen, ist die FLC innerhalb eines Jahres von drei Frauen in einer kleinen Küche in Paris zu einem Verein mit über 900 Mitgliedern gewachsen. Als erste queerfeministische Law Clinic setzen wir uns für Menschen ein, die von Diskriminierung, Gewalt und struktureller Ungleichheit betroffen sind, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Sexualität. Wir beraten Menschen zum AGG, Arbeitsrecht, Schwangerschaftsabbruch, Selbstbestimmungsrecht, Sorge- sowie Umgangsrecht, Unterhaltsrecht und organisatorisch bei sexualisierter Gewalt. Dabei ist uns die Niedrigschwelligkeit der Beratung sehr wichtig, um Betroffene zu erreichen, die aufgrund intersektionaler Diskriminierungserfahrungen keinen Zugang zu rechtlicher Unterstützung haben. Viele Menschen verfügen weder über die finanziellen Mittel noch über die notwendigen Informationen, um anwaltliche Beratung in Anspruch nehmen zu können. Bei uns bekommen

Menschen eine kostenlose Erstberatung und auch Hilfe bei Recherchen und Anträgen, die nicht unbedingt nur juristischer Natur sein müssen. Betroffene können entweder per Mail oder persönlich zur FLC Kontakt aufnehmen. Der Fall wird an mindestens zwei ausgebildete Berater*innen vergeben, die nach Supervision mit unseren kooperierenden Anwalt*innen rechtliche Beratung online oder vor Ort anbieten. Wenn Fälle nicht in unsere Beratungsgebiete fallen und wenn andere Hilfe notwendig ist, verweisen wir Betroffene an andere Beratungsstellen, Frauenhäuser und Anwalt*innen weiter, mit denen wir eng vernetzt sind.

Da unsere Arbeit regelmäßig Themen betrifft, die mit Diskriminierungserfahrungen und Gewalt verbunden sind, kommt dem Thema Awareness bei uns eine zentrale Bedeutung zu. In der Ausbildung erhalten alle angehenden Berater*innen eine verpflichtende Awareness-Schulung, die darauf abzielt, Betroffene sensibel, respektvoll und möglichst traumasensibel zu begleiten. Zudem werden Zusatzschulungen für unsere Rechtsberater*innen zu sensibler Beratung angeboten.

Awareness verstehen wir dabei nicht ausschließlich als Bestandteil der Ausbildung, sondern auch als fortlaufende Verantwortung innerhalb der Organisation. Für die ausgebildeten Berater*innen sowie für alle Mitglieder der Feminist Law Clinic steht ein internes Awareness-Team zur Verfügung, an das man sich jederzeit wenden kann. Ergänzend dazu verfügt die Feminist Law Clinic über eine Antidiskriminierungsstelle als unabhängige Anlaufstelle für Personen, die sich im Rahmen ihrer Interaktion mit der Law Clinic diskriminiert, verletzt oder unwohl gefühlt haben.

Um eine möglichst qualitativ hochwertige Beratung anbieten zu können und uns innerhalb der Grenzen des Rechtsdienstleistungsgesetzes zu bewegen, durchlaufen alle angehenden Berater*innen einen Ausbildungszyklus mit inhaltlichen Vorträgen, einem praxisorientierten Mandats-Workshop und einer Schulung zum Rechtsdienstleistungsgesetz. Außerdem ist auch der Awareness-Workshop Teil der Ausbildung und alle Berater*innen absolvieren einmal im Jahr eine Schulung zu sensibler Beratung. Fast alle Themen und Rechtsgebiete der Ausbildung kommen in der „normalen“ juristischen Ausbildung gar nicht vor, was einerseits die Notwendigkeit der Ausbildung deutlich macht, andererseits aber sowohl für angehende Jurist*innen als auch für Nicht-Jurist*innen die Möglichkeit bietet, sich weiterzubilden und den Horizont zu erweitern. Es haben über 6.000 Menschen an der Ausbildungsreihe teilgenommen, somit war sie ein voller Erfolg. Zu den Vortragenden gehörten unter anderen die djB-Mitglieder *Juli Heinicke*, Rechtsanwältin für Familienrecht in Berlin, Dr. *Bettina Weißer*, Professorin für Strafrecht an der Universität zu Köln, *Chrysanthi Fouloulidou*,

Rechtsanwältin für Familien- und Strafrecht und Dr. *Susanna Roßbach*, wissenschaftliche Referentin am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht.

Wir blicken auf ein erfolgreiches Jahr 2025 zurück, in dem viele wichtige und wirkungsvolle Projekte realisiert und unsere Strukturen bundesweit aufgebaut wurden. Mittlerweile besteht die Feminist Law Clinic aus über 30 Ortsgruppen, von denen mehrere bereits Präsenzberatung anbieten. Im vergangenen Jahr haben unsere Rechtsberater*innen über 170 Fälle bearbeitet, die von mehr als 30 Supervisor*innen betreut wurden. Nach zwei weiteren Ausbildungsreihen beraten nun über 400 ehrenamtliche Rechtsberater*innen Betroffene in ganz Deutschland – online und vor Ort. In Köln, München und Göttingen gibt es außerdem eine offene Sprechstunde, zu der Ratsuchende ohne vorherige Kontaktaufnahme oder Termine gehen können und Gehör finden. Seit Neuestem beraten wir auch auf Englisch und planen, künftig auch Beratungen in weiteren Sprachen anzubieten, um zusätzliche Betroffene zu erreichen und Hürden weiter zu senken. Wir sind außerdem mittlerweile mit Frauenhäusern, anderen Beratungsstellen und sogar der Polizei vernetzt, sodass wir nicht nur den Ratsuchenden bestmögliche Unterstützung geben können, sondern auch von der Expertise anderer Akteure in diesen Bereichen profitieren.

Neben der juristischen Beratung engagieren sich die Mitglieder der Feminist Law Clinic auf vielfältige Weise für die Rechte von Betroffenen. Dazu zählen unter anderem Auftritte auf Demonstrationen und Christopher Street Days sowie regelmäßige Beiträge in Podcasts und anderen Medienformaten, in denen wir unsere Arbeit vorstellen und über bestehende wie auch notwendige rechtliche Schutzmechanismen aufklären. Im Jahr 2025 wurde die Feminist Law Clinic mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem Deutschen Jugendkarlspreis, dem Lawyers of Change Award in Berlin, dem Studierendenpreis der Universität Münster sowie dem Jenny-Gusyk-Gleichstellungspreis der Universität zu Köln.

Darüber hinaus waren wir bei verschiedenen Fach- und Leitmedien wie LTO, C.H. Beck und dem WDR vertreten und nahmen an zahlreichen nationalen und internationalen Veranstaltungen teil – darunter die Gender Equality Week des Euro-

päischen Parlamentes, dem International Youth Peace Forum in Como und der Athena Conference in Tallinn.

Durch unsere Beratungspraxis sehen wir täglich, wo Recht Schutz bieten soll – und wo es diesem Anspruch noch nicht gerecht wird. Die Fälle, die uns erreichen, machen strukturelle Hürden sichtbar: fehlende Zugänge, unzureichende gesetzliche Regelungen und rechtliche Rahmenbedingungen, die die Lebensrealitäten vieler Betroffener nicht abbilden. Diese Erfahrungen verstehen wir nicht nur als Auftrag zur individuellen Unterstützung, sondern auch als politische Verantwortung. Wir wollen aufzeigen, wo Recht nachgebessert werden muss, und diese Erkenntnisse in gesellschaftliche und rechtspolitische Debatten einbringen. Dazu gehört für uns insbesondere der Einsatz für ein konsequentes „Ja heißt Ja“ im Sexualstrafrecht sowie die vollständige Entkriminalisierung von Schwangerschaftsabbrüchen. Auch in diesem Jahr werden wir uns dafür einsetzen, dass Recht nicht nur existiert, sondern tatsächlich zugänglich, diskriminierungssensibel und gerecht ist.

Um unsere Beratungsarbeit weiter auszubauen und qualitativ abzusichern, suchen wir engagierte Anwält*innen und Volljurist*innen, die die Feminist Law Clinic entweder als Supervisor*innen unterstützen und/oder sich als kooperierende Anwält*innen mit uns vernetzen möchten. Besonders freuen wir uns über Unterstützung in den Bereichen, Arbeitsrecht, AGG und Gewaltschutz, aber freuen uns auch über Hilfe in den anderen Beratungsgebieten.

Für die Supervision haben wir zwei flexible Formate entwickelt: Zum einen offene, zweiwöchentliche Treffen (online und in Präsenz) für thematische Fragen, zum anderen eine fallspezifische Betreuung über eine „Notfallhotline“ in Form einer Signal-Gruppe, in der kurzfristige Rückfragen durch unsere Koordinator*innen weitergeleitet werden. Umfang und Form der Mitarbeit lassen sich individuell und kapazitätsorientiert abstimmen. Zudem suchen wir vertrauenswürdige Anwält*innen, an die wir unsere Ratsuchenden weiterverweisen können. Wir laden alle interessierten Anwält*innen herzlich ein, ihre Expertise einzubringen und gemeinsam mit uns daran zu arbeiten, niedrigschwellige, diskriminierungssensible Rechtsberatung für Betroffene nachhaltig zu stärken.

Energiearmut und geschlechtersensible Regulierung im Energierecht

Justine Batura, LL.M.

Stellvertretende Vorsitzende der Kommission Europa- und Völkerrecht

Juliane Beckmann, LL.M.

Mitglied der Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung
Rechtsanwältinnen im Energierecht, Berlin

Der kalte Winter, gestiegene Heizkosten und die durch mehrere Kriege in ölreichen Staaten verschärfte Energiekrise offenbaren, dass der Zugang zu bezahlbarer Energie zunehmend eine Frage der sozialen Gerechtigkeit ist. Im Jahr 2024 lebten in Deutschland 4,2 Millionen Menschen in Haushalten, die ihre Strom- und Gasrechnungen nicht bezahlen konnten.¹ Mit der für 2028 geplanten Einführung des europäischen Emissionshandels ETS-2 dürfte sich das Phänomen noch verschärfen, denn die Heizkosten in den überwiegend fossil beheizten Mietgebäuden in Deutschland dürften weiter ansteigen.²

Mit diesem Beitrag wollen wir das Phänomen der Energiearmut beleuchten (1.) und auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hinweisen (2.). Vor dem Hintergrund der vielfältigen Ursachen von Energiearmut (3.) reichen die derzeitigen Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung in Deutschland aus unserer Sicht nicht aus. Sie bleiben insbesondere hinter den Vorgaben des unionsrechtlichen Sekundärrechts zurück (4.). Gleichwohl sehen wir in der anstehenden Transformation hin zu einem erneuerbaren Energiesystem Chancen zum Abbau bestehender Gender Gaps und zur Reduzierung von Energiearmut (5.).

1. Was ist Energiearmut?

Unter Energiearmut wird allgemein der Zusammenhang zwischen Armut und dem Zugang zu essenziellen Energiedienstleistungen verstanden. Der Begriff adressiert das sozio-ökonomische Phänomen, dass finanzschwache Haushalte Schwierigkeiten begegnen, ihre Strom- und Heizkosten zu bezahlen. Konkret müssen diese Haushalte regelmäßig entscheiden, ob sie ihre geringen Finanzmittel für die Beheizung ihres Zuhauses oder zur Deckung anderer grundlegender Bedürfnisse einsetzen.

Dennoch gibt es derzeit für den Begriff Energiearmut im deutschen (Energie-)Recht keine eigene Definition. Energiearmut wird vielmehr als ein Aspekt unter mehreren des größeren Themas „Armut“ gefasst und überwiegend durch allgemeine sozialrechtliche Maßnahmen adressiert (wie etwa Zuschüsse zu Wohn- und Heizkosten).³ Damit bleibt jedoch unsichtbar, dass Energiearmut mehr ist als ein Mangel an Einkommen. Denn sie entsteht aus dem Zusammenspiel hoher Energiepreise, ineffizienter Gebäude mit begrenzter Einflussmöglichkei-

ten von Mieter*innen und eines niedrigen Einkommens (auch „Energiearmuts-Dreieck“ genannt).⁴

In Deutschland mangelt es außerdem an einer ausreichenden Datenlage zu gender-desaggregierten Daten in diesem Bereich, insbesondere in Bezug auf die Energieeffizienz des Gebäudestands sowie die Verknüpfung mit den sozioökonomischen Daten der Bewohner*innen.⁵ Beobachtet wird jedoch eine überproportional häufige Betroffenheit von Geschlecht, Migrationshintergrund und niedrigem Einkommen.⁶ Auch Personen mit Vorerkrankungen, die aus medizinischen Gründen auf eine stabile Temperaturregelung oder elektrische medizinische Geräte angewiesen sind, sind besonders gefährdet.⁷ Schätzungen kommen zu dem Ergebnis, dass etwa 10 Prozent der Haushalte in Deutschland unter Energiearmut leiden.⁶

2. Energiearmut trifft Frauen häufiger und wirkt sich stärker auf Frauen aus

Hohe Energiepreise treffen nicht alle gleich. Zum einen sind Frauen quantitativ häufiger von Energiearmut betroffen.⁷ Wer weniger verdient, mehr unbezahlte Sorgearbeit zuhause leistet oder in schlecht isolierten Wohnungen lebt, trägt ein überproportionales Risiko, die Grundversorgung mit Wärme,

- 1 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. N 050 vom 16.09.2025.
- 2 Schumacher, Katja / Noka, Viktoria / Cludius, Johanna: Identifying and supporting vulnerable households in light of rising fossil energy costs, interim report, Öko-Institut und Umweltbundesamt, Januar 2025, online: <https://openumwelt.de/entities/publication/1e4abd0c-4a98-4946-aa16-ee7b7b9bea42> (letzter Zugriff auf sämtliche Online-Quellen in diesem Beitrag: 22.02.2026), S. 6.
- 3 Schumacher, Katja / Noka, Viktoria / Cludius, Johanna (Fn. 2), S. 30.
- 4 Forum Ökologisch-soziale Marktwirtschaft, Soziale Gestaltung von Klimaschutzmaßnahmen im Kontext von Energie-, Mobilitäts- und Ernährungsarmut, Studie 3/2026, S. 10, online: https://foes.de/publikationen/2026/2026-03_MAGS-NRW-Armutsbekaempfung.pdf.
- 5 Schumacher, Katja / Noka, Viktoria / Cludius, Johanna (Fn. 2), S. 24; Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, Gender-disaggregated data on energy poverty, Final Study Report, 26.02.2024, online: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/2024-04/qe-09-24-210-en-n.pdf>, S. 5.
- 6 Die Angaben basieren auf Selbsteinschätzungen der Haushalte und auf der Berechnung des Verhältnisses von Energieausgabenbelastung in Verbindung mit dem Einkommen. Überlastung liegt demnach vor, wenn ein Haushalt mehr als 10 % des Nettoeinkommens für Energie ausgibt und zusätzlich ein geringes Haushaltseinkommen von weniger als 80 % oder 60 % des Medians des Nettoäquivalenzeinkommens hat, vgl. Löschel, Andreas / Grimm, Veronika / Matthes, Felix/ Weidlich, Anke: Monitoringbericht der Expertenkommission zum Energiewende-Monitoring, Juni 2024, S. 289, online: https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Publikationen/Energie/monitoringbericht-expertenkommission-zum-energiewende-monitoring.pdf?__blob=publicationFile&v=6.
- 7 Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (Fn. 5), S. 21.

Licht und Strom nicht sichern zu können. Hierunter fallen statistisch gesehen weit häufiger Frauen als Männer.⁸ Konkret leben alleinstehende Frauen häufiger als Männer zur Miete und damit in Gebäuden mit potenziell schlechter energetischer Qualität, ohne selbst Einfluss auf Sanierungsentscheidungen oder Heizsysteme nehmen zu können. Steigende Energiepreise treffen diese Haushalte besonders hart, da Einsparpotenziale begrenzt sind und Investitionen in Energieeffizienz regelmäßig den Eigentümer*innen vorbehalten bleiben. Zudem haben Mieter*innen kaum Möglichkeiten zur Eigenversorgung mit eigenen Energieanlagen. Unzureichend beheizte oder schlecht isolierte Wohnungen wirken sich nicht nur auf den Wohnkomfort aus, sondern können erhebliche gesundheitliche Folgen haben.

Zum anderen trifft Energiearmut Frauen auch qualitativ besonders stark. Frauen reagieren sensibler auf dauerhaft niedrige Raumtemperaturen und leiden stärker unter den gesundheitlichen Belastungen von Kälte. Die Risiken von Hitzewellen betreffen Frauen, gerade im höheren Alter, überproportional.⁹ Entsprechend betreffen auch die Folgeerkrankungen von Energiearmut wie Atemwegserkrankungen und Herz-Kreislauf-Problemen Frauen überproportional häufig.¹⁰ Energiearmut ist damit nicht nur ein ökonomisches, sondern auch ein gesundheitliches Risiko, das sich geschlechtsspezifisch unterschiedlich auswirkt.¹¹

3. Ursachen für Energiearmut bei Frauen: Pay Gap, Pension Gap, Care Gap

Ein zentraler Faktor für die höhere Betroffenheit von Frauen ist der weiterhin bestehende geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied (sog. *Gender Pay Gap*). Frauen verfügen im Durchschnitt über geringere Einkommen und damit über weniger finanzielle Spielräume, um steigende Energiepreise aufzufangen.

Auch der sog. *Gender Pension Gap*, der relative Unterschied der Alterssicherungseinkommen, erhöht die Verwundbarkeit insbesondere älterer Frauen im Verhältnis zu ihren männlichen Altersgenossen.¹² Verschärft wird die Situation älterer Frauen dadurch, dass sie aus physiologischen Gründen durchschnittlich wärme- und kalteempfindlicher sind als ihre männlichen Altersgenossen.¹³

Hinzu kommt der sog. *Gender Care Gap*: Frauen leisten nach wie vor den überwiegenden Teil unbezahlter Sorge- und Haushaltsarbeit. Sie verbringen statistisch gesehen daher mehr Zeit im Haushalt als Männer und sind damit stärker auf eine funktionierende und bezahlbare Energieversorgung angewiesen. Beeinflusst wird dies auch durch ihre im Vergleich zu Männern relativ gesehen höhere Lebenserwartung.

4. Und jetzt? Bekämpfung von Energiearmut in Deutschland und Europa

In Deutschland wird Energiearmut bislang überwiegend als Teil des allgemeinen Phänomens Armut adressiert. Entsprechend beschränken sich politische Maßnahmen weitgehend auf sozialrechtliche Instrumente, die einkommensschwache Haushalte pauschal entlasten sollen. Diese Herangehensweise erkennt jedoch, dass Energiearmut ein eigenständiges strukturelles Problem ist, das differenzierte und zielgerichtete politische Interventionen erfordert.

Die Europäische Union hingegen scheint die soziale Sprengkraft des Phänomens Energiearmut sowie ihre geschlechtsspezifische Dimension erkannt zu haben. Bereits mit der ersten Gasbinnenmarkttrichtlinie von 2009¹⁴ wurde das Konzept des „schutzbedürftigen Kunden“¹⁵ eingeführt, das die Konzentration staatlicher Maßnahmen auf besonders vulnerable Haushalte ermöglicht. Auch im Maßnahmenpaket „Saubere Energie für alle Europäer“ von 2019 wurde die Bekämpfung von Energiearmut zu einem zentralen Aspekt gemacht. Seither verpflichten zahlreiche Instrumente des unionsrechtlichen Sekundärrechts die Mitgliedstaaten, geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung von Energiearmut zu ergreifen. Diese betreffen beispielsweise das Energieeffizienzrecht¹⁶ oder dezentrale Versorgungskonzepte wie das *Energy Sharing* (hierzu sogleich).¹⁷ Das Sekundärrecht adressiert also gezielt die oben dargestellten Ursachen der Energiearmut.

Bei der Umsetzung in das deutsche Recht fällt jedoch auf, dass die ausdrückliche Zielsetzung der Bekämpfung der Energiearmut deutlich weniger Raum in den Umsetzungsgesetzen und den entsprechenden Gesetzesmaterialien einnimmt. Ein plastisches Beispiel: die Energieeffizienzrichtlinie verwendet das Wort „Energiearmut“ 88-mal und verlangt den vorrangigen Einsatz strategischer, staatlicher Maßnahmen bei „schutzbedürftigen Kunden“ (Art. 8 Abs. 3, Art. 24 Abs. 2 Energieeffizienzrichtlinie).¹⁸ Im Vergleich dazu schreibt § 5 Abs. 3 EnEg lediglich vor, dass ein Anteil von je mind. 5 Prozent der strategischen Maßnahmen dazu beitragen soll, den Endenergieverbrauch von einkommensschwachen Haushalten zu reduzieren. Aus unserer Sicht stellt diese Verteilung keine angemessene Prioritätensetzung („vorrangig“) dar.

Auch der EU-Klima-Sozialfonds¹⁹ verpflichtet die Mitgliedstaaten, Energiearmut und Vulnerabilität zu definieren, geeignete Indikatoren zur Identifizierung betroffener Gruppen zu entwickeln und gezielte Maßnahmen zur sozialen Abfederung der Energiewende zu konzipieren. Die hierfür vorgesehenen,

8 European Institute for Gender Equality (EIGE), Bericht „Gender and Energy“, 2016, online: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-and-energy?language_content_entity=en, S. 3.

9 EmpowerMed, Gender and energy poverty: Facts and arguments, 2023, S. 5, online: www.empowermed.eu/wp-content/uploads/2023/08/EmpowerMED-Gender-and-energy-poverty-Factsheet-July2023-FINAL-1.pdf; vgl. auch EGMR, Klimaseniorinnen v. Schweiz, Urteil v. 09.04.2024, App. no 53600/20.

10 Alonso-Epelde, Eva / Thomson, Harriet / García-Muros, Xaquín: A widespread Energy Poverty Gender Gap in the European Union demands targeted policy action. *Commun. Sustain.* 1, 47 (2026), S. 6, online: <https://doi.org/10.1038/s44458-026-00044-8>.

11 EIGE (Fn. 8), S. 27 f.

12 Eurostat, Von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohte Bevölkerung nach Alter und Geschlecht, online: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_peps01n/default/table.

13 EmpowerMed 2023 (Fn. 9), S. 5.

14 Richtlinie 2009/73/EG vom 13.07.2009 über gemeinsame Vorschriften für den Erdgasbinnenmarkt und zur Aufhebung der Richtlinie 2003/55/EG, seit 03.08.2024 nicht mehr in Kraft.

15 Aufgrund des entsprechend benannten Konzepts wird Form des generischen Maskulinums verwendet. Hiermit wird explizit keine Aussage über das Geschlecht der jeweiligen Person getroffen.

16 Richtlinie (EU) 2023/1791 vom 13.09.2023 (Energieeffizienzrichtlinie); vgl. dazu bereits: BeckOK EnWG/Batura, 18. Ed. 1.3.2026, EnEg § 1 Rn. 5.

von den Mitgliedstaaten einzureichenden Klima-Sozialpläne müssen explizit auch Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigen.²⁰ Auch hier wurde die Bundesregierung (trotz Frist zur Einreichung dieses Plans bis zum 30. Juni 2025) bislang noch nicht tätig.²¹ Dabei könnten die aus dem Klima-Sozialfonds abrufbaren Mittel gerade dafür genutzt werden, um ein sozial differenziertes Investitionsprogramm für vulnerable Haushalte aufzusetzen.²²

In Deutschland besteht nach einer Analyse des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses Verbesserungsbedarf bei der Verknüpfung von Klimaschutz und Sozialpolitik.²³ Gerade die Geschlechterperspektive werde in den meisten energiepolitischen Maßnahmen nicht durchgängig berücksichtigt. Als zentrales Hindernis wird dabei ein weiterhin unzureichendes Verständnis von Geschlechterungleichheit als systemisches und strukturelles Problem identifiziert.²⁴

5. Potenziale der Energiewende zur Bekämpfung der Energiearmut nutzen

Aus unserer Sicht eröffnet die Energiewende durch dezentrale Versorgungsmodelle und eine verstärkte Partizipation von Frauen neue Chancen, bestehenden Ungleichheiten zu begegnen. Aktuell sind Frauen im Energiesektor deutlich unterrepräsentiert.²⁵ Wenn mehr Frauen – und andere von (intersektionaler) Diskriminierung betroffene Gesellschaftsgruppen – in allen Bereichen der Energiewirtschaft aktiv beteiligt sind, können ihre Bedürfnisse im Sinne inklusiver Lösungsansätze stärker berücksichtigt werden. Gleichzeitig erhöht Diversität in Entscheidungsstrukturen nachweislich die Akzeptanz energiepolitischer Maßnahmen.²⁶

Dezentrale Versorgungsmodelle wie beispielsweise Mieterstrom und Energy Sharing aber auch Beteiligungsmodelle wie Bürgerenergiegenossenschaften könnten die Abhängigkeit von schwankenden Energiepreisen reduzieren. Diese Modelle zielen – mit unterschiedlichem Schwerpunkt – darauf ab, erneuerbare Energie zu erzeugen und zu nutzen, ohne dass eine Gewinnmaximierung im Vordergrund steht. Die zugrundeliegenden unionsrechtlichen Vorgaben verfolgen ausdrücklich das Ziel,²⁷ die aktive Teilhabe an der Energiewende zu fördern und die Resilienz vulnerabler Gruppen gegen hohe Energiepreise zu stärken (vgl. Art. 2, Art. 22 RED II; Art. 15a, 16, 28 Strombinnenmarktrichtlinie²⁸).

Dezentrale und kollektive Versorgungsmodelle könnten finanzielle Einstiegshürden reduzieren und durch geringere Energie-

preise auch einkommensschwächere Haushalte am Nutzen der Energiewende beteiligen. Mit dem sog. *Energy-Sharing*-Modell nach § 42c EnWG sollen beispielsweise auch Verbraucher*innen lokal produzierten Strom nutzen („teilen“) können, die keine eigenen Dächer oder PV-Anlagen besitzen (können). Für Frauen, die überdurchschnittlich häufig in Mietverhältnissen leben und geringere Mittel für energetische Investitionen haben, könnten sich hierüber neue Möglichkeiten der Teilhabe eröffnen.

Aus unserer Sicht ist es unerlässlich, bei der Entwicklung künftiger regulatorischer Rahmenbedingungen das Phänomen der Energiearmut und ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen angemessen zu berücksichtigen. Nur so kann eine nachhaltige Verbesserung der Lebensqualität für große Teile der Bevölkerung erreicht werden.

17 Richtlinie (EU) 2024/1711 vom 13.06.2024 (novellierte Strombinnenmarktrichtlinie).

18 Dazu bereits: BeckOK EnWG/Batura, 18. Ed. 1.3.2026, EnEfG § 1 Rn. 5.

19 Verordnung (EU) 2023/955 vom 10.05.2023 zur Einrichtung eines Klima-Sozialfonds vom 10.05.2023.

20 Ebd., Erwägungsgrund 24, Art. 6 Abs. 1 lit. Q.

21 BMUKN-Stellungnahme zum EU-Klimasozialfonds vom 30.06.2025, online: www.bundesumweltministerium.de/meldung/bmukn-stellungnahme-zum-eu-klimasozialfonds, vgl. auch Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Nutzung des Klima-Sozialfonds vom 07.07.2025, BT-Drucksache 21/762 und Antwort der Bundesregierung vom 28.07.2025, BT-Drs. 21/1072 sowie Antrag des Landes Schleswig-Holstein in der Sitzung des Bundesrates am 06.03.2026, BR-Drs. 738/1/25.

22 Vgl. hierzu detailliert Schumacher, Katja / Cludius, Johanna / Noka, Viktoria / Fiedler, Swantje / Leisinger, Christopher / Tews, Kerstin, Umweltbundesamt (Hrsg.): Der Klima-Sozialfonds im Fit-for-55-Paket der Europäischen Kommission – Definition und Quantifizierung vulnerabler Haushalte und notwendige Investitionsbedarfe, online: https://www.umweltbundesamt.de/system/files/medien/479/publikationen/texte_58-2022_der_klima-sozialfonds_im_fit-for-55-paket_der_europaeischen_kommission.pdf.

23 Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (Fn. 4), S. 47.

24 Ebd., S. 47.

25 International Renewable Energy Agency (IRENA), Renewable Energy – A Gender Perspective (first edition), Januar 2019, online: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf, S. 18.

26 Ebd., S. 18–20; BMWK, G7 Report on Gender Equality and Diversity in the Energy Sector 2022, online: https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Publikationen/Energie/publikation-g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 9–11.

27 BeckOK EnWG/Batura, 18. Ed. 1.3.2026, EnWG § 42c Rn. 15.

28 Richtlinie 2024/171 vom 13.06.2024 (novellierte Strombinnenmarktrichtlinie).

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-111

Neues aus den Landesverbänden und Regionalgruppen

Der djb in Halle

Fortsetzung der Interviewreihe von **Birgit Kersten**, Mitglied der Regionalgruppe Oldenburg, mit der Vorsitzenden der Regionalgruppe Halle, **Dr. Almuth Buschmann**.

Wie bist du zum djb gekommen oder wie kam der djb zu dir?

In einem meiner ersten Arbeitsjahre als Rechtsanwältin flatterte mir ein djb-Flyer aus der NJW entgegen. Das war genau das, was ich brauchte! In der sehr männlich geprägten, mittelständischen Kanzlei, in der ich damals arbeitete, war das für meine Identifikation als Rechtsanwältin ein wichtiger Anker.

Was charakterisiert für dich den djb?

Anfangs war es vor allem das Netzwerk, ein guter Austausch unter Kolleginnen, der mich persönlich und vor allem moralisch unterstützt hat. Mit den Jahren habe ich aber auch den Einfluss des djb in der Politik erkannt.

Die Regionalgruppe Halle (Saale) kenne ich vom sehr gelungenen Bundeskongress 2019. Du hast den Kongress mit organisiert und bist langjährige Vorsitzende der Regionalgruppe, du kennst die Arbeit des djb also sehr genau. Gibt es ein Erlebnis im Zusammenhang mit dem djb, das du besonders in Erinnerung behalten hast und mit uns teilen möchtest?

Ich bin seit 2019 Vorsitzende der RG Halle, beim Bundeskongress war das also noch ganz frisch. Hauptsächlich wurde die Organisation damals vom Lehrstuhl von Katja Nebe gestemmt. Unsere kleine Regionalgruppe konnte sich mit der Orga des Rahmenprogramms beteiligen. Der Bundeskongress ist mir insgesamt in sehr guter Erinnerung geblieben, vor allem die positive Stimmung und die vielen guten Gespräche. In einem Gespräch z.B. hat mich Renate Damm in der Art und Weise bestärkt, wie ich meine frühere Tätigkeit als Rechtsanwältin ausgefüllt habe. Insgesamt haben meine djb-Erfahrungen immer zu einer stärkeren Identifikation mit meinem juristischen Beruf geführt.

Gibt es ein ungelöstes feministisches Thema/Problem, das dich besonders bewegt, für das du besonders eintrittst und das du besonders befördert haben möchtest? Was wolltest du in diesem Zusammenhang immer schon mal sagen?

Das Thema Abtreibung muss mit einer Fristenlösung neu geregelt werden! Die Vorschläge der Sachverständigenkommission zur reproduktiven Selbstbestimmung und Fortpflanzungsmedizin aus 2024 sind ein guter und wichtiger Schritt. Ich würde mir wünschen, dass Frauen hier mehr Vertrauen bzgl. ihrer Entscheidungen entgegengebracht wird und Informationen sowie die medizinische Versorgung tatsächlich flächendeckend gewährleistet sind.

Vita:

Dr. Almuth Buschmann (geb. 1982 in Cottbus) ist Juristin im höheren Justizdienst des Landes Sachsen-Anhalt und derzeit als Staatsanwältin in Halle (Saale) tätig. Zuvor arbeitete sie an der Hochschule Merseburg im Bereich geistiger Eigentumsrechte sowie viele Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Leipzig und der TU Dresden, mit Schwerpunkten im Presse-, Persönlichkeits- und Prozessrecht sowie als Rechtsanwältin in Dresden.



▲ Foto: ©Kai und Kristin Fotografie

Nach ihrem Studium der Rechtswissenschaften in Dresden, Lausanne und Augsburg absolvierte sie das Referendariat in Bayern, unter anderem mit einer Station an der Deutschen Botschaft in Addis Abeba. Ihre Promotionsarbeit verfasste sie zu einem persönlichkeitsrechtlichen Thema.

Neben ihrer juristischen Tätigkeit engagiert sie sich im Deutschen Juristinnenbund und ist Vorstandsvorsitzende des Freundeskreises der Musikschule Merseburg e. V.

Die Regionalgruppe Halle (Saale) hat zuletzt in Heft 2/2020 einen längeren Beitrag erhalten. Was hat sich seither verändert?

In unserer Regionalgruppe gibt es einen hohen Anteil Wissenschaftlerinnen und damit viele gute Ideen, leider aber auch eine hohe Fluktuation. Am Rahmen unserer Zusammenarbeit hat sich dennoch nicht viel geändert. Wir treffen uns einmal im Monat zu meist inhaltlichen Stammtischen und versuchen darüber hinaus, Veranstaltungen auf die Beine zu stellen, oft auch in Kooperation mit der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Uni Halle.

Welche Veranstaltungen der RG Halle finden derzeit regelmäßig statt? Auf welche von euch organisierten Veranstaltungen bist du besonders stolz oder sind euch besonders gelungen?

Im Sommer 2024 hat uns die Vorsitzende der Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung, Stefanie Killinger, in Halle besucht und mit uns über die Kommissionsarbeit gesprochen. Daran denke ich heute noch gern zurück. Es war eine djb-interne Veranstaltung, d.h. ohne aufwendige Organisation, die besonders gelungen war. Ich war begeistert, wie unkompliziert der Kontakt zustande kam, was Stefanie für unsere kleine RG auf sich genommen hat und welchen Mehrwert der Besuch für uns gebracht hat.

Was sind die aktuellen Themen? Wie werden Themen gefunden? Gibt es bestimmte Schwerpunkte? Gibst du als Staatsanwältin einen besonderen Input hinsichtlich der Themenfindung?

Die Themenfindung entsteht im Austausch bei den Stammtischen. Oft berichtet ein Mitglied über eine aktuelle Erfahrung oder ein rechtliches Thema, das sie gerade beschäftigt. Der Input ist nach meinem Eindruck dabei gut verteilt.

Der djb ist ein Verein für Juristinnen, aber auch Betriebs- und Volkswirtinnen. Wird das in der RG Halle wahrgenommen und werden diese Frauen „mitgedacht“ bzw. mitgenommen?

Zugegeben: Zu selten denken wir sie mit. Entsprechender Input ist natürlich jederzeit willkommen.

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

Persönliche Ansprache ist wohl die beste Methode. Wir versuchen in Halle darüber hinaus, an die Studentinnen heranzutreten und den djb so zeitig wie möglich in der Juristinnen-Laufbahn bekannt zu machen. Wir machen z.B. an der Uni Werbung für unsere Veranstaltungen und hatten 2024 den Werbetüten für Erstsemester*innen einen djb-Flyer beigelegt.

Ihr habt auch eine Ansprechpartnerin für JuJus. Gibt es Veranstaltungen, die sich gezielt an junge Juristinnen richten?

Nein, dafür sind wir momentan zu wenige.

Es wurde auch schon eine Veranstaltung virtuell angeboten. Ist das noch der Fall? Falls ja, welche werden dafür ausgewählt und wie ist die Resonanz?

Das virtuelle Angebot war zunächst Corona-bedingt, später haben wir es teilweise für eine höhere Reichweite eingesetzt. Die Resonanz war gut. Seit 2024 haben wir auf Grundlage des jeweiligen Formats alles wieder in Präsenz abgehalten.

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

Mit Magdeburg stehen wir natürlich über den Landesverband in Kontakt. Aber auch mit dem örtlich nahen Leipzig stehen wir in gutem Austausch. Wir teilen unsere Veranstaltungen und besuchen uns auch gelegentlich. Eine Kooperationsveranstaltung ist bestimmt nicht fern.

Was möchtest du gerne in der Regionalgruppe erreichen? Was ist dir persönlich im Zusammenhang mit „deiner“ Regionalgruppe wichtig?

Ganz ehrlich: Zwischen allen anderen Bällen, die in der Luft des Lebens gehalten werden wollen, kommt die Vorstandsarbeit manchmal zu kurz und mir eher wie ein Verwalten denn ein Beflügeln vor. Das Ziel ist zurzeit, in Kontakt zu bleiben und den Laden am Laufen zu halten.

Last but not least zwei persönliche Fragen:

Haben sich für dich auch Freundschaften innerhalb des djb ergeben?

Nein, aber danach habe ich nie gesucht. Ich finde den fachlichen Austausch, der in vielen Gesprächen auch eine persönliche Note bekommt, für mich am wertvollsten.

Hast du persönlich Empfehlungen aus dem Bereich feministische Kultur?

Lektüre: Eveline Hasler – Die Wachsfügelndame, Geschichte der Emily Kempin-Spyri, erste Juristin Europas.

Kunst: Europa und Frauen finden sich im Werk der Künstlerin Antoinette auf wunderbare Weise vereint, z.B. in der Portrait-Reihe 100frauen.org (Ideen für Ausstellungsorte werden gern entgegengenommen! <https://www.antoINETTE-kunst.de/>).

Geburtstage

(Februar–April 2026)

70 Jahre

- Dr. Barnstedt, Elke Luise
Rechtsanwältin
Karlsruhe
- Prof. Dr. Detmers, Ulrike
Mitglied der Geschäftsführung
Bad Salzuflen
- Fölster, Uta
Präsidentin des OLG i.R.
Schleswig
- Hermes, Petra
Generalstaatsanwältin a.D.
Münster
- Schmidt, Gudrun
Brüssel
- Wellner, Ute
Juristin/Mediatorin
Hannover
- Weßler-Hoth, Susanne
Richterin am SG
Frankfurt am Main

75 Jahre

- Diwell, Margret
Rechtsanwältin
Berlin
- Prof. Dr. Döse, Annegret
Hochschullehrerin
Berlin
- Haseloff-Grupp, Heike
Präsidentin des LSG
Mannheim
- Peltonen-Gassmann, Helena
Dipl.-Kauffrau
Hamburg
- Schmitz-Berg, Angelika
Rechtsanwältin
Düsseldorf

80 Jahre

- Dr. Dollinger, Magdalena
Rechtsanwältin
München

90 Jahre

- Sedemund-Treiber, Antje
Präsidentin des BPatG i.R.
Bonn

Verstorben

(März 2026)

- Beate Dörrfuß
Rechtsanwältin/Mediatorin
Waiblingen

Der djb gratuliert

Inken Gallner



▲ Foto: privat

zur Berufung zum Mitglied des Ausschusses nach Art. 255 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).

Der Rat der Europäischen Union hat Inken Gallner, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, mit Beschluss vom 5. Dezember 2025 mit Wirkung zum 1. März 2026 in dieses bedeutende Gremium berufen.

Der Ausschuss nach Art. 255 AEUV prüft vor einer Ernennung durch die Regierungen der Mitgliedstaaten die Eignung von Bewerber*innen für das Amt einer Richterin oder eines Richters sowie einer Generalanwältin oder eines Generalanwalts am Gerichtshof bzw. Gericht der Europäischen Union. Ihm gehören sieben besonders ausgewiesene Persönlichkeiten aus dem Kreis ehemaliger Mitglieder der europäischen Gerichte, der höchsten nationalen Gerichte sowie besonders qualifizierter Jurist*innen an. Vorsitzender ist der frühere Präsident des Gerichtshofs der Europäischen Union, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Vassilios Skouris.

Inken Gallner, geboren 1964 in Calw, studierte Rechtswissenschaften in Konstanz und Tübingen. Nach Stationen an verschiedenen Arbeitsgerichten in Baden-Württemberg wurde sie 2007 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Dort übernahm sie vielfältige Funktionen, unter anderem als Pressesprecherin und Vorsitzende Richterin. Von 2014 bis 2016 leitete sie als Amtschefin das Justizministerium Baden-Württemberg. Seit 2022 steht sie als Präsidentin an der Spitze des Bundesarbeitsgerichts. Mitglied im djb ist Inken Gallner seit 2020.

Uta Fölster

zum 70. Geburtstag.



▲ Foto: privat

Uta Fölster wurde 1956 in Schleswig-Holstein geboren. Nach dem Abitur studierte sie Rechtswissenschaften in Kiel und absolvierte dort auch ihr Referendariat. 1983 begann sie ihre berufliche Laufbahn als Richterin auf Probe in Berlin, wo sie zunächst als Staatsanwältin sowie als Zivil, Straf und Ermittlungsrichterin tätig war.

1991 wurde sie an die Senatsverwaltung für Justiz in Berlin abgeordnet. Von 1992 bis 1996 war sie unter den Justizsenatorinnen Jutta Limbach und Lore Maria Peschel-Gutzeit als Pressesprecherin der Berliner Justiz tätig und verantwortete die Öffentlichkeitsarbeit in einer von den Herausforderungen der Wiedervereinigung geprägten Zeit. 1996 wechselte sie an das Bundesverfassungsgericht nach Karlsruhe, wo sie zunächst als persönliche Referentin der Präsidentin Jutta

Limbach tätig war und sodann das Amt der (ersten) Pressesprecherin des Gerichts übernahm.

In den folgenden Jahren übernahm Uta Fölster weitere leitende Funktionen außerhalb der Rechtsprechung, unter anderem als Geschäftsführerin der Bundesrechtsanwaltskammer sowie des Deutschen Richterbundes. Zum 15. März 2006 kehrte sie in den richterlichen Dienst des Landes Berlin zurück und wurde zur Präsidentin des Amtsgerichts Berlin-Mitte ernannt.

Im Jahr 2008 wurde sie zur Präsidentin des Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgerichts in Schleswig berufen. Dieses Amt übte sie bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand im Jahr 2021 aus. Neben dem Vorsitz in einem Senat prägte sie das Gericht über viele Jahre als Verwaltungs-, Personal und Repräsentationschefin und setzte sich für eine moderne, transparente und kommunikative Justiz ein.

djb-Mitglied ist Uta Fölster seit 2001. Ein ausführliches Porträt findet sich in der djbZ 2/2021.¹

Margret Diwell



▲ Foto: privat

zum 75. Geburtstag.

Margret Diwell wurde 1951 in Hamburg geboren. Sie studierte Rechtswissenschaften in Tübingen und absolvierte dort auch ihr Referendariat. Ihren beruflichen Einstieg nahm sie 1978 als Regierungsrätin in der Berliner Finanzverwaltung.

Seit 1987 ist Margret Diwell als Rechtsanwältin zugelassen. Nach Gründung ihrer eigenen Kanzlei spezialisierte sie sich auf familiäre (Rechts)Konflikte im Zusammenhang mit Trennung, Scheidung und Erbfällen. Seit 1998 ist sie Fachanwältin für Familienrecht.

Neben ihrer anwaltlichen Tätigkeit engagierte sich Margret Diwell in vielfältiger Weise ehrenamtlich. Von 1995 bis 2004 war sie Mitglied des Berliner Anwaltsgerichts. Von 2004 bis 2007 gehörte sie dem Verfassungsgerichtshof des Landes Berlin als Vizepräsidentin an und war von 2007 bis 2012 dessen Präsidentin. Von 2012 bis 2014 nahm sie eine Lehrtätigkeit an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin wahr. Von 2012 bis 2020 war sie zudem Vizepräsidentin und Landesjustitiarin des Berliner Roten Kreuzes e.V. und war seit 2013 einige Jahre Mitglied des EthikRates der Systemischen Gesellschaft e.V.

Dem djb gehört Margret Diwell seit 1989 an. Zunächst wirkte sie sechs Jahre in der Familienrechtskommission, Unterkommission Unterhaltsrecht, mit. Von 1999 bis 2001 war sie Mitglied des Bundesvorstands als stellvertretende Vorsitzende. Anschließend führte sie den Verein von 2001 bis 2005 als Prä-

1 <https://doi.org/10.5771/1866-377X-2021-2-101>

sidentin. In ihre Amtszeit fiel die Umsetzung zentraler Modernisierungsmaßnahmen der Vereinsstruktur sowie – gemeinsam mit der Geschäftsführerin Anke Gimbal – der erfolgreiche Umzug der Bundesgeschäftsstelle von Bonn nach Berlin, von dem der djb bis heute profitiert.

2005 wurde Margret Diwell das Bundesverdienstkreuz am Bande verliehen.

Angelika Schmitz-Berg



▲ Foto: privat

zum 75. Geburtstag.

Angelika Schmitz-Berg wurde in 1951 in Düsseldorf geboren und ist dort zur Schule gegangen. Sie studierte Rechtswissenschaften in Bonn und Tübingen und absolvierte nach dem Zweiten Staatsexamen zunächst eine Tätigkeit als angestellte Rechtsanwältin in Duisburg. Kurz darauf machte sie sich als Rechtsanwältin in Düsseldorf selbständig, wo sie bis heute tätig ist. Der

Schwerpunkt ihrer anwaltlichen Arbeit liegt im Familienrecht.

Neben ihrer beruflichen Laufbahn erzog sie gemeinsam mit ihrem Ehemann drei Kinder, die heute erfolgreich im Berufsleben stehen, und hat damit eindrucksvoll gezeigt, dass anwaltliche Tätigkeit und familiäre Verantwortung vereinbar sind.

Dem djb ist Angelika Schmitz-Berg bereits 1980 beigetreten. Von 1988 bis 1990 war sie Vorstandsmitglied in der Regionalgruppe Düsseldorf. Ihr Engagement geht dabei über die juristische Arbeit hinaus: Ihre Leidenschaft für Musik brachte sie unter anderem bei der djbMitgliederversammlung 1993 in Weimar zum Ausdruck, bei der sie auf Bitte von Jutta Limbach mit ihrem eigenen Song „Mauern fallen“ auftrat. Zudem produzierte sie mit einem Musiker von KRAFTWERK eine CD mit eigenen Liedern.

Bis heute setzt sich Angelika Schmitz-Berg mit großer Überzeugung für den Rechtsstaat und eine lebendige Demokratie ein – beruflich wie persönlich. Sie war und ist vielfach engagiert, u.a. auch im Deutschen Anwaltverein und beim Deutschen Familiengerichtstag.

Dr. Magdalena Dollinger

zum 80. Geburtstag.

Dr. Magdalena Dollinger wurde 1946 in Neustadt an der Aisch geboren. Sie studierte Rechtswissenschaften in München, Genf und Heidelberg. Das Referendariat absolvierte sie u.a. in London. Promoviert wurde sie an der Freien Universität Berlin mit einer rechtsvergleichenden Arbeit zum Ehe- und Scheidungsrecht in Spanien, Kolumbien, Portugal und Brasilien.

Seit 1975 ist Magdalena Dollinger als Rechtsanwältin zugelassen, seit 1999 ist sie Fachanwältin für Familienrecht. 1980 gründete sie die Kanzlei Dollinger und Richter. Sie ist Partnerin der Kanzlei Richter Partnerschaft mbB Rechtsanwälte mit Sitz in München. Ihre anwaltliche Tätigkeit konzentriert sich insbesondere auf das Familienrecht.

djb-Mitglied ist Dr. Magdalena Dollinger seit 2007. Von 2007 bis 2013 war sie Mitglied der Kommission Zivil-, Familien- und

Erbrecht, Recht anderer Lebensgemeinschaften. Abgesehen vom djb war und ist sie vielfach ehrenamtlich engagiert, zum Beispiel im Deutschen Anwaltverein (AG Familienrecht), bei der IMMA Initiative für Münchner Mädchen, in der SPD und im Stadtbund Münchner Frauenverbände.

Antje Sedemund-Treiber



▲ Foto: privat

zum 90. Geburtstag.

Antje Sedemund-Treiber wurde 1936 in Kiel geboren. Sie studierte in Hamburg und München. In Hamburg legte sie auch ihre beiden Staatsexamen ab. Ihren beruflichen Weg begann sie als Richterin am Verwaltungsgericht, wechselte nach einem Jahr an das Hanseatische Oberlandesgericht und wurde dort im Gemeinsamen Prüfungsamt der Länder

Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein eingesetzt. 1968 trat Antje Sedemund-Treiber in das Bundesministerium der Justiz in Bonn ein, dem sie fast 25 Jahre angehörte. Zunächst war sie als Referentin und später Referatsleiterin im verfahrensrechtlichen Bereich tätig und befasste sich scherpunktmäßig mit der Vorbereitung von Gesetzen. Den Höhepunkt und Abschluss dieser Phase bildete der von ihr erarbeitete Entwurf für den verfahrensrechtlichen Teil des Ersten Ehrechtsreformgesetzes, das zur Einführung der Familiengerichte und zu einer grundlegenden Neuordnung des Scheidungsverfahrens führte. 1985 wechselte Antje Sedemund-Treiber in die Verwaltungsabteilung des Ministeriums. Dort leitete sie zunächst das Organisations- und anschließend das Personalreferat für den höheren Dienst des Ministeriums und dessen Geschäftsbereich. 1988 wurde ihr die Leitung einer Unterabteilung in der Verwaltungsabteilung des Ministeriums übertragen. Von 1992 bis zu ihrer Pensionierung war Antje Sedemund-Treiber Präsidentin des Bundespatentgerichts in München. In dieser Funktion war sie sowohl als Vorsitzende eines Senats für Nichtigkeitsverfahren in Patentsachen als auch als Verwaltungschefin tätig. In die damals international intensiv geführte Diskussion über die Einführung eines gerichtlichen Kontrollsystems für das vorgesehen Europäische Gemeinschaftspatent hat sich Antje Sedemund-Treiber mit einer von ihr geleiteten Arbeitsgruppe internationaler Patentrichter nachhaltig eingeschaltet. Darüber hinaus beriet sie verschiedene Entwicklungs- und Schwellenländer wie Südkorea und Thailand bei deren Überlegungen zur Schaffung einer wirklichen Gerichtsbarkeit in Angelegenheiten des gewerblichen Rechtsschutzes. Mehrere Jahre hat sie darüber hinaus an dem deutsch-chinesischen Rechtsstaatsdialog teilgenommen.

Dem djb gehört Antje Sedemund-Treiber seit 1976 an. Sie baute die Untergruppe Bonn auf und nahm deren Leitung über 10 Jahre lang wahr. Von 1985 bis 1993 wirkte sie im Bundesvorstand mit, zunächst als Beisitzerin, dann als Zweite Vorsitzende und schließlich von 1989 bis 1993 als Präsidentin. In ihre Amtszeit fielen Wende und Wiedervereinigung. Antje Sedemund-Treiber rief einen Arbeitsstab für innerdeutsche Beziehungen ins Leben und initiierte die erste Arbeitstagung des djb nach der Wende

in Weimar. Auch den 37. Bundeskongress 2007 in Erfurt unterstützte sie maßgeblich.

Antje Sedemund-Treiber leitete die 1991 eingesetzte Kommission unseres Verbandes zur Erarbeitung von Änderungsvorschlägen für das Grundgesetz nach der Wiedervereinigung. Im Interesse einer besseren Durchsetzbarkeit beschränkte sich die Kommission auf wenige Vorschläge. Ihr Schwerpunkt war eine Ergänzung des Art. 3 Abs. 2 GG, die die faktische Durchsetzung der Gleichberechtigung intensivieren und absichern sollte. Die von Bundestag und Bundesrat einberufene Verfassungskommission zur Vorprüfung der zahlreichen Vorschläge, die zur Änderung des Grundgesetzes eingegangen waren, kam zu dem gleichen Ergebnis. Sie empfahl dem Parlament lediglich drei Änderungen des Grundgesetzes, darunter eine Erweiterung des Art. 3 Abs. 2, wie diese auch der djb vorgeschlagen hatte. Das Parlament folgte dieser Empfehlung. Der erweiterte Art. 3 Abs. 2 GG ist seither geltendes Recht.

Die 1991 eingesetzte nichtständige Kommission „Ältere Menschen“ unseres Verbandes hatte sich intensiv mit Überlegungen zu einer stärkeren Beachtung und für einen besseren Schutz der Rechte alter Menschen am Ende ihres Lebens befasst. Ihre Mitgliedschaft in der Deputation des Deutschen Juristentages gab Antje Sedemund-Treiber die Gelegenheit, diese Thematik für eine Behandlung auf dem Deutschen Juristentag vorzuschlagen. Unter ihrer Leitung diskutierte die zivilrechtliche Abteilung des 63. Deutschen Juristentages im Jahr 2000 die Frage „Empfehlen sich zivilrechtliche Regelungen zur Absicherung der Privatautonomie am Ende des Lebens?“. Damit wurde eine breite und vielseitige Fachdiskussion eröffnet. Nach 15 Jahren folgte eine gesetzliche Regelung. Heute sind die Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht allgemein anerkannt und sehr verbreitet.

2001 erhielt Antje Sedemund-Treiber das Große Verdienstkreuz der Bundesrepublik Deutschland. 2008 wurde sie zur Ehrenpräsidentin des djb ernannt.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-116

Nachruf auf Beate Dörrfuß



▲ Foto: privat

Beate Dörrfuß wurde 1936 in Rheydt geboren und hat über Jahrzehnte hinweg als Juristin, Kommunalpolitikerin und engagiertes Mitglied des Deutschen Juristinnenbundes gewirkt.

Nach dem Studium der Rechtswissenschaften und dem Referendariat war sie mehr als 25 Jahre als selbstständige Rechtsanwältin tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte lagen im deutschen und internationalen Familienrecht sowie in der Opfervertretung im Straf- und Zivilrecht. Aus frauenrechtlicher Perspektive sind insbesondere zwei von ihr geführte Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht hervorzuheben: 1982 vertrat sie auf Beschwerdeseite das Verfahren zum Ehegattensplitting, in dem das Bundesverfassungsgericht in seinem zweiten Leitsatz die Notwendigkeit einer Reform der Besteuerung der Halbfamilie feststellte. Zudem erstritt Beate Dörrfuß 1996 die Entscheidung zur Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung über die Möglichkei-

ten des HEZG hinaus. Seit 2006 war sie als Mediatorin in Waiblingen tätig.

Neben ihrer beruflichen Tätigkeit engagierte sich Beate Dörrfuß mit großem Einsatz ehrenamtlich. Über 29 Jahre war sie als Stadträtin in Waiblingen und im Rems-Murr-Kreis politisch aktiv. Ein besonderes Anliegen war ihr der Ausbau der Kinderbetreuung in Waiblingen, den sie maßgeblich voranbrachte. Darüber hinaus wirkte sie kirchenpolitisch und war unter anderem berufenes Mitglied der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland. In all ihren Ehrenämtern setzte sie sich für Frauenrechte und demokratische Teilhabe ein.

Dem Deutschen Juristinnenbund gehörte Beate Dörrfuß seit 1980 an. Sie nahm über viele Jahre regelmäßig an den monatlichen djb-Treffen bei Hoser's juristischer Fachbuchhandlung in Stuttgart teil und beteiligte sich an mehreren Zweijahrestreffen. Von 1984 bis 1986 war sie stellvertretende Vorsitzende des Landesverbands Baden-Württemberg.

Der djb erinnert sich an Beate Dörrfuß als engagierte Juristin und überzeugte Demokratin, die den Verband und das frauenrechtliche Engagement in vielfacher Weise mitgeprägt hat.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-117

Porträt: Prof. Dr. Katja Nebe

Juristinnen machen Karriere – wir stellen sie vor

Die Fragen stellte **Sophia Dorn**, Jurastudentin an der Humboldt-Universität zu Berlin im Rahmen des Seminars zur Ausstellung zu Juristinnen in der DDR & Ostdeutschland gemeinsam mit den Kommiliton*innen ihrer Arbeitsgruppe¹

Es wäre toll, wenn Sie zunächst einen kurzen Einblick Ihres beruflichen und persönlichen Werdegangs geben könnten.

Geboren 1972 in Merseburg, im Süden Sachsen-Anhalts, habe ich den Mauerfall als 17-Jährige erlebt. Ich besuchte gerade die 11. Klasse, wollte unbedingt Kinderärztin werden. Am 9. Oktober 1989 bin ich im Protestzug durch Leipzig mitgelaufen für Freiheit für mich und die Menschen in meinem Land. Ich träumte von der weiten Welt. 1991, mit dem Abitur in der Tasche, habe ich – auf elterlichen Rat – ein Jura-Studium in Halle aufgenommen. Die Welt stand uns plötzlich direkt vor der Haustür offen. Eigentlich war mir erst im Nachhinein klar, welche Chancen der (Wieder-)Aufbau rechtsstaatlicher Strukturen im Osten bot.

Gab es in Ihrem Studium oder in der frühen beruflichen Phase ein für Sie besonders prägendes Ereignis?

Ja, die freudigen Reaktionen meines Chefs und späteren Doktorvaters auf sämtliche Mitteilungen meiner Schwangerschaften. Und weil ich schon im Studium als studentische Hilfskraft bei Professor Wolfhard Kohte und überhaupt an der Juristischen Fakultät in Halle insgesamt, vor allem von Dr. Jutta Schubert, in der Vereinbarkeit von Familie und Studium unterstützt und bestärkt worden bin, habe ich lange Zeit gemeint, das sei selbstverständlich. Wie schwer es tatsächlich ist, Sorge- und Erwerbsarbeit zu vereinbaren, wie groß die Unterschiede zwischen Ost und West bis heute sind und wie wichtig die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten ist, hatte ich nicht geahnt. Auf das in der DDR vermittelte Bild der Gleichstellung der Frau in der Gesellschaft folgte für mich persönlich in Halle in den 1990er Jahren ein persönliches Kontinuum. Ich dachte auch nicht groß darüber nach, inwieweit dieser Kosmos der neu gegründeten Fakultät ein sehr geschützter war. Wir waren sehr jung und im Studium zumindest wirtschaftlich von den Lasten der Transformation persönlich nicht unmittelbar betroffen. Wir konnten studieren und frei denken. Trotz Massenarbeitslosigkeit und Abwanderung vieler Menschen war ich durchweg optimistisch.

Wie sah Ihr typischer Arbeitstag aus, und welche Unterschiede nahmen Sie dabei im Vergleich zu männlichen Kollegen oder Kolleg*innen aus Westdeutschland wahr?

Da ich mich schon im Studium für unser erstes Kind entschieden habe und die beiden anderen mit kurzem Abstand geboren worden sind, hatte ich die typischen Herausforderungen, Familie und Arbeit zu vereinbaren, ziemlich früh, und zwar im Studium, im Referendariat, bei Promotion und Habilitation. Ich habe diese Zeiten alle in Ostdeutschland verbracht und bemerkte keine Unterschiede zu Kolleg*innen aus Westdeutschland. Und weil am Lehrstuhl von Wolfhard Kohte ohnehin eine sehr ver-

Vita:

Katja Nebe, geboren in Merseburg, studierte Jura in Halle und absolvierte ihr Referendariat beim Landgericht Halle. Für ihre mutterschutzrechtliche Dissertation erhielt sie den Dorothea-Erleben-Preis. Nach Habilitation mit der Schrift „Selbstbestimmte Organisation komplexer ambulanter Pflegeleistungen“ war sie Professorin für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Bremen. Seit 2014 ist



▲ Foto: Markus Scholz

sie Inhaberin der Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Recht der Sozialen Sicherheit an ihrer alma mater. Sie hat drei erwachsene Kinder und lebt mit ihrem Mann im Süden von Sachsen-Anhalt. Katja Nebe forscht in Drittmittelprojekten und publiziert zum Rehabilitations-, zum Arbeits(schutz)- und zum Mutterschutzrecht. Sie ist Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat für Familienfragen beim BMFSFJ sowie stellvertretende Vorsitzende des Wissenschaftlichen Beirates der Hans Böckler Stiftung. Seit 2021 ist sie stellvertretendes Mitglied des Landesverfassungsgerichts Sachsen-Anhalt.

einbarkeitsförderliche Kultur gelebt worden ist, gab es auch keine Unterschiede zu männlichen Kollegen. Positiv hat sich natürlich von Anfang an das öffentliche Betreuungssystem für Kinder in den ostdeutschen Bundesländern ausgewirkt. Hier waren eher diejenigen aus dem Kollegium im Nachteil, und sind es bis heute noch, die ihre Kinder in den sogenannten „alten“ Bundesländern fremd betreuen lassen wollen/müssen und kein Angebot finden, das zu einem normalen Erwerbsmuster passt.

Gab es Situationen, in denen Sie sich aufgrund Ihres DDR- bzw. ostdeutschen Hintergrunds benachteiligt oder anders behandelt fühlten, und welche besonderen Herausforderungen haben Ihren beruflichen Weg damals wie heute geprägt?

Ja, es gibt natürlich Situationen, in denen meine ostdeutsche Herkunft relevant war. Positiv fiel ein echtes Interesse bei Men-

1 Siehe hierzu auch den Beitrag von Louisa Hattendorff in diesem Heft (S. XX) sowie die Informationen zur Ausstellung auf der Webseite der HU Berlin: <https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/lf/bae/forschungsprojekte/ausstellung-juristinnen-in-der-ddr-ostdeutschland/>.

schen in Westdeutschland auf, die mich auf meinem akademischen Weg nachhaltig gefördert haben. Das waren vor allem meine Kolleg*innen an der Universität in Bremen, namentlich Professorin Ursula Rust und Konstanze Plett. In Bremen hatte ich meine erste Professur. Und obwohl die inneruniversitären Gremien alle glatt für meine Berufung votierten, wollte die Bremer Behörde ungewöhnlicherweise ein drittes Gutachten. Angeblich gab es wohl drei „Schwachpunkte“: Frau, zudem mit Interesse am Sozialrecht (es ging um eine Professur für Arbeitsrecht) und aus dem Osten. Das dritte Gutachten konnte dann den zuständigen Beamten der Behörde überzeugen. Für mich und meine Familie war dieser – von mir nicht nachweisbare, aber mir gegenüber auch nicht ausgeräumte – Verdacht der Stigmatisierung sehr enttäuschend.

Benachteiligend waren Sprachanforderungen für die Bewerbungen im EU-Bereich. Mit Russisch/Englisch oder Russisch/Französisch als die üblichen Fremdsprachenkombinationen waren Ostdeutsche klar im Nachteil. Nahezu niemand hat in der Schule der DDR Französisch und Englisch zugleich unterrichtet bekommen. Da half mir auch nicht, dass ich exzellent Russisch sprach und im Abitur auch noch das Kleine Latein absolviert hatte.

Als Nachteil empfand ich auch das starke geisteswissenschaftliche Gewicht im Fach Jura. Hier hatten natürlich all jene Vorteile, die westdeutsche Gymnasien besuchen konnten. Teilweise werden bis heute von Prüfern im Staatsexamen Fragen gestellt, die eindeutig eine Bildungssozialisation in der Bundesrepublik der 1970er Jahre erkennen lassen. Vorteile, die Ostdeutsche durch den Besuch der Polytechnischen Oberschule mit mehr Bildung in Naturwissenschaften und in Technik hatten, konnten wir in gesellschaftswissenschaftlichen Studiengängen nur sehr selten fruchtbar machen. Oft wurde der Satz „Iudex non calculat“ im Studium scherzhaft für die fehlende Affinität von Jurist*innen für Mathematik und Zahlen angebracht. Solche Sprüche haben mich lange sehr irritiert.

Seit nunmehr zwölf Jahren bin ich auf einer Professur in Halle, wieder im Osten. Die Bedingungen, zu lehren und zu forschen, unterscheiden sich grundsätzlich nicht von anderen Orten der Bundesrepublik. Aber es gibt nach wie vor erhebliche Unterschiede in den Netzwerken. Die wendebedingte Transformation der Gesellschaft und damit natürlich auch der Wissenschaft hat es für Ostdeutsche deutlich schwerer gemacht, in den von Westdeutschen geprägten neuen Strukturen sichtbar zu werden und die Stimme ihrer Region für ihre Region zu erheben. Für die Rechtswissenschaft trifft dies wohl ganz besonders zu. Ich gebe mich daher seit einigen Jahren ganz bewusst als Frau aus Ostdeutschland mit DDR-Biografie zu erkennen. Davon erhoffe ich mir mehr echtes Interesse an Ostdeutschland, weniger Stigma und vor allem Austausch miteinander. Der Mut, sich gegen ein totalitäres Regime zu erheben und für Freiheit und Demokratie zu kämpfen und zugleich die Unsicherheitserfahrungen des Umbruchs zu durchstehen, zeichnet Menschen mit ostdeutscher Biografie aus. Nicht nur in Talkshows, sondern kontinuierlich und auf allen gesellschaftlichen Ebenen sollte die ostdeutsche Reflexion in den aktuellen Diskursen nicht fehlen.

Inwiefern wirkt Ihre Sozialisation in der DDR oder in Ostdeutschland bis heute in Ihr berufliches Selbstverständnis als Juristin hinein, und nehmen Sie aktuell noch Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Juristinnen wahr?

Meine Eltern gehörten zwar nicht zur DDR-Opposition. Dennoch vermittelten sie mir eine kritische Haltung gegenüber dem totalitären System. Dies und eigene Erfahrungen in meiner Kindheit und Jugend motivieren mich bis heute, mich haupt- und ehrenamtlich für Freiheit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit ebenso wie für Vielfalt und Toleranz einzusetzen. Mich prägen bis heute aber auch die positiven Erfahrungen in der sozialistischen Gesellschaft. So thematisiere ich als Hochschullehrerin Risiken für die soziale Spaltung unserer Gesellschaft, nicht nur in den dogmatischen Fächern, sondern auch im Grundlagenfach „Rechtssoziologie“ oder in ergänzenden genderspezifischen oder feministischen Lehrangeboten. Und in den verschiedenen Rechtsgebieten zeige ich Auslegungsmöglichkeiten und Schutzlücken auf, wenn es darum geht, dass Frauen, insbesondere Mütter, gleichberechtigt berufstätig sein können und dass Kinder und Jugendliche ungeachtet ihrer familiären Herkunft gleiche Bildungs- und Betreuungschancen haben.

Das Ideal von einer gerechten Gesellschaft mit sozialem Schutz für alle lässt mich seit meiner Schulzeit nicht los. Die Vorstellung von universellen Menschenrechten prägt mein Rechtsbewusstsein. Als Kinder haben wir jenseits von ideologischer Indoktrination viele positive Erfahrungen sammeln können, z.B. in gemeinsamen Ferienfreizeiten, bei gemeinsamem Sport oder in einer für alle zugänglichen Kulturbildung. Entgegen dem bundesweiten Trend an den juristischen Fakultäten halte ich die Fächer Sozialrecht, Arbeitsrecht und Antidiskriminierungsrecht hoch. Ich lehre, prüfe und forsche in diesen Bereichen, auch und gerade im Lichte der aktuellen sozialen Herausforderungen.

Wie haben Sie den Übergang vom DDR-Recht zum Recht der Bundesrepublik sowie die Zeit unmittelbar nach der Wiedervereinigung erlebt, als viele westdeutsche Jurist*innen in ostdeutsche Institutionen kamen?

Das ist für mich persönlich eine sehr spannende Frage. Als Studentin musste ich natürlich bestimmte Dinge, die westdeutsche Abiturient*innen schon mitbrachten, neu lernen. Staatsrecht oder Allgemeines Verwaltungsrecht sowie rechtliche Abwägungsgründungen unter Ambivalenzgesichtspunkten waren deshalb anfangs nicht ganz einfach. Aber schwierig war es ansonsten für mich nicht, da ich von Beginn meines Studiums an das Recht der Bundesrepublik studiert habe.

Der ostdeutsche Studienort und gerade Halle im sogenannten Chemiedreieck boten besondere Chancen, sich mit der Transformation auch im Studium zu befassen. Ich habe ein Seminar zu den neuen Verfassungen der neuen Bundesländer besucht und ein weiteres im Arbeitsrecht. Meine Seminararbeit handelte von den Beteiligungsrechten des Betriebsrates beim Verkauf von Gesellschaftsanteilen (das Modell der Privatisierung durch die Treuhand). Am Lehrstuhl von Wolfhard Kohte, wo ich seit 1993 als studentische Hilfskraft gearbeitet habe, waren regelmäßig Menschen aus Betrieben der Region, um sich z.B. bei schwie-

rigen Unternehmensveräußerungen oder Massenentlassungen beraten zu lassen.

Im Schuldrecht lernten wir bei Professor Rolland, der am Einigungsvertrag Regelungen zum Schuld- und Sachenrecht mitgeschrieben hat. Die in der DDR nicht seltene Trennung der Rechte an einem Gebäude von denen am Grundstück (DDR-Datschen, DDR-Garagen) warf spannende Fragen der rechtlichen Überleitung auf.

Den Zustrom westlicher Expert*innen habe ich sehr vielschichtig erlebt. Ein Jura-Studium wäre ohne westdeutsche Professoren (tatsächlich hatte ich bei keiner Frau eine Vorlesung) bei uns nicht möglich gewesen. Es gab zu wenige Lehrpersonen an DDR-Fakultäten, die das bundesdeutsche Recht lehren konnten und unbelastet waren. Und wir haben mehrheitlich von den West-Professoren auch wirklich sehr profitiert. Einige meiner Lehrer, die die Aufbauarbeit geleistet und bei Fakultätsneugründung 1994 schon dabei waren, wie z.B. auch der Strafrechtler Hans Lilie, sind bis heute engagiertes Fakultätsmitglied in Halle. Aus

meiner Studienzeit erinnere ich mich an einen wertschätzenden und fürsorglichen Umgang der Professoren mit uns.

Außerhalb der Universität waren die Erfahrungen sehr unterschiedlich. Es gab die typischen arroganten Besserwisser, die nichts vom Osten verstanden haben und auch nichts verstehen wollten. Wenn die fachliche Expertise dann auch nur mäßig war, konnte leider ein schwieriges Ungleichgewicht entstehen. Es gab und gibt aber auch Viele mit empathischer Offenheit. Infolge des dichten Zustroms aus Westdeutschland in alle Bereiche des Rechts und der Verwaltung haben sich wiederum regional besondere Netzwerke gebildet. Jetzt, nach 35 Jahren, bewirkt der Generationenwechsel langsam eine stärkere Durchmischung mit „Landeskindern“. Der vorwiegend männliche Zustrom in die Führungspositionen der sachsen-anhaltinischen Justiz und Verwaltung hat zu einer besonders niedrigen Frauenquote geführt. Hier wünsche ich mir als ostdeutsche Frau und in Ostdeutschland tätige Juristin, dass sich das bald ändert.

Vielen Dank, liebe Frau Dorn, für Ihre Fragen.

Impressum

Zeitschrift des Deutschen
Juristinnenbundes (djBZ)
ISSN Print 1866-377X
ISSN Online 2942-3163

Herausgeber: Deutscher Juristinnenbund e.V., vertreten durch Prof. Dr. Susanne Baer (Präsidentin); Dr. Lucy Chebout, Richterin, Berlin; Verena Haisch, Rechtsanwältin, Hamburg (Vizepräsidentinnen).

Verantwortlich im Sinne des Berliner Pressegesetzes: Amelie Schillinger, c/o Deutscher Juristinnenbund e.V., Kronenstr. 73, 10117 Berlin.

Redaktion: Amelie Schillinger und Nele Klieme

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 zur 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 beigelegte 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 Original-

arbeiten 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: 07221/2104-900
Telefax 07221/2104-899
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) € 214,-
Der Digitalzugang wird in der Nomos eLibrary Open Access bereitgestellt.
Einzelheft: € 28,-
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 € 19,80 bzw. Direktbeorderungsgebühr € 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
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.