

Inhaltsverzeichnis

Anmerkungen und Begriffserläuterungen	I
1 Hintergründe, Motivation, Zielsetzung und Aufbau	1
2 Über Gegenstand und Funktion von Intersektionalität.....	5
2.1 Crenshaws „Intersectionality“	5
2.2 Der deutschsprachige Diskurs	8
2.3 Kategorien im Kreuzfeuer der Kritik.....	9
2.4 Intersektionale, mehrfach oder mehrdimensionale Diskriminierung?.....	13
3 Antidiskriminierungsrecht in Deutschland.....	14
3.1 Historie der Verwirklichung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien ...	14
3.2 Die deutsche Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien bis hin zur Implementierung des AGG	17
3.3 Diskriminierung unter die Lupe genommen: Kategorien des AGG	20
3.4 Diskriminierung unter die Lupe genommen: Formen von Benachteiligung	24
4 Mehrdimensionale Diskriminierung AGG	26
4.1 Der horizontale Ansatz	26
4.2 Diskriminierung aus mehreren Gründen AGG.....	27
4.3 Mehrdimensionale Diskriminierung in der Gesetzesbegründung zum AGG	29
5 Postkategorialer Ansatz	31
5.1 Mehrdimensionale Diskriminierung im postkategorialen Antidiskriminierungsrecht	33
5.2 Vereinbarkeit von postkategorialem AGG und positiver Maßnahmen	35
6 Abschließende Worte, Resümee und Ausblick	37
7 Literaturverzeichnis	43

1 Hintergründe, Motivation, Zielsetzung und Aufbau

„Ein effektiver rechtlicher Schutz von diskriminierungsgefährdeten Personen oder Gruppen ist unmittelbarer Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips und des Gleichbehandlungsgrundsatzes und damit demokratische Verpflichtung. Das AGG ist auf Bundesebene das zentrale Instrument der Antidiskriminierungsarbeit und hat zu bedeutenden Fortschritten geführt. Nichtsdestotrotz zeigt die nunmehr 14-jährige Anwendung des AGG, dass ein deutlicher Reformbedarf besteht. Besonders in Zeiten verbreiteter rechtspopulistischer Tendenzen und menschenverachtender Rhetorik ist eine eindeutige Positionierung notwendig, die auch in der Weiterentwicklung des AGG Ausdruck finden muss.“ (BR-Drs. 713/20)

Mit diesen Worten begründet das Land Berlin die Einbringung seines Antrages „Entschließung des Bundesrates zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) - Menschen wirksamer vor Diskriminierungen schützen“ vom 24. 11. 2020. Über diesen Antrag wurde am 28. Mai 2021 in der 1005.Sitzung des Bundesrates abgestimmt. Ohne Erfolg – der Bundesrat hat die Entschließung nämlich nicht gefasst.¹ Exakt 17 Tagevorher, am 11.05.2021, veröffentlicht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ihren Jahresbericht 2020; innerhalb dessen der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Bernhard Franke deutlich macht:

„Einen derart drastischen Anstieg der Beratungsanfragen haben wir noch nie erlebt. Der Trend der Zunahme insbesondere von Beschwerden rassistischer Diskriminierungen hat sich im Jahr des schrecklichen Anschlags von Hanau und der Black-Lives-Matter-Proteste noch einmal verstärkt. Zugleich erleben wir einen besonderen Effekt der Corona-Pandemie, die mit einem weiteren Anstieg der Beratungsanfragen einherging. Vielen anderen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsstellen ging es ähnlich“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021)

Es wird deutlich: Diskriminierung, die gerade in der deutschen Bevölkerung oft als schon überwundenes Phänomen dargestellt wird, hat nicht an Aktualität verloren und spaltet immer noch die Gesellschaft innerhalb der Bundesrepublik. Wie steht es aber um das AGG, also das Gesetz, das die in der Bundesrepublik lebenden Individuen vor Diskriminierung schützen soll? Im AGG, das 2006 zur Durchsetzung europäischer Richtlinien erlassen wurde, heißt es im § 1, dass „Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden sollen“. Die hier genannten „Merkmale“

¹ vgl. Plenarprotokoll 1005 des Bundesrates, Sitzung 28.05.2021.

kennzeichnen allerdings nicht Kategorien der Verschiedenheit, Differenz oder Vielfältigkeit, sondern beziehen sich eher auf potenzielle gemeinsame Lebenswirklichkeiten aufgrund von geteilten Diskriminierungserfahrungen. Anhand dieser werden Möglichkeiten gesellschaftlich vergeben, Menschen stereotypisiert und bewertet. Diese Einteilungen sind nicht nebeneinander aufgestellt, sondern intersektional² miteinander verwoben und interdependent. Die juristischen Konsequenzen einer mehrdimensionalen Diskriminierung sind bisher weitestgehend nicht eindeutig definiert. Im AGG ist vorgesehen, dass für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale ein Rechtfertigungsgrund gegeben sein muss, um nicht gegen das Benachteiligungsverbot im Sinne des §7 AGG zu verstoßen³. Außerdem würden „gruppen“ bezogenes Verfahren (bspw. ein gesondertes Verfahren für Menschen mit Behinderung o.ä.) ist jedoch mit Risiken behaftet. So können sozial produzierte Differenzen essentialisiert und differente Lebenswirklichkeiten innerhalb von gesellschaftlichen Gruppierungen homogenisiert werden. Damit gehen intersektionale Erfahrungen von Diskriminierung schnell in Begriffen wie „die Jüd*innen“, „die Behinderten“ oder „die Menschen mit Migrationsgeschichte“ unter. Vor diesem Hintergrund machen sich postkategoriale Zugänge für eine umfassende Kritik an kategorialen Zuordnungen stark. Diese lenken die rechtliche Beurteilung verstärkt auf Zuschreibungs- und Diskriminierungsprozesse im Kontext von Macht- und Herrschaftsverhältnissen. In diesem Zusammenhang kommt die Frage auf, ob Fälle von mehrdimensionaler Diskriminierung auf diese Art genauer in den Blick genommen werden oder ob ein intersektionaler Ansatz im geltenden Antidiskriminierungsrecht bereits rechtsdogmatisch verwendet wird. Daher der Titel meiner Arbeit: „Intersektionale Diskriminierung“ – interdisziplinäre Überlegungen zu einer postkategorialen Herangehensweise an das AGG.

Zunächst zu meiner eigenen Positionierung als *weiße* Cis-Frau mit angeborener Dysmelie: Durch die Migrationsgeschichte meiner Eltern und meiner chronische Krankheit Endometriose habe ich bisher die Erfahrung gemacht, dass nicht nur meine Lebensqualität, sondern oftmals auch mein Zugang zu bestimmten Ressourcen stark eingeschränkt ist. Von Geburt an musste ich also spüren, dass es etwas Besonderes ist, der sozialen Konstruktion des „Anders-Seins“ zugehörig zu sein. Somit beinhaltet meine Lebensrealität ein ständiges Sich-Auseinandersetzen

2 Das Konzept von Intersektionalität verdeutlicht, dass Diskriminierung nicht nur eindimensional, d. h. nicht ausschließlich auf einen „Grund“ zurückzuführen ist, sondern dass sie in vielschichtigen Ausprägungen besteht und erlebt wird. In Anlehnung an die Schwarze Juristin Kimberlé W. Crenshaw muss Benachteiligung also stets intersektional, also multidimensional gedacht werden.

3 Erklärt werden kann dies einerseits durch die Entstehungstradition des Verständnisses der Gleichbehandlung, andererseits auch durch seine Anwendungsvorteile bei der Rechtsdurchsetzung.

mit den Kategorisierungen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes und der Behinderung. Je nach Kontextualisierung können diese bereits genannten, aber auch andere Kategorisierungen intersektional miteinander verflochten sein. Mein erfolgreich abgeschlossenes Grundstudium der Rechtswissenschaft an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, stattet mich mit einem juristischen Grundverständnis und einem sicheren Umgang mit Gesetzestexten und juristischer Fachliteratur aus.

Für einen feministisch motivierten Blick auf die Justiz empfahl die Bundesverfassungsrichterin Susanne Baer schon im Jahr 2004 Justitia, „die Augenbinde zu lockern – und sich vielleicht eine Brille zu besorgen“ (vgl. Baer 2004: 20). Ist die Augenbinde einmal gelockert, schärft sich zudem der Blick für verschiedene faktische Ungleichheiten, die im Recht (re-)produziert werden. Die feministische Brille aufzuziehen, bedeutet nicht den Blick lediglich auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu richten, sondern durch die intersektionelle Linse zu blicken. Wirft Justitia dann aber einen Blick auf ihre eigenen Ränge, ist die Aussicht eher düster. So ist weder feministische Kritik am Gesetz im Allgemeinen noch das AGG im Speziellen Teil der gängigen juristischen Ausbildung. Deshalb möchte ich in dieser Arbeit meine durch die Auseinandersetzung mit der Intersektionalitätsforschung gewonnenen Erkenntnisse nutzen, um diese Lücke in der juristischen Wissenschaft zu füllen.

Als angehende Wissenschaftlerin ist es stets mein Ziel, interdisziplinäre Zugänge zu schaffen, die eine Symbiose aus den Sozial- und Rechtswissenschaften darstellen. Interdisziplinarität kann und darf sich nicht allein auf die Darstellung Argumenten beschränken, mögen sie noch so gehaltvoll sein. Viel eher sollte sich Interdisziplinarität auf die Erarbeitung gemeinsamer inhaltlicher Zusammenhänge und somit auf die Auseinandersetzung mit Konzepten und ihren entsprechenden Bedeutungen richten. Sowohl die Lehre, als auch die Forschung, erfordern eine Auseinandersetzung mit den aufkommenden Gestaltungsmöglichkeiten, gleichzeitig aber auch das reflektierte Verständnis für die damit einhergehenden Veränderungen. Ziel dieser Arbeit ist es daher, das AGG auf Formen der mehrdimensionalen/intersektionellen Diskriminierung zu untersuchen, um herauszufinden, ob diese die Lebensrealität von Betroffenen von Diskriminierung richtig erfasst oder ob eine postkategoriale Herangehensweise adäquater wäre.

Diese Frage ist besonders 2021 von besonderem Interesse, wie bereits das Eingangszitat aufgezeigt hat. Die Bundesrepublik hat ein anhaltendes Problem mit Diskriminierung, sowohl in ihrer Erfassung, als auch in ihrer Bekämpfung. Diese Arbeit konzentriert sich ausschließlich

auf das deutsche Antidiskriminierungsrecht im geltenden AGG. Im Rahmen seiner Genealogie werde ich auf die EU-Richtlinien eingehen, intersektionelle Diskriminierung auf EU- oder internationaler Ebene werde ich innerhalb dieser Arbeit allerdings nicht thematisieren. Auf weitere nationale Gesetzestexte wie bspw. das SGB, das im Rahmen des Merkmals Behinderung von Bedeutung sein könnte, wird ebenfalls nicht weiter eingegangen. Die folgende Arbeit ist eine Literaturarbeit. Demnach werden keine selbst erhobenen Daten vorgestellt, sondern eine Auswahl an selektierter Fachliteratur. Durch die Verwendung eines interdisziplinären Zugangs werden sowohl soziologische Theorien, als auch empirische Befunde aus der deutschen Rechtswissenschaft zusammengeführt, um die Forschungsfrage zu beantworten.

Kapitel 2 gibt eine Übersicht über Kimberlé Crenshaws Theorie. Hier widme ich mich der konkreten Entstehungsgeschichte des Intersektionalitätsbegriffs mit Hinblick auf die Sachlage zu seiner Entstehungszeit und seinen Wurzeln im US-Antidiskriminierungsrecht, die Entwicklung der deutschsprachigen Debatte und die innerhalb dieser stattfindenden Auseinandersetzung darüber, wie viele relevante Differenzkategorien berücksichtigt werden sollten. Im Anschluss diskutiere ich die Begrifflichkeit der intersektionellen Diskriminierung und ob diese die verschiedenen Lebensrealitäten von Diskriminierung adäquat erfasst. Kapitel 3 und 4 bilden den juristischen Teil der Arbeit. Hierbei beginne ich mit einer Einführung in das deutsche Antidiskriminierungsrecht. Im Folgenden beleuchte ich die Entwicklung von europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien, die langwierige deutsche Implementierung dieser und arbeite schlussendlich das Inkrafttreten des AGG auf. Anschließend wird das deutsche Antidiskriminierungsrecht mit Hinblick auf mehrdimensionale Diskriminierung genauer unter die Lupe genommen. Dabei werden die Kategorien der Diskriminierung, die Definitionen geltender verbotener Formen von Diskriminierung untersucht. Im Kapitel 5 erfolgt schließlich eine Synthese aller gewonnenen Einsichten. Hier werden konkrete Überlegungen zu einer postkategorialen Herangehensweise im geltenden deutschen Antidiskriminierungsrecht diskutiert. Dabei wird gefragt, inwiefern postkategoriale Ansätze hinsichtlich ihrer Relevanz, sowie ihrer Vor- und Nachteile für mehrdimensionale Konstellationen hilfreich sein können. Die Vorschläge werden mit dem Ziel diskutiert, ein adäquateres Antidiskriminierungsrecht in der Praxis mehrdimensionaler Diskriminierungsrealitäten darzustellen.

2 Über Gegenstand und Funktion von Intersektionalität

Im folgenden Abschnitt widme ich mich der konkreten Entstehungsgeschichte des Intersektionalitätsbegriffs. Ziel dieses Abschnittes ist es, eine präzise Rekapitulation von Aspekten der soziologischen Literatur im Rahmen der Auseinandersetzung mit Intersektionalität zu geben. Die Grundbeschaffenheit von Intersektionalität lässt sich auf verschiedene soziale Strömungen und auf eine soziale Praxis von Interventionen, die sich als Aufstand gegen bestehende sozial-hierarchisierende Normen und als Intervention in entsprechenden hegemonialen Diskursen äußert, zurückführen. Intersektionalität forscht nach Überschneidungsmengen innerhalb dominanter globaler Herrschaftskonzeptionen: Rassismus (Kolonialismus), Kapitalismus und das Patriarchat und darüber hinaus deren Hinterlassenschaften wie bspw. Klassismus, Cis- und Heterosexismus, Ableismus, Antisemitismus, Anti-Roma, Anti-Schwarzer, Anti-Asiatischer und Anti-Muslimischer Rassismus (vgl. Center for Intersectional Justice 2019: 6). Der Begriff der Intersektionalität, wie er heute weithin verstanden wird, stammt aus der kritischen „Rassen“- und Geschlechterforschung und geht auf den Höhepunkt der Schwarzen (maskulinistischen) und feministischen (*weißen*) sozialen Bewegungen in den USA zurück. Intersektionalität kann innerhalb der gesamten Bandbreite von Epistemologien verstanden werden, nämlich als Methodologie, Ontologie und als Kombination von Methodologie, Ontologie und Epistemologie. Damit geht auch die , Problematisierung der Trennung dieser Rahmungen einher. Außerdem kann Intersektionalität auf die Ebene der Identität oder auf Meso- und Makrostrukturen und -prozesse gerichtet sein. Ob organisatorisch, gesellschaftlich oder transnational – Intersektionalität kann all diese Unterscheidungen problematisieren (vgl. Hearn und Louvrier 2015: 66).

2.1 Crenshaws „Intersectionality“

Intersektionales Theoretisieren kann auf eine lange Tradition kritischer Interventionen und Widerstände gegen dominante Diskurse zurückgeführt werden. Abhängig vom Ausgangspunkt und der lokalen Verortung der Akteur*innen werden unterschiedliche Ansichten zur Genealogie der Intersektionalitätsdebatte aufgezeigt (vgl. Combahee River Collective 1977; Truth 2020; Cooper 1893). Da ein historischer Aufriss den Rahmen der Arbeit sprengen würde, setze ich innerhalb dieser Arbeit bei Crenshaw, der Begründerin des Intersektionalitätsbegriffs, an.

Der Begriff der Intersektionalität wurde von der Rechtshistorikerin Kimberlé Crenshaw 1989 (vgl. Crenshaw 1989) eingeführt; geebnet wurde der Weg schon vorher.

„So many of the antecedents to it are as old as Anna Julia Cooper, and Maria Steward in the 19th century in the US, all the way through Angela Davis and Deborah King. (...) In every generation and in every intellectual sphere and in every political moment, there have been African American women who have articulated the need to think and talk about race through a lens that looks at gender or think and talk about feminism through a lens that looks at race. So this is in continuity with that.“ (Crenshaw 2014)

Als Juristin war es ihre Absicht auf spezifische Benachteiligungserfahrungen aufmerksam zu machen, bei denen unterschiedliche Benachteiligungsgründe vorliegen und zusammenwirken. Konkret thematisierte sie, welche praktischen Probleme sich ergeben, wenn Geschlecht und „Rasse“ als abzutrennende Analysekatoren bestimmt werden, wo sich doch gerade in der Praxis rassistische und sexistische Diskriminierungsgründe sehr oft nicht losgelöst voneinander betrachten lassen. Das Theorem Intersektionalität konzipierte Crenshaw im Rahmen der Analyse von verschiedenen Fallkonstellationen. Diese führten sie zu dem Resultat, dass das US-Antidiskriminierungsgesetz entweder zugunsten Schwarzer Männer* als „black male patriarchy“ (vgl. hooks 1981: 5) oder *weißer* Frauen* operieren (vgl. Walgenbach 2012:12). Der amerikanische Gesetzgeber hat also eine Erwartungshaltung gegenüber Schwarzen Frauen*, dass sie ihre Erfahrungen einer der beiden Kategorien unterordnen, denn nur dann werden ihre Ansprüche rechtlich berücksichtigt (vgl. Crenshaw 1992: 404). Crenshaw akzentuierte dies via das Beispiel einer Klage ehemaliger Schwarzer weiblicher Beschäftigter der Autofirma General Motors (GM). Nach dem Prinzip „last hired, first fired“ wurden die Beschäftigten Opfer einer Welle von Entlassungen, das heißt, dass keine Schwarzen Frauen* mehr bei General Motors beschäftigt wurden.

Wie sich anhand des Rechtsstreits zeigen lässt, ist jene doppelte Diskriminierung gerade gerichtlich bisher nicht greifbar gewesen: GM beschäftigte Frauen* und erfüllte somit den Gleichstellungsanspruch; allerdings waren dies ausschließlich weiße Frauen*. GM beschäftigte ebenso Schwarze (Menschen) und erfüllte somit die Ansprüche der Fördermaßnahmen zugunsten benachteiligter Bevölkerungsgruppen, die sogenannte Affirmative Action; allerdings waren sämtliche Schwarzen Angestellten männlich (vgl. Junker und Roth 2018: 155). Crenshaw zeigt folglich auf, dass das US-amerikanische Diskriminierungsrecht „[...]In den Fällen, in denen es um Diskriminierung aufgrund von „Rasse“ geht, wird diese Diskriminierung meist in Bezug auf Schwarze Menschen wahrgenommen, die aufgrund ihres

Geschlechts oder ihrer Klassenzugehörigkeit privilegiert sind; in Fällen, in denen es um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geht, interessiert man sich meist für Frauen*, die aufgrund ihrer, „Rasse“ oder Klassenzugehörigkeit privilegiert sind“ (Crenshaw 2010: 34). Dabei werden ausschließlich diejenigen berücksichtigt, welche lediglich auf einer Achse benachteiligt werden. So werden Diskriminierungen, die sich auf mehreren Achsen verorten lassen, verschleiert und die betroffenen Menschen marginalisiert. Obendrein werden Rassismus und Sexismus so untersucht, dass nur Aussagen über Subgruppen zulässig gemacht werden (vgl. Crenshaw 1994: 40). Das Analysieren von Sexismus und Rassismus mit dem Fokus auf Menschen, die nur eindimensional betroffen sind, verzerrt die Komplexität dieser Benachteiligungen (vgl. Crenshaw 2010: 36; Walgenbach 2012: 15).

„Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser von Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer ‚Kreuzung‘ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein. Aber es ist nicht immer einfach, einen Unfall zu rekonstruieren: Manchmal deuten die Bremsspuren und die Verletzungen einfach darauf hin, dass sie sich gleichzeitig ereignet haben, was die Bemühungen vereitelt, zu bestimmen, welcher Fahrer den Schaden verursacht hat.“ (Crenshaw 2010: 38; Original, Crenshaw 1989: 149)

Die Analogie der Straßenkreuzung verdeutlicht: Wenn es zu einem Unfall kommt, kann Diskriminierung aus einer Richtung oder aus allen Richtungen synchron kommen. Den „Unfall“ zu rekonstruieren, gestaltet sich schwierig. Hierzu passt eine weniger bekannte Passage Crenshaws:

„But it is not always easy to reconstruct an accident. Sometimes the skid marks and the injuries simply indicate that they occurred simultaneously, frustrating efforts to determine which driver caused the harm. In these cases, the tendency seems to be that no driver is held responsible.“(Crenshaw 1989: 149).

Crenshaws Lösungsvorschlag, intersektionale Diskriminierungserfahrungen als Straßenkreuzung zu visualisieren, sollte nach Walgenbach (2012) im Kontext ihrer rechtswissenschaftlichen Disziplin betrachtet werden. Denn in Form von Crenshaws „Achsen der Straßenkreuzung“ wird ihre grundsätzliche Aversion gegenüber den eindimensionalen Single-Issue-Framework, welches im US-Antidiskriminierungsrecht gängig war, verdeutlicht.

Crenshaw betont dabei, dass die Rechtswissenschaft schließlich von multiplen Diskriminierungserfahrungen von Subjekten handle. Innerhalb dieser Arbeit gilt es, Crenshaws Ansatz zu folgen. Folglich werden eindimensionale Diskriminierungsverständnisse abgelehnt.

2.2 Der deutschsprachige Diskurs

Wie bereits herausgearbeitet sind für den US-amerikanischen „intersektionellen“ Diskurs die frühen Auseinandersetzungen im Rahmen der aktivistischen Bewegungen Schwarzer Frauen* begründend. Für den deutschsprachigen Diskurs wird die Abwesenheit einer konkreten Gründungshistorie hingegen angeprangert (vgl. Bührmann 2009: 31). Die Charakterisierung von Intersektionalität als „US-Import“ (Walgenbach 2012: 5) wird den Kämpfen und Interventionen von wichtigen Impulsgeber*innen wie Migrant*innen (vgl. FeMigra 1994), Schwarzen Deutschen (vgl. El-Tayeb 2016: 165), Jüdinnen und Frauen* mit Behinderung nicht gerecht (vgl. Gelbin et al. 1999). Sie ebneten der Entwicklung der deutschsprachigen Debatte um Intersektionalität inhaltlich und politisch den Weg (vgl. Hügel et al. 1993: 11). Soziale Bewegungen und Konzepte entstehen über längere Zeiträume im internationalen Austausch.⁴ Dementsprechend etablierten breitere geografische, geopolitische, transnationale und translokale Verständnisse von Intersektionalität eine entsprechende Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen (vgl. Fink und Ruppert 2009: 64). Auf globaler und lokaler Ebene waren die Entwicklung und der Einfluss des Postkolonialismus in Theorie und Praxis ein großer Anreiz für intersektionales Denken, wie z. B. in den Arbeiten McClintocks (2003), *Imperial Leather*, und Chandra Talpade Mohantys (2003), *Feminism without Borders* (vgl. Hearn und Louvrier 2015: 66).

„Dass die Intersektionalitätsforschung auf so vielen Genealogien gründet, stellt durchaus eine Schwierigkeit in ihrer theoretischen Begründung dar, deren Stärke darin liegt, die Mehrstimmigkeit (sozialer Bewegung) hörbar zu machen, sowie die Multidimensionalität (von Identitäten und sozialen Platzanweisungen) sichtbar zu machen.“ (Lutz et al. 2012: 12)

Hierbei gilt es nach Lutz et al. (2012: 12) zu beachten, dass jede Sichtbarmachung marginalisierter Perspektiven auch immer einem Repräsentationsdilemma unterliegt (vgl. Spivak 1988). Kritiker*innen bemängeln weiterhin, dass die Hegemonie intersektioneller Zugänge in westlichen wissenschaftlichen Kontexten mit Universalisierungsproblemen

⁴ Hier kann bspw. der Schwarze Feminismus in Deutschland genannt werden. Dieser war von der anglo-amerikanischen Debatte beeinflusst (vgl. Oguntoye et al. 1986) und ist demnach mit Aktivist*innen innerhalb der ersten und zweiten Frauen*bewegung zu vergleichen sind, welche sich im Ausland Inspiration holten.

einhergehe, wenn die Kategorien normativ festgeschrieben sind (vgl. Castro Varela und Dhawan 2010: 314).

2.3 Kategorien im Kreuzfeuer der Kritik

Während sich Crenshaw zunächst vor allem auf die Analyse der klassischen Ungleichheits-Trias „Rasse“-Klasse-Geschlecht konzentrierte, setzte sowohl in der internationalen Forschung als auch in der Forschung aus dem deutschsprachigen Raum später eine Debatte darüber ein, wie viele relevante Differenzkategorien berücksichtigt werden sollten (vgl. Lutz 2013; Klinger und Knapp 2007; Winker und Degele 2009). Unterschiedliche Überlegungen stehen neben- und gegeneinander. Am Konzept der Intersektionalität wird kritisiert, dass die Überschneidung verschiedener Identitätskategorien konzeptionell eine grundsätzliche Trennung dieser Kategorien impliziert.⁵ So verdeutlicht Butler, dass diese Kategorien nicht als fehlerfreie, zusammenhängende Kategorien fungieren, da Menschen in ihrer Pluralität nicht pauschal zu kategorisieren sind (vgl. Butler 2011: 111). Zudem verweist Butler auf die normative Wirkungsmacht und Herstellung von Exklusionen durch die Aufnahme in definierte Gruppen (vgl. Butler 2011: 49). Butler sprach in ihrem Werk *Das Unbehagen der Geschlechter* (1991) von einer nicht umsetzbaren Untersuchung eines Individuums mit Hinblick auf das Erfassen aller vorstellbarer Kategorien (vgl. Butler 1991: 210; Austin 1962: 38). So ist niemand „nur“ ein Kind, eine Frau oder eine Jüdin etc. Vielmehr sind dies Subjektpositionen, welche sich innerhalb des Möglichkeitsrahmens von erkannten gesellschaftlichen Titeln befinden und durch die Kategorien, in denen der Möglichkeitsrahmen gesetzt ist, normiert werden (vgl. Villa 2010: 204).

Andere bewerten das Geschlecht als eine interdependente Kategorie, demnach werden soziale Kategorien als abhängig von und bestimmt durch andere Kategorisierungen „gesehen“ (vgl. Davis 2008). Eine solche Orientierung ermöglicht eine Wendung von interdependenten Kategorien wie „Rasse“ und Geschlecht, die tendenziell individualisierend, besitzergreifend, essentialisierend und stigmatisierend sind (vgl. Brubaker 2007: 17), zu einem Verständnis, das die Wechselwirkungen sozialer Beziehungen und Strukturen wie Rassismus und Sexismus erfasst (vgl. Combahee River Collective 1977: 210). Indem der Schwerpunkt auf Kategorien der Identitätsbestimmung gelegt wird, gerät „die Perspektive auf die Kritik an den gesellschaftlichen Verhältnissen, geschweige denn auf ihre Veränderung oder gar radikale Transformation, aus dem Blick“ (vgl. Klinger 2003: 17).

⁵ Die Vorstellung von „Achsen der Differenz“ (vgl. Klinger und Knapp 2007: 19f.) lässt auch konzeptionell nur die Zuweisung auf einer Ebene und zugleich die Einteilung in ein Spektrum zwischen zwei konkreten Extrempunkten zu.

Nicht alle Kategorien in allen Zusammenhängen sind gleichermaßen von subjektiver Bedeutung – je nach Umständen kann z.B. Rassismus für eine Person eine größere Bedeutung haben als Sexismus, oder die Klasse kann der entscheidende Faktor sein. So mag ein *weißer* christlicher Mann, der Sozialhilfe empfängt, abhängig vom Gesamtkontext privilegiert sein oder nicht. Die Vorstellung der Existenz einer Primärkategorie ist durchaus bedenklich und trägt „die Gefahr in sich, soziale Kategorien durch die Annahme von Entitäten, die sich verbinden oder verquicken, eher zu stabilisieren als zu hinterfragen“ (Walgenbach 2012: 18). Niemand ist nur einer bestimmten Kategorie in einer bestimmten Situation angehörig; so findet die Wahrnehmung von „Rasse“, Geschlecht und Klasse immer zeitgleich statt. Obwohl es sich um verschiedene Achsen in der Sozialstruktur handelt, kriegt ein Individuum alle drei Kategorien gleichzeitig zu spüren (vgl. Fenstermaker und West 2002: 60). Das Merkmal „Geschlecht“ hat nicht nur Auswirkungen auf Frauen*, genauso wie „Race“ nicht nur auf Nicht-*weiße* Auswirkungen hat, denn sowohl Sexismus als auch Rassismus bezeichnen gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse (vgl. Fraser 2003: 57). Desweiteren besteht das Problem, dass ein zugeschriebenes Merkmal, falls es sich im konkreten Zusammenhang nicht beeinträchtigend niederschlägt, „ungesehen“ bleibt. Damit werden diejenigen, die einem gewissen Idealbild der Dominanzgesellschaft (vgl. Rommelspacher 2009) entsprechen, nicht aktiv kategorisiert werden und somit „untertauchen“ können (vgl. Markard 2009: 356). Diese Vorstellung von einer konkreten dominanten Gesellschaftsgruppe ist im Regelfall *weiß*, männlich, heterosexuell, christlich etc. (vgl. Rommelspacher 2009). Hier ist teilweise von Privilegien als Pendant zu Diskriminierungen die Rede. Debatten über Intersektionalität und die Analyse von Geschlecht, Klasse und „Rasse“ dürfen nicht länger auf Unterdrückung und Diskriminierung beschränkt werden, sondern müssen auch die "privilegierten" Positionierungen berücksichtigen und diskutieren (vgl. Lutz 2014: 13).

Die Debatte bleibt bisher unbestimmt, was die Kriterien für eine „Kategorie“ ausmacht. Die Aufzählungen von Benachteiligungskategorien enden oftmals mit „usw.“ – allerdings bleibt unbestimmt, ob diese Aufzählung offen ist. Yuval-Davis schreibt dazu:

„One of the most comprehensive attempts to include additional axes of social divisions is that of Helma Lutz – although in her formulation they are not axes but rather ‚basic dualisms‘; this is problematic and she herself considers it a ‚challenge to consider the spaces in-between‘ (Lutz, 2002: 13). Her list includes the following 14 ‚lines of difference‘: gender; sexuality; ‚race‘/skin-colour; ethnicity; nation/state; class; culture;

ability; age; sedentariness/origin; wealth; North–South; religion; stage of social development. Lutz, however, sees this list as ‚by no means complete; other categories have to be added or re-defined‘ (Lutz, 2002: 13). Indeed, the list is potentially boundless.“ (Yuval-Davis 2006: 202)

Die bisher angeführten Autor*innen haben das grundlegende Ziel, eindimensionale Annahmen auf Machtverhältnisse zu überwinden (vgl. Walgenbach 2012: 18). Trotzdem hat die Verwendung von Begrifflichkeiten wie „Überkreuzungen“ einen Effekt der Visualisierung inne und konnotiert, dass soziale Kategorien einen „genuinen Kern“ hätten, welcher sich mit anderen Kategorien „verknüpfen“ ließe (vgl. Walgenbach 2012: 18). Insgesamt scheint die Existenz so vieler unterschiedlicher Herangehensweisen an das heuristische Modell der Intersektionalität, ein Indiz für die Schwierigkeiten zu sein, die wir alle bei der Auseinandersetzung gerade mit Hinblick zu dem Addieren, Subtrahieren und Dividieren von Kategorisierungen bereits haben (vgl. West und Fenstermaker 1996: 357).

Wie kann also ein Umgang mit diesem Spannungsfeld an den Tag gelegt werden? Soiland (2008) schlägt folgendes vor:

„Aufgrund des bisher gesagten scheint es, dass sich gegenwärtig im Wesentlichen zwei Strömungen unter diesem Begriff vereinen: eine, deren Erkenntnisinteresse von grundsätzlicher Kritik an Kategorien geleitet ist, und eine andere, der es darum geht, die Komplexität sozialer Ungleichheitslagen adäquat(er) erfassen und konzeptualisieren zu können. Insbesondere letztere Ansätze, die im deutschsprachigen Raum die eigentlichen Impulsgeber dieser Hoffnung auf einen social return zu sein scheinen, zeichnen sich dadurch aus, dass sie nach intersektionalen Betroffenheiten von Ungleichheitslagen fragen. Das eigentliche Untersuchungsobjekt sind damit nicht die Mechanismen der Segregation, sondern deren Effekte und daran anschließend die Frage, wie Gruppen zu konzeptualisieren sind, um genügend komplex, das heißt, den realen soziologischen Gegebenheiten angemessen zu sein.“ (Soiland 2008)

Anders will es McCall (2005) handhaben. Sie schlägt eine Abgrenzung von interkategorialen, intrakategorialen und antikategorialen Ansätzen vor. Diese unterscheiden sich darin, wie sie analytische Kategorien verstehen, verwenden und methodisch vorgehen (vgl. Lutz und Amelina 2021: 62). Im Großen und Ganzen bewegt sich ihre Unterscheidung im Rahmen von eher modernistischen inter-kategorialen Konzeptionen von Intersektionalität über mehrdeutige intra-kategoriale Konzeptionen bis hin zu poststrukturalistischen antikategorialen Konzeptionen.

Interkategoriale Konzepte legen die Makroebene im Zentrum der Untersuchung. Soziale Ungleichheiten innerhalb gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse und Machtstrukturen werden herausgearbeitet und in Beziehung zueinander analysiert. Hier stehen also die größeren sozialen Zusammenhänge, die dazu beitragen, dass es zur Benachteiligung von Individuen kommt (vgl. Baer et al. 2010). *Intrakategoriale Konzepte* sind vor allem an einem höheren Differenzierungsgrad innerhalb bestehender Kategorien interessiert und verbinden dies mit der Frage nach dem Problem der Homogenisierung von Gruppen (vgl. Baer et al. 2010). *Antikategoriale Ansätze* beziehen sich auf dekonstruktivistische und poststrukturalistische Theorien. Sie hinterfragen grundsätzlich Kategorien, denn das alleinige Konstruieren dieser birgt zeitgleich einen Inklusions- und Exklusionscharakter. Innerhalb dieser Form von Ansätzen tauchen Bezugnahmen auf Benachteiligungsgründe (siehe § 1 AGG) nicht auf (vgl. Baer et al. 2010). Die Unterscheidungen in inter-, intra- und antikategoriale Ansätze von McCall spiegeln in gewisser Weise frühere Diskussionen über potenziell essentialistische und konstruktivistische Verständnisse von Differenz wider. Dabei neigen essentialistische Ansätze zu Differenzen eher dazu, Unterschiede zwischen Gruppen hervorzuheben und Gruppen als relativ intern homogen zu behandeln (vgl. Butler 1991: 34) während konstruktivistische Ansätze dazu neigen sich auf Unterschiede innerhalb von Gruppen zu konzentrieren (vgl. Walgenbach 2014: 80).

Es wird deutlich: Praktiken menschlicher Differenzierung finden im Rahmen von Unterscheidungen und Individualisierungen der Gegenwartsgesellschaft statt. Dabei konkurrieren Kategorisierungen des „menschlichen Seins“ miteinander; diese Unterscheidungen wirken in Interaktionen, Institutionen und Diskursen (vgl. Hirschhauer 2014). Das „Doing“, der praktische oder diskursive Vollzug, die institutionelle Konstruktion, entspricht daher immer einem „Undoing“, einer Neutralisierung, Überlagerung und Entwertung menschlicher Unterscheidungen (vgl. Hirschhauer 2014: 184). Demnach lassen sich Kategorien nicht mehr als essentiell begründen (vgl. Lutz 2007: 223). Gleichwohl muss in Betracht gezogen werden, dass die Kraffeffekte, die diese Kategorien erzeugen, historisch und gesamtgesellschaftlich verankert werden und in "[...] ihren vielfältigen Überschneidungen die Grundlage für die Hierarchisierung von Gruppen und die Herausbildung von sozialen Ungleichheitsverhältnissen sind" (Lutz et al. 2010: 17). Die Herrschaftsverhältnisse und Machtunterschiede sind demnach als ko-konstituiert und als ko-konstitutiv zu begreifen (vgl. Lutz et al. 2010: 17). Cho et al. (2013) erklären, dass es notwendiger ist zu hinterfragen, was Intersektionalität tut, als darüber zu streiten, was sie ist. Dabei verweisen sie auf das politische

Erbe der US-amerikanischen „Gründungsmütter“. Sie beharren, dass Intersektionalität in erster Linie ein Werkzeug ist, um verschiedene Stränge von Diskriminierung sichtbar zu machen. Dieser Ansicht gilt es im Verlauf der Arbeit zu folgen.

2.4 Intersektionale, mehrfach oder mehrdimensionale Diskriminierung?

Intersektionalität beschreibt, wie bereits erwähnt, weder ein Summieren verschiedener Diskriminierungskategorien (vgl. Davis 2012: 60) noch das Herausstellen einer „Primärkategorie“ als genuinen Kern; sondern vielmehr eine Art Wechselwirkung innerhalb dieser Kategorien. Diese Formen der Überschneidung werden anhand des Kontexts und danach, wie diverse gesellschaftliche Praktiken und Positionierungen der Herrschaft zusammenwirken, analysiert. Eine Diskriminierung⁶ verweist auf heterogene Sachverhalte „(...) auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse, auf die soziale Ausgrenzung von Minderheiten, auf Nationalismus und Rassismus und weiteres“ (vgl. Scherr 2016: 3), die in entsprechende historische und gesellschaftliche Zusammenhänge eingebettet sind und in diesen konkreten Erscheinungsformen aufweisen. Kann also heutzutage überhaupt von „intersektionaler Diskriminierung“ die Rede sein oder benötigt die konkrete Erfassung mehrere zeitgleich wirkender sozialer Platzanweiser eine andere Bezeichnung?

Die Kreuzungsmetapher ermöglicht es zu verstehen, wie identitätsbasierte Strömungen gegen Diskriminierung interne Ungleichheiten vereinheitlichen und so Individuen und ihre Interessen nicht ganzheitlich in Betracht ziehen. Des Weiteren eignet sich Crenshaws Theorem der „Straßenkreuzung“, um zu veranschaulichen, wie manche Individuen einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, durch Diskriminierung verletzt zu werden. Die Intersektion-Metapher ist somit besonders geeignet, um den eindimensionalen Ansatz infrage zu stellen. Allerdings erweist sich als problematisch an dem Konzept der Intersektionalität die hölzerne Übersetzung aus dem Englischen. Diese Übersetzung macht das Konzept etwas unverständlich und könnte suggerieren, dass eine grundlegende Trennung und Unabhängigkeit von „Sektionen“ bestehen. Sachverhalte, bei denen Kategorisierungen⁷ nicht losgelöst voneinander zu betrachten sind, gelten als verlinkt, überlappen und beeinflussen sich und sind als mehrdimensionale Benachteiligung zu verstehen (vgl. Baer et al. 2010: 27). Mehrdimensionale Diskriminierung lässt die Beschaffenheit des Wechselspiels im individuellen Fall weiterhin offen. Dieser Terminus ist am ehesten zutreffend, um die Tatsache zu beschreiben, dass das Wechselspiel

⁶Eine Diskriminierung verweist „(...) auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse, auf die soziale Ausgrenzung von Minderheiten, auf Nationalismus und Rassismus und weiteres“ (vgl. Scherr 2016: 3).

⁷wie bspw. die des § 1 AGG.

von verschiedenen Voreingenommenheiten oft nicht völlig unkompliziert und nicht voneinander zu trennen ist. So schreibt Yuval-Davis (2006):

„Intersectionality is what occurs when a woman from a minority group... tries to navigate the main crossing in the city.... the main highway is ‚racism road‘. One cross street can be Colonialism, then Patriarchy Street.... She has to deal not only with one form of oppression but with all forms, those named as road signs, which link together to make a double, a triple, a multiple, a many layered blanket of oppression.“ (Yuval-Davis 2006: 196, zit. nach Crenshaw 2001)

Schlussendlich wird deutlich, dass Diskriminierung viele unterschiedliche Formen annimmt. Diese basieren auf Vorstellungen, Mutmaßungen und Zuordnungen, die aufgrund ihrer langen Historie oft in Entscheidungsprozesse und Wertungen eingebunden werden. Aus diesem Grund ist es problematisch, ihre Essenz oder ihre Beschaffenheit exakt zu definieren, ohne restriktiv zu sein. Es ist daher insbesondere bei der juristischen Bewertung von Bedeutung, um ein ausgeprägtes Verständnis für die Wechselwirkungen von Kategorisierungen zu erlangen. Im folgenden Teil der Arbeit wird dem Begriff der mehrdimensionalen Diskriminierung gefolgt.

3 Antidiskriminierungsrecht in Deutschland

Im vorherigen Abschnitt der Arbeit wurde die Mehrdimensionalität der Diskriminierung in ihrer Genealogie wie auch die in ihr immanente Diskussion über den Umgang mit Kategorien und die damit einhergehenden theoretischen Überlegungen aufgezeigt. Ziel dieses Abschnittes ist es, zu Beginn die Genealogie des AGG aufzuzeigen, im Anschluss die Kategorien und möglichen Erscheinungsformen von Diskriminierung innerhalb des AGG zu untersuchen und innerhalb dessen die Barrieren des vorhandenen Diskriminierungsschutzes mit Hinblick auf die Mehrdimensionalität zu ermitteln.

3.1 Historie der Verwirklichung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien

Das AGG wurde im August 2006 rechtskräftig und stellt das Ergebnis eines langanhaltenden, über drei Legislaturperioden gehenden Prozesses dar und ist die Konvention zur Verwirklichung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland (vgl. Lembke und Nasiriamini 2020). Die Entwicklung von den europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien

hin zur langwierigen deutschen Implementierung dieser und schlussendlich dem Inkrafttreten des AGG werden im Folgenden aufgearbeitet.

Gemäß dem Vertrag über die europäische Gemeinschaft (ehemals EGV) basiert die Europäische Gemeinschaft auf den Prinzipien der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten wie auch der Rechtsstaatlichkeit (vgl. Schubert und Klein 2020: EG). Bestimmungen, welche innerhalb der Europäischen Union beschlossen wurden, sind nicht sofort „in der Rechtsprechung der Mitgliedstaaten wirksam, sondern müssen innerhalb festgelegter Fristen in nationales Recht umgesetzt werden“ (Lembke 2016: 12).

Mit Hinblick auf die Gründungsjahre und die einhergehenden wirtschaftlichen Begegnungen der Europäischen Gemeinschaft standen „binnenmarktbezogene Diskriminierungsverbote“ (vgl. Lobinger 2015: 11), also Verbote der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit auf der Agenda. Basierend auf Artikel 119 EGV gemäß der Prämisse „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Frauen* und Männer* erfolgte die weitere Ausformulierung des Verbotes der Geschlechterdiskriminierung (vgl. Lembke 2016: 11). Hiermit wurden die Mitgliedsstaaten lediglich zur Garantie der „Entgeltgleichheit im Arbeitsrecht“ verpflichtet (vgl. Lobinger 2015: 11). Diese war weniger solidarischer Natur, sondern eher der Furcht vor Wettbewerbsnachteilen gegenüber anderen europäischen Staaten geschuldet (vgl. Liebscher 2012: 113). Zeitgleich arbeitete der europäische Gesetzgeber auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt mit Fokus auf den gleichwertigen Zugang zur allgemeinen Ausübung eines Berufes, einer Ausbildung und der Möglichkeit des Aufstiegs innerhalb dieser (vgl. Lobinger 2015: 11): 1975 durch die Richtlinie 75/117/ EWG zur Entgeltgleichheit und 1976 durch die Richtlinie 76/207/EWG zur umfassenden Gleichbehandlung von Männern* und Frauen* in Beschäftigungsfragen⁸(vgl. Lembke 2016: 11).

Um die zwei Jahrzehnte mussten vergehen, bis sich die Europäische Gemeinschaft mit der Diskriminierung aufgrund weiterer sozialer Platzanweiser befasste. Durch die Einführung des Artikels 13 des Vertrags von Amsterdam wurde 1999 ein allgemeines Diskriminierungsverbot mit Hinblick auf Geschlecht, rassistische Diskriminierung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung verhängt.⁹ Primär motiviert

⁸ beide 2006 zusammengefasst zur Gleichstellungsrichtlinie 2006/54/EG.

⁹ vgl. ABl. C 340 v. 10.11.1997, S. 1.

war diese Veränderung durch den Druck, der von Menschenrechtsgruppierungen wie auch vom Europäischen Parlament ausgeübt wurde (vgl. Polloczek 2008: 59). Die von Anfang bis Mitte der 1990er zunehmende Popularität von rechtsextremen und fremdenfeindlichen Gruppen und Parteien innerhalb der Mitgliedsstaaten¹⁰ wie auch „die durch ein EuGH-Gutachten¹¹ gleichsam amtlich gewordene Aussichtslosigkeit eines Ausbaus des Menschenrechtsschutzes durch Beitritt der EG zur Europäischen Menschenrechtskonvention“ (Lobinger 2015: 12) sowie die bevorstehende Ostererweiterung der EU könnten für die Einführung des Art. 13 des Vertrages von Amsterdam ausschlaggebend gewesen sein.

Die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG schützte vor rassistischen Benachteiligungen in den Bereichen Beschäftigung und Beruf, soziale Sicherung und Bildung sowie in Bezug auf Güter und Dienstleistungen (vgl. Treib 2008: 203). Sie berührte nicht nur das Arbeits- und Sozialrecht, sondern drang bis ins allgemeine Zivilrecht vor (vgl. Treib 2008: 204). Die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG, welche nur wenige Monate nach der Antirassismusrichtlinie in Kraft trat, hat einen deutlich enger gefassten Geltungsbereich. Sie schützt vor Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung, allerdings nur in den Gebieten der Beschäftigung und des Berufes (vgl. Lembke 2016: 11). Der Geltungsbereich umfasst also nicht das allgemeine Zivilrecht.¹² Durch die sogenannte Unisex-Richtlinie 2004/113/EG, die nur auf das allgemeine Zivilrecht abstellte, wurde das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung, mit Hinblick auf das Verschaffen von Gütern und Dienstleistungen und durch die Richtlinie 2010/41/EU auf die selbstständige Erwerbstätigkeit (vgl. Lobinger 2015: 13) ausgeweitet. So stellt Lobinger (2015) fest, dass, dem europäischem Sekundärrecht zufolge, ein Schutz vor Diskriminierungen aufgrund von Sexismus und Rassismus in Bezug auf den Beruf als auch, wie aufgezeigt, im allgemeinen Zivilrecht unter Berücksichtigung auf öffentlich angebotene Güter und Dienstleistungen geschützt ist (ebd.: 13). Demgegenüber, betont er, findet eine Beschränkung des Schutzes vor Diskriminierungen wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Bezug auf den Beruf statt (ebd.: 13).¹³

10 vgl. ABl. C 150 v. 31.05.1993, S. 127.

11 vgl. EuGH v. 28.03.1996, Slg. 1996, I-1763.

12 vgl. Art. 3 RL 2000/78/EG.

13 Diese Beschränkung aufzuheben, war Ziel eines Richtlinienvorschlags der Kommission vom 02. Juli 2008, doch bis heute kam es zu keiner Verabschiedung dieses Vorschlages. Für die deutsche Rechtsprechung ist dies allerdings nicht von Relevanz, da mit der Umsetzung des § 19 AGG die bestehenden Richtlinien überschreitend im nationalen Recht umgesetzt wurden. (vgl. BT-Drucks. 16/1780: 25f.).

3.2 Die deutsche Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien bis hin zur Implementierung des AGG

Überlegungen zu einer deutschen Antidiskriminierungsgesetzgebung fanden bereits zu Beginn der 1990er Jahre von PDS, Bündnis 90/Die Grünen und der SPD statt (vgl. Schiek 2007: Rn. 2ff.). Das im Oktober 2001 vom Bundesministerium der Justiz eingeführte „Eckpunktepapier zur Umsetzung der Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)“ und der darauffolgende „Diskussionsentwurf für ein Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierung im Zivilrecht“ scheiterten (vgl. Stork 2006: 217). Lange dauerte diese Motivation zur Umsetzung der Richtlinien nicht an, denn im März 2003 verlief das Konzept eines zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes im Sande (vgl. Gesetzgebungsvorhaben). Mit dem Scheitern dieses Entwurfes stieg auch der Druck mit Hinblick auf die Umsetzungsfristen der Richtlinien (vgl. Hey und Forst 2015: Rn. 6). Umstritten war die Beschaffenheit des neuen Gesetzesentwurfs. War dieser eine rasche Eins-zu-eins-Umsetzung der Richtlinien oder eine „Übersetzung“ des europäischen Rechts im Sinne des ersten Entwurfes und somit ein umfassender Diskriminierungsschutz im Sinne der Bürger*innen der BRD?

Kritiker*innen eines Antidiskriminierungsgesetzes wiesen stets auf Artikel 3 Absatz 3 GG, dem eine Antidiskriminierungsvorschrift immanent ist, hin (vgl. Uerpmann-Witzack 2008: 360). Dieser vorschrift beruht allerdings primär auf dem Gesetzgeber, den Behörden und den Gerichten. Innerhalb von Privaten findet Artikel 3 Absatz 3 GG sehr beschränkt Verwendung (vgl. Uerpmann-Witzack 2008: 361). Da erfahrungsgemäß Antidiskriminierungsfällen vermehrt im Berufsleben oder auf dem Wohnungsmarkt auftreten, überzeugt Artikel 3 Absatz 3 GG nicht.¹⁴

Aufgrund von Sorgen um den Erhalt der deutschen Industrie lehnten Akteur*innen der deutschen Wirtschaft die Einführung eines Antidiskriminierungsrechts mehrheitlich ab (vgl. Gulba und Walle 2006). Hoch umstritten war stets die Angst vor sogenannten „AGG-Hoppern“¹⁵. Diese wären Menschen, welche das zukünftige AGG wie ein Geschäftsmodell nutzen und Entschädigungsklagen mit sich ziehen. Neben den bereits genannten deutschen

¹⁴ vgl. BT-Drs. 18/13060: 100.

¹⁵ vgl. BT-Drs. 16/ 3725: 3.

Wirtschaftsverbänden beschwerten sich ebenso Hauseigentümer*innen, die Kirche oder auch die damaligen Oppositionsparteien Union und FDP (vgl. Cicero 2011). So hieß es innerhalb der Oppositionskreise, mit dem „bürokratischen Monster“ würde die unternehmerische Freiheit geknechtet (vgl. Cicero 2011). Angela Merkel, damals noch Oppositionsführerin, behauptete am 5. März 2005 in ihrer Rede auf dem CDU-Landesparteitag: „Die Antidiskriminierungsrichtlinie ist ein absoluter Jobkiller“.¹⁶

Zeitgleich zu diesen Debatten der Bedenken über die Antidiskriminierungsrichtlinie, war die Bundesrepublik bereits mit der Umsetzung dieser spät dran. Die Europäische Kommission ermahnte im Dezember 2003 die Bundesrepublik unter Androhung des Vertragsverletzungsverfahrens gemäß Art. 226 EGV (vgl. Lewicki 2014: 1). Erneut musste die Bundesregierung am 19. Juli 2004 ermahnt werden, ihrer rechtlich bindenden Aufgabe der Implementierung der Richtlinien nachzukommen (vgl. Lewicki 2014: 1). Bis es zu einer wahrhaftigen Beschäftigung des deutschen Bundestages mit dem Ziel der Umsetzung des europäischen Gleichbehandlungsrechts in die nationale Rechtsprechung kam, vergingen mehrere Jahre. So wurde am 18. März 2005 der dritte Entwurf für ein deutsches Antidiskriminierungsrecht dem Bundestag präsentiert (vgl. Infopapier zum Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz). Allerdings war dieser Entwurf nicht in der Lage, die bereits zum zweiten Mal „angedrohte Verurteilung Deutschlands durch den EuGH wegen Nichtumsetzung der Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)“ zu verhindern.¹⁷ Mit Inkrafttreten beider Urteile kamen auf Deutschland nach Artikel 228 Absatz 2 EGV Bußgelder in beachtlicher Höhe zu und folglich war die Bundesrepublik gezwungen, die Implementierung der genannten Richtlinien in unverzüglich umzusetzen (vgl. Lembke 2016: 12). Aufgrund dieser „Umsetzung unter Zeitdruck“ behaupteten kritische Expert*innen, dass lediglich der Richtlinienentwurf übersetzt wurde und dieser nicht umfassend den ursprünglich beabsichtigten Schutz im Wortlaut erfasst (vgl. Lembke 2016: 12). Mit der von Altkanzler Gerhard Schröder vorgezogenen Neuwahl 2005 wurde die bereits erwähnte „Umsetzung unter Zeitdruck“ eingestellt. Das Bestreben der Implementierung erlag dem sogenannten „Grundsatz der parlamentarischen Diskontinuität“ und wurde somit in die nächste Legislaturperiode

16 Die Sorge um eine Überbürokratisierung, durch eine sogenannte Klageflut (vgl. Gulba und Walle 2006) aufseiten der Arbeitnehmer*innen, aber auch der Verweis auf den bereits bestehenden Antidiskriminierungsschutz in Artikel 3 Absatz 3, nährten den Boden für weitere Diskussionen über die Beschaffenheit des Gesetzesentwurfes und dessen Nähe zu den tatsächlichen EU-Richtlinien.

17 Zuvor hatte die EU-Kommission am EuGH Deutschland in zwei Vertragsverletzungsverfahren angeklagt. (vgl. BT-Drucks. 16/1780: 17f.).

verschoben (vgl. Reutter 2007: 300).¹⁸ Hiernach musste das Gesetzgebungsverfahren mit erfolgreicher Durchführung der Neuwahlen nochmal alle Instanzen durchlaufen (vgl. Reutter 2007: 300).

Im Rahmen dieser Aufarbeitung wurde innerhalb des Gesetzesentwurfs die Bezeichnung „Diskriminierung“ ausnahmslos durch „Benachteiligung“ ausgetauscht (vgl. Cicero 2011). Die Absicht des Gesetzgebers war hiernach, aufzuzeigen, dass nicht alle Formen von ungleicher Behandlung, gleichzeitig unvermeidbar diskriminierende Eigenschaften innehaben.¹⁹ So kann es allerdings auch zu Fallkonstellationen kommen, in denen verschiedene Formen von ungleicher Behandlung zugelassen sind, diese finden sich im Rahmen des AGG in den §§ 5, 8 bis 10 und § 20 (vgl. Baer 2010: 11). Der Gesetzgeber ging desweiteren von einer durchweg negativen Konnotation des Begriffs der „Diskriminierung“ im allgemeinen Sprachgebrauch im Sinne von „rechtswidriger, sozial verwerflicher Ungleichbehandlung“ aus.²⁰ Aus den eben angeführten Gründen entschied sich der Gesetzgeber während der Entwicklung der Gesetzgebung, die Benennung von „Antidiskriminierungsgesetz (ADG)“ in „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ umzuändern (vgl. Cicero 2011).

Am 29. Juni 2006 wurde schlussendlich die endgültige Fassung des ehemaligen ADG und neuen AGG durch den Deutschen Bundestag mit wesentlichen Defiziten des primär beabsichtigten Schutzzumfanges beschlossen (vgl. Lembke 2016: 12). Eine grundlegende Rolle spielten hierbei die von der Fraktion CDU/CSU und SPD eingebrachten und am 28. Juni 2006 verabschiedeten Gegenvorschläge, denn diese entschärften den ursprünglichen AGG-Entwurf, indem „abgeschwächte Sanktionen, stark verkürzte Fristen, verminderte Entschädigung, Streichung des Verbandsklagerechts, stark reduzierte Anwendungsbereiche“ (Lembke 2016: 12) in den Entwurf aufgenommen wurden. Genau diese Defizite ermöglichten die positive Abstimmung des AGG durch den Bundesrat am 07. Juli 2006.²¹

Nach den langwierigen Diskussionen über die Beschaffenheit des AGG lässt sich die letzte Version eher als ein Mittelweg innerhalb der Ansichten meinungsbildender gesellschaftlicher Akteure bewerten (vgl. Lewicki 2014: 1). Laut dem Urteil der EU-Kommission ist das AGG auch nicht durchweg als europarechtskonform zu bewerten (vgl. Lewicki 2014: 1). So werden in der Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 29. Oktober 2009 (vgl. Press corner

18 Das sogenannte „Diskontinuitätsprinzip“ umschreibt einen Sachverhalt, es beinhaltet die sachliche, personelle und organisatorische Diskontinuität (Nicht-Fortsetzung) nach Ablauf einer Wahlperiode (vgl. Deutscher Bundestag - Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages 2014).

19 vgl. BR-Drs. 329/06: 31.

20 vgl. BR-Drs. 329/06: 31.

21 vgl. BGBl. I 2006: 1897.

European Commission 2009) explizite Umsetzungsdefizite benannt (vgl. Lembke 2016: 12). Trotz dessen stuft der Deutsche Bundestag das AGG „als abschließende Umsetzung des europäischen Antidiskriminierungsrechts“ ein und sieht auch nach Erlass weiterer Richtlinien keinen Änderungsbedarf (Lembke 2016: 12). Gemäß seinem Art. 13 trat das AGG einen Tag nach Verkündung, demnach am 12. Dezember 2006 in Kraft.

3.3 Diskriminierung unter die Lupe genommen: Kategorien des AGG

Nachdem im vorherigen Abschnitt die Entstehungsgeschichte des deutschen Antidiskriminierungsrechts aufgearbeitet wurde, ist das Ziel des folgenden Abschnittes, die Kategorien der Diskriminierung und die Definitionen geltender verbotener Formen von Diskriminierung im AGG zu untersuchen.

Wie bereits in im Rahmen der Implementierung der EU-Richtlinien, herausgearbeitet, dient das AGG dem Schutz vor Diskriminierung im arbeits- und zivilrechtlichen Umfeld. Hiernach ist Diskriminierung eine Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals ohne sachliche Rechtfertigung (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 32).

Die Kategorie der *rassistischen Diskriminierung/ethnische Herkunft* gilt es in einem weiteren Sinne zu verstehen. Dieses besagte Merkmal erstreckt sich auf Stigmata der Hautfarbe, rassistische Zuschreibungen und die Herkunft (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 32). Die Staatsangehörigkeit ist nicht unter den zu schützenden Merkmalen des § 1 AGG erfasst. Allerdings ist es möglich, dass eine mittelbare Diskriminierung bezüglich der ethnischen Herkunft eintritt (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019 12). In diesen Fällen wird die mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft mit den Kenntnissen der deutschen Sprache oder auch dem Aufenthaltstitel verbunden. Lediglich für diesen sozialen Platzanweiser fasste der Gesetzgeber das Verständnis vom zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot weiter; hiernach bezieht es sich auf alle Formen von Verträgen, welche den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen handhaben (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 33).

Der Schutz vor Benachteiligung in Bezug auf die Kategorie *Geschlecht* bezieht sich auf Frauen*, Männer* und gemäß der Rechtsprechung des EuGHs auf intergeschlechtliche

Menschen* und auf Trans*Personen.²² Kommen Menschen mit körperlichen Merkmalen, welche im medizinischen Terminus als „geschlechtlich uneindeutig“ zu bewerten sind, zur Welt, so handelt es sich hierbei um intergeschlechtliche Menschen* (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 12). Der Begriff Trans* umfasst verschiedene Formen der Geschlechtsidentität und des Ausdrucks von Geschlecht, dies betrifft auch Personen, welche sich nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren (vgl. Krell und Oldemeier 2017: 162). Ferner sind auch Menschen von der Begrifflichkeit Trans* erfasst, die Genderqueer sind (vgl. Richards et al. 2017: 2).

Die Diskriminierungsmerkmale *Religion oder Weltanschauung* werden im AGG zusammengefasst. Die Religion als Diskriminierungsgrund beinhaltet die Zugehörigkeit zu einer Glaubensgemeinschaft mit einem Bezug zu einer transzendenten Wirklichkeit (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 46). Weltanschauung als Diskriminierungsgrund umfasst gesamtgesellschaftliche welterklärende Überzeugungen, welche innerweltliche Bezüge haben (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 14). Das AGG bietet Schutz vor Diskriminierung wegen der Weltanschauung lediglich im Arbeitsrecht, wohingegen sich der Rechtsschutz in Bezug auf die Kategorie Religion auf das Arbeits- und Zivilrecht stützt (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 14). Kommt es zu Fällen, bei denen Diskriminierungen aufgrund der *Religion* stattfinden, ist es nicht immer möglich, eine konkrete Unterscheidung vorzunehmen, ob der Fall einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Religion eingetreten ist, denn oft treffen beide diese Gründe zusammen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 14).²³ Die konkrete Ausübung oder das Empfinden der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft oder Konfession der Person, die diskriminiert wird, ist nicht unbedingt ausschlaggebend (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 46). Diese „Unterscheidung“ kann jedoch über das Strafmaß und seine Intensität entscheiden, denn innerhalb des AGG gilt der zivilrechtliche Schutz vor Ungleichbehandlungen wegen der ethnischen Herkunft als umfassender als der Rechtsschutz bei Diskriminierungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 14). Diese Formen von Diskriminierungen werden demnach erst in ihrer Vollkommenheit erfasst, wenn von Diskriminierungen aufgrund von „Rasse“ und ethnischer

22 vgl. BT-Drs. 19/20048.

23Islam- und Muslimfeindlichkeit meint eine generalisierte Zuschreibung von negativen Stereotypen, Emotionen, Gedanken und Überzeugungen auf „den Islam“ oder „die Muslime“. (vgl. Keskinilic 2019).

Herkunft“ verbunden mit „Religion“ die Sprache ist (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 47).

Seitdem das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2009 in Kraft getreten ist, wendet das AGG eine umfassende Definition von *Behinderung*²⁴ an. Demzufolge sind Menschen mit einer Behinderung behaftet, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit auf Dauer beeinträchtigt ist und im Zusammenwirken mit anderen Beeinträchtigungen aus dem gesellschaftlichen Lebensbereich ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft wesentlich erschwert sein kann (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 47).

Diskriminierungen aufgrund des *Alters* gelten gemäß dem AGG als rechtswidrig. Es geht nicht um das kalendarische, sondern das biologische Lebensalter (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 49). Demnach sind alle Lebensalter erfasst und Ungleichbehandlungen sowohl an älteren als auch an jüngeren Menschen gilt es zu unterlassen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 16). Kommt es zu Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters, so kann sehr häufig auch die bereits erwähnte Diskriminierungskategorie Geschlecht involviert sein, denn diese wirken oft in Wechselwirkung zueinander (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 49).

Sexuelle Identität gilt es klar von der Kategorie Geschlecht abzugrenzen, denn der Begriff der sexuellen Identität umfasst im AGG sowohl sexuelle als auch emotionale Verhältnisse zwischen Individuen. Hierunter fallen hetero-, bi- und homosexuelle Lebensweisen, aber auch Menschen, die einen polyamourösen Lebensstil an den Tag legen. Der konkrete Familienstand fällt bedauerlicherweise nicht darunter, daher können sich im Falle einer Benachteiligung von nicht ehelichen heterosexuellen Paaren gegenüber verheirateten Paaren die ersteren nicht auf das AGG beziehen, um ihre Ansprüche geltend zu machen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 49).

24 Auf Diskriminierungen aufgrund von genetischen Dispositionen und aufgrund der körperlichen Erscheinung wird im Weiteren nicht eingegangen, da diese im Gesetzestext nicht explizit benannt sind (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 49).

Nachdem alle Kategorien präzise definiert wurden, wird deutlich, dass das AGG Kategorien im Sinne des § 1 AGG als „kulturell oder biologisch fixiert“ (vgl. Naguib 2012: 186) und „abgeschlossen“ (vgl. Liebscher 2017: 27) definiert. Was das genau bedeutet, wird im Anschluss diskutiert.

Einordnung in Kategorien ist die Voraussetzung für jede Entscheidungsfindung, die auf rechtlichen Regeln beruht, indes werden verschiedenartige Erscheinungsformen unter einem begrenzten Satz von Überbegriffen subsumiert. Hierbei wird eine „asymmetrische Dichotomie“ wie bspw. behindert versus nicht-behindert, Mehrheits- versus Minderheitsreligionen oder hetero- versus homosexuell genährt (vgl. Naguib 2012: 186).

Mit Hinblick auf die in 2.3 herausgearbeitete Kategoriendebatte im Rahmen der interdisziplinären Intersektionalitätsgenealogie gilt es, die Betrachtung von Kategorien als „kulturell oder biologisch fixiert“ (vgl. Naguib 2012: 186) zu kritisieren. So äußert sich Baer (2008):

„Unheilvolle Verknüpfungen phänotypischer Merkmale mit sozialen Deutungen ist jedenfalls für den Rassismus und Antisemitismus mit Blick auf die ihn fundierenden naturalisierenden „Rassenehren“ anerkannt. Auch sexuelle Orientierung oder Identität ist lange naturalisiert und als Krankheit pathologisiert worden. Desgleichen lässt sich die Tendenz zur Naturalisierung beim Alter beobachten, obwohl die Altersforschung deutlich zeigt, wie unterschiedlich sich ebendies auf Menschen auswirkt. Schließlich lässt sich am Begriff der Behinderung gut erkennen, wie problematisch Naturalisierungen sind, wenn sie ‚Behinderung‘ pauschal pathologisieren und fixieren, soweit dem medizinischen Modell gefolgt wird, anstatt auf Behinderungen von Menschen unterschiedlicher Befähigung abzuheben.“ (Baer 2008: 439 zitiert nach Naguib 2012: 186)

Demnach sind Kategorien als wirksames Ergebnis historisch sozialer Konstruktionen, welche Individuen in ihrer Andersartigkeit „rassifizieren“ und in anderen Angelegenheiten sozial klassifizieren (vgl. Naguib 2012: 187), zu verstehen. Dem „geschlossenen“ Kategorienkatalog im AGG (vgl. Liebscher 2017: 27) kann vorgeworfen werden, dass dieser Lücken aufweist. Es fehlt die in der Intersektionalitätsdebatte grundlegende Kategorie „class“, also der soziale Status (die soziale Herkunft). Schaut man zu unseren europäischen Nachbarn, so wird ein weniger abschließender Charakter an den Tag gelegt.²⁵ Art. 21 Abs. 1 EU-Grundrechtecharta

²⁵ In Rumänien werden über die sechs Kerndimensionen hinaus die Sprache, sozialer Status, chronische Krankheiten und ein positiver HIV-Status unter Schutz gestellt; in den Niederlanden kommen noch die politische Einstellung und der Familienstand dazu (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 34).

genau wie die Europäische Menschenrechtskonvention legen eine für mehrere Merkmale sich aussprechende Definition an den Tag (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 34). „Diskriminierungsschutz ist somit als eine fortdauernde Lerngeschichte, die durch Unrechtserfahrungen zu entsprechenden Ergänzungen“ (Althoff 2009:6 zitiert Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 34) mit Hinblick auf entsprechende Kategorien führt, zu betrachten. Wie wirken sich die aufgezählten Kategorien in der Praxis aus und welche Formen von Diskriminierung gibt es, diesen Fragen wird im nächsten Abschnitt der Arbeit nachgegangen.

3.4 Diskriminierung unter die Lupe genommen: Formen von Benachteiligung

Benachteiligung umschreibt jede Ausführung von Ungleichbehandlung. Diese liegt vor, wenn „Gleiches ungleich behandelt wird; aber auch wenn Personen mit ungleichen Voraussetzungen gleichbehandelt werden“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 32). Nach § 3 AGG²⁶ umfasst das Benachteiligungsverbot unmittelbare (3 Abs. 1 AGG) und mittelbare Benachteiligungen (3 Abs. 2 AGG), Belästigungen (3 Abs. 3 AGG), sexuelle Belästigungen (3 Abs. 4 AGG) sowie die Anweisung zur Benachteiligung (3 Abs. 5 AGG).

Eine *unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung* schließt an ein unerlaubtes Differenzierungskriterium an oder an eine Eigenschaft, die lediglich von den unter Schutz stehenden Personen erfüllt wird (vgl. Althoff 2017: 249). Dieser Fall tritt ein, wenn eine Person eine ungünstigere Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 26).

Die *mittelbare (indirekte) Benachteiligung* beschreibt einen Sachverhalt, bei dem eine auf den ersten Blick erscheinende neutrale Vorschrift, Maßnahme, Kriterium oder Verfahren sich besonders zum Nachteil bestimmter Personengruppen verhält, obwohl bei diesen Personen eines der in § 1 AGG gegebenen Merkmale vorliegt (vgl. Althoff 2009: 7).

²⁶ § 3 AGG wurde zur Erläuterung der Begriffsbestimmungen im Rahmen des AGG geschaffen. Wie bereits im historischen Aufriss der Implementierung aufgezeigt, wurde aus dem ADG das AGG, die Bedeutung des Inhaltes blieb allerdings unverändert; dasselbe gilt auch für das in Art. 3 GG geltende Diskriminierungsverbot und die Verwendung der Begriffe „Diskriminierung“ und „Benachteiligung“, denn beide Begriffe adressieren exakt dasselbe Schutzniveau (vgl. Althoff 2017: 249).

Eine *Belästigung* aufgrund einer der im AGG geschützten Diskriminierungskategorien liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen an den Tag gelegt werden, die die Würde einer Person verletzen und als Konsequenz der Benachteiligung ein Ambiente der Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung und Beleidigung schaffen (vgl. Althoff 2009: 8).

Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuell bestimmte Verhaltensweisen, die in Verbindung mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, die eine Verletzung der Würde bezwecken und ein Umfeld der Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung und Beleidigung schaffen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 28).

Auch die *Anweisung zu einer Benachteiligung* stellt bereits eine Benachteiligung dar und dient der Umsetzung von Artikel 2 Abs. 4 der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 76, sowie von Artikel 4 Abs. 4 der Richtlinie 2004/113/EG (vgl. Lembke 2016: 12). Hiermit soll die Nachhaltigkeit des Schutzes vor einer Ungleichbehandlung garantiert werden. Für das Bestehen einer Anweisung im Sinne des § 3 Abs. 5 AGG ist es nicht ausschlaggebend, ob der „angewiesene“ Mensch wahrhaftig sein Gegenüber benachteiligt, sondern darauf, ob die Möglichkeit der Benachteiligung besteht (vgl. Lembke 2016: 12).

Die Beweislast für eine Diskriminierung gemäß dem AGG liegt beim Geschädigten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 29). Hierbei liegen allerdings Formen der Erleichterung der Beweislast vor, indem es hinlänglich ist, dass Geschädigte lediglich Hinweise anführen können, denn danach wechselt die Beweislast sozusagen auf die andere Partei über, denn diese muss nun beweisen können, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat bzw. diese eine positive Maßnahme darstellt (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 29). Positive Maßnahmen stellen, wie die Bezeichnung es eventuell vorwegnimmt, „gerechtfertigte Ungleichbehandlungen“ dar. Ergreift man positive Maßnahmen, so sorgen diese für einen angemessenen bestehenden Nachteilsausgleich und zusätzlich wird einem drohenden Nachteilsausgleich die Stirn geboten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 29).

Nachdem die Kategorien der Diskriminierung und die entsprechenden Definitionen geltender verbotener Formen von Diskriminierung aufgezeigt wurden, erfolgt nun eine konkrete Untersuchung dieser mit Hinblick auf mehrdimensionale Diskriminierung im AGG. Zunächst

wird der horizontale Ansatz mit seinem Anspruch auf einen gleichwertigen Schutz jedes Merkmals näher erläutert, dann wird der Gesetzestext und darauffolgend die Gesetzesbegründung des AGG auf Formen der mehrdimensionalen Diskriminierung untersucht.

4 Mehrdimensionale Diskriminierung AGG

4.1 Der horizontale Ansatz

Wie bereits herausgearbeitet vereint jedes Individuum verschiedene soziale Platzanweiser und kann aufgrund eines einzelnen oder mehrerer in Wechselwirkung zueinander diskriminiert werden (vgl. Advd 2015: 7). Nicht erst das Zusammentreffen mehrerer Kategorien kann zu einer Diskriminierung führen, genauso ist es möglich, dass vereinzelt Merkmale ausreichen. Jedes Individuum vereint die Zugehörigkeit verschiedener Gruppierungen auf sich, dies kann Diskriminierungen auslösen oder auch erhöhen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 35). Genau diese Aspekte berücksichtigt der ausdrücklich im AGG geregelte horizontale Ansatz (vgl. Keim 2015: 35), der zusätzlich zu den zielgruppenspezifischen Normierungen jedes Merkmal gleichwertig schützt (vgl. Lewicki 2014: 2). Keine Person erweist sich als mehr oder weniger würdig des Schutzes als eine andere (vgl. Althoff 2017: 248). Hiermit soll einer Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen und Gruppen von Betroffenen vorgebeugt werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 35), denn: „Diskriminierung geschieht in der Regel nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf ein Merkmal bezogen, sondern in komplexen Formen (mehrdimensional)“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 35). Ein horizontaler Ansatz impliziert jedoch nicht zwangsläufig eine Sensibilisierung für Mehrdimensionale Diskriminierung (vgl. Keim 2015: 35).

Trotz der Bestrebungen um eine konsequente Einhaltung des horizontalen Ansatzes wird das AGG dafür kritisiert, nicht alle Merkmale von Diskriminierung durchweg gleichwertig zu schützen (vgl. Althoff 2017: 248). So wurde zwar im zivilrechtlichen Teil des AGG über die europäischen Mindestanforderungen der Gleichbehandlungsrichtlinien hinausgegangen und wurden zusätzlich die Merkmale Alter, Behinderung, Geschlecht und sexuelle Identität hinzugefügt (vgl. Althoff 2017: 248); allerdings weist das AGG partiell auch Abstufungen mit Hinblick auf den Diskriminierungsschutz verschiedener Kategorien auf. So findet das Anwenden von Zivilrecht, mit Ausnahme von rassistischer Diskriminierung, lediglich Berücksichtigung in Massengeschäften, privatrechtlichen Versicherungen und im Wohnraum, wenn es sich um die Vermietung von 50 Wohnungen handelt (vgl. Antidiskriminierungsstelle

des Bundes 2019: 17). Das Merkmal Weltanschauung ist vom Schutz vor Diskriminierung sogar gänzlich ausgenommen (vgl. Schlachter 2014: Rz.7).

4.2 Diskriminierung aus mehreren Gründen AGG

Die im AGG umgesetzten EU-Richtlinien hatten wie erwähnt zum Ziel, auch vor Benachteiligungen zwischen privaten Parteien zu schützen. In der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG sowie in der Rahmenrichtlinie Beschäftigung 2000/78/EG wurde das Zusammenkommen differenter Benachteiligungsmerkmale in Erwägung gezogen, wenn die Rede von Frauen* ist, die Opfer von Mehrfachdiskriminierung²⁷ werden könnten. Im nächsten Abschnitt wird untersucht, ob eine entsprechende Übersetzung des Zusammenkommens differenter Benachteiligungsmerkmale bei der deutschen Implementierung berücksichtigt wurde und in welchem Ausmaß.

Der Schutz vor mehrdimensionaler Diskriminierung wird im deutschen Recht nicht explizit benannt. Ansätze der mehrdimensionalen Diskriminierung sind in den §§ 4, 9, und 27 Abs. 5 AGG aufzufinden.

§ 4 AGG definiert lediglich hierzu ein Rechtfertigungsgebot:

„Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.“

§ 4 AGG geht nicht auf den Rechtfertigungsgrund in § 5 AGG ein und es zulässt, im Rahmen von positiven Maßnahmen, die es zum Ziel haben, gegebene Nachteile auszugleichen, gerechtfertigte verschiedene Behandlungen vorzunehmen (vgl. Pärli 2017: 107). Außerdem greift § 4 AGG nicht explizit den besonderen Rechtfertigungsgrund für mittelbare Diskriminierung in § 3 II AGG auf, dieser kann durch einen zulässigen Zweck sachlich begründet sein, wenn die Maßnahmen angemessen erscheinen; dennoch ist auch in diesem Falle § 4 AGG anzuwenden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: 39). Die

27 Mehrfachdiskriminierung (vgl. Bericht der Europäischen Kommission 2007), dient der Erfassung der Schnittmenge der verschiedenen Kategorisierungen. Der Begriff suggeriert eine schlichte Addierung von Benachteiligungen, die der komplexeren Lebenswirklichkeit nicht angemessen ist (vgl. Baer et al. 2010: 27). Obwohl das Zusammenspiel von verschiedenen Kategorisierungen in manchen Fällen besonders schmerzvoll sein oder vermehrte Diskriminierung nach sich ziehen kann, lässt sich daraus keine allgemeingültige Norm ableiten. Die Diskriminierung aufgrund einer einzigen Kategorisierung ist jedoch nicht weniger schwerwiegend. Entscheidend ist schlussendlich die Tragweite der Folgen der Diskriminierung, nicht die Motive der die Diskriminierung ausübenden Person (vgl. Baer et al. 2010: 26).

Unterscheidung zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung dient dazu, die unterschiedlichen Ausprägungen von Diskriminierung, vor allem die verdeckte Diskriminierung, so umfangreich wie möglich abzubilden. Im Falle von mehrdimensionalen Diskriminierungen bereitet dies jedoch Probleme. So können diese nicht in jedem Fall wahlweise als mittelbar oder unmittelbar eingestuft werden, sondern werden oft aus unmittelbaren und mittelbaren Tatbeständen zusammengesetzt. Hier fordert § 4 AGG zwar eine Rechtfertigung für alle Kategorien, aber die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung differieren enorm, auch wenn es um einen einheitlichen Diskriminierungstatbestand geht (vgl. Elsuni 2014: 147f.).

§ 9 AGG behandelt den besonderen Fall, in dem das Merkmal Religion auf weitere Diskriminierungsmerkmale trifft:

„Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“

§ 27 Abs. 5 AGG besagt, dass, wenn der Fall einer Diskriminierung unter mehreren Betrachtungsweisen eintritt, die verschiedenen Dienststellen zusammenzuarbeiten haben:

„Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.“

In den aufgezeigten Ausschnitten des Gesetzestextes des AGG wird zwar ansatzweise auf den Aspekt der mehrdimensionalen Diskriminierung eingegangen, allerdings mangelt es an einer konkreten Definition: So findet im AGG lediglich die Diskriminierung aus mehreren Gründen Erwähnung. Hierbei wird nicht deutlich, ob es sich um mehrdimensionale Diskriminierung handelt oder ob das beschränkte Konzept der Mehrfachdiskriminierung adressiert wird. Konkrete Rechtsfolgen werden nicht klar benannt, dasselbe gilt für die Umsetzung dieses Rechtskonzeptes (vgl. Center for Intersectional Justice 2019: 19). So wird eine Frau, die ein Kopftuch trägt, aufgrund des Merkmals Religion, Herkunft sowie des Geschlechtes zeitgleich diskriminiert werden. Untersucht man allerdings die Praxis der deutschen Rechtsprechung nach

dieser Mehrdimensionalität, so wird deutlich, dass diese „sowohl bei der Prüfung der Rechtfertigung als auch hinsichtlich der Rechtsfolge (Höhe der Entschädigung)“ selten Berücksichtigung findet (Althoff 2017: 248). Deutschen Gerichten kann demnach deutlich der Vorwurf gemacht werden, dass diese Mängel in dem Erkennen bzw. in der adäquaten Berücksichtigung von mehrdimensionaler Diskriminierung an den Tag legen (Baer et al. 2010 zitiert nach Althoff 2017: 248).

4.3 Mehrdimensionale Diskriminierung in der Gesetzesbegründung zum AGG

Im Rahmen des Gesetzestextes wird mehrdimensionale Diskriminierung weder hinreichend gelöst noch explizit beim Namen genannt (vgl. Center for Intersectional Justice 2019: 19), dasselbe kann der Gesetzesbegründung zum AGG „BT-Drs.16/1780“ nicht zum Vorwurf gemacht werden, denn hier finden in verschiedenen Stellen Ausführungen über Fallkonstellationen mehrerer Diskriminierungskategorien Anwendung. Genau diese Stellen werden in Kapitel 4.3 daraufhin untersucht, ob es sich hierbei um das beschränkte Konzept der Mehrfachdiskriminierung oder um mehrdimensionale Diskriminierung handelt.

Auf Seite 23 schreibt der Gesetzgeber zur „sozialen Lage bestimmter Gruppen in Deutschland“ (BT-Drs.16/1780: 23), dass bestimmte Bevölkerungsgruppen schlechtere Chancen, in die Arbeitswelt eingebunden zu werden, haben als andere. Insbesondere Frauen*, Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Menschen und Menschen mit Behinderung vereinen laut dem Gesetzgeber „mehrere dieser Merkmale auf sich und erleben dadurch häufiger Ausgrenzung, wirtschaftliche Einbußen und andere materielle und immaterielle Nachteile“(ebd.).

In Abschnitt IV. Gesetzesfolgen und Gleichstellungswirkung wird erwähnt, dass davon ausgegangen werden kann, dass „Frauen* in besonderem Maße von Benachteiligungen betroffen sind, nicht nur beim Diskriminierungsmerkmal Geschlecht, sondern auch bei den übrigen Diskriminierungsmerkmalen“ (BT-Drs.16/1780: 29).

Seite 30 regelt unter anderem „die Überwindung von Zugangsbarrieren, welche sich im Falle einer Mehrfachdiskriminierung in besonderem Maße auswirken“ (BT-Drs.16/1780: 30). Beispielhaft werden hier unter anderem Frauen* genannt, da diese sich „(...) weniger als Männer* mit den ihnen zustehenden rechtlichen Möglichkeiten identifizieren, weil diese oftmals nicht ihren Strategien der Konfliktlösung entsprechen“(ebd.). Ähnliches würde auch für „Menschen mit Migrationshintergrund“ gelten, „die einer fremden Rechtsordnung

gegenüberstehen“, aber auch „Menschen mit Behinderungen, die häufig noch mit weiteren Zugangsbarrieren konfrontiert sind“(ebd.).

In Seite 33 geht der Gesetzgeber auf den Rechtfertigungsgrund des § 4 AGG ein, danach sind „bestimmte Personengruppen typischerweise der Gefahr der Benachteiligung aus mehreren nach § 1 unzulässigen Gründen ausgesetzt“(BT-Drs.16/1780: 33).

Auf Seite 38 heißt es: „So wird etwa eine erhöhte Entschädigung geboten sein, wenn ein Beschäftigter aus mehreren Gründen unzulässig benachteiligt oder belästigt wird“ (BT-Drs.16/1780: 38). Hieraus erfolgt die Schlussfolgerung, dass der Gesetzesgeber bei mehreren Gründen automatisch auch von einem intensiveren Eingriff ausgeht. Es wird deutlich aufgezeigt, dass der Gesetzesgeber eher ein additives Konzept von Intersektionalität innehat. Baer et al. (2010) setzen dem entgegen:

„(...), dass alle Ungleichheiten in sich interdependent zu verstehen sind und je nach Kontext Benachteiligungen erzeugen können. Zudem ergibt sich aus der Grundrechtsdogmatik und der Dogmatik der Menschenrechte auch, dass Diskriminierung nicht nach unterschiedlicher Intensität zu messen, sondern als Verletzung eines Achtungsanspruchs anzuerkennen ist. Daraus ließe sich folgern, dass Schadensersatz neben dem Ausgleich der tatsächlich erlittenen Einbußen im Rahmen des immateriellen Schadensersatzes zahlreiche Aspekte des Einzelfalls frei von jedem – dann eventuell auch wieder stereotypisierenden – Schematismus einbeziehen sollte.“ (Baer et al. 2010: 53)

Die Gesetzesbegründungen zeigen an verschiedenen Stellen, dass mehrdimensionale Diskriminierung stattfinden kann, gerade mit Hinblick auf Frauen* und Menschen mit Migrationsgeschichte; allerdings überzeugt diese Rahmung des Themas nicht. Der Wortlaut der Gesetzesbegründung läuft Gefahr, eine pauschalisierende und stereotype Vorstellung von Erfahrungen und Zusammenhängen von (mehrdimensionaler) Diskriminierung zu propagieren (vgl. Center for Intersectional Justice 2019: 19). Genau wie beim Begriff „Gründe“ lässt sich hier der Anschein erzeugen, dass die Verantwortlichen für eine mangelnde Rechtskenntnis die Migrant*innen selbst sind oder dass durch Wissen diese Barrieren abgebaut werden könnten (vgl. Baer et al. 2010: 31). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der in der Gesetzesbegründung verwendete Begriff der „Mehrfachdiskriminierung“ ein additives Verständnis innehat.

5 Postkategorialer Ansatz

Es gilt herauszufinden, ob der bereits in Kapitel 3.3 erwähnte abgeschlossene Kategorienkatalog in der Lage ist, die im vorherigen Abschnitt herausgearbeiteten Dimensionen und Gefahren von mehrdimensionaler Diskriminierung in ihrer Gänze zu erfassen. Hierbei gilt es nicht nur, sich Gedanken über den abgeschlossenen Merkmalskatalog zu machen, sondern einen Schritt weiterzudenken und die Merkmalsdimensionen insgesamt zu hinterfragen. Wie genau dies aussehen könnte und inwiefern dies förderlich für die Erfassung von mehrdimensionaler Diskriminierung ist, wird in diesem dritten und letzten Abschnitt geklärt.

Susanne Baer (vgl. Baer 2010: 14) war die Begründerin des Ansatzes des „postkategorialen Diskriminierungsrechts“ in der deutschsprachigen rechtswissenschaftlichen Literatur. Postkategorialität erkennt Antidiskriminierungsrecht als Schutz vor sogenannten „Ismen“ und stigmatisierender, sozialer Diskriminierung, die oftmals Exklusivcharakter gegenüber bestimmten Menschen mit bestimmten sozialen Platzanweiserinnen innehat, an (vgl. Naguib 2012: 180). Es bindet alle drei Staatsgewalten (Exekutive, Legislative, Judikative) an das AGG, ohne die Stereotypisierung des abgeschlossenen Kategorienkatalogs zu betrachten.

Die Überwindung des kategorialen Zugangs ist nicht nur Gegenstand der Überlegungen von Susanne Baer (vgl. Baer et al. 2010). Iyiola Solanke fordert statt eines umfassenden Katalogs von Diskriminierungsmerkmalen den Rekurs auf den sozialwissenschaftlichen Terminus des Stigmas: „Es ist die Produktion und Aufrechterhaltung von Stigmata, auf die das Antidiskriminierungsrecht reagieren muss, und nicht die Anerkennung von Merkmalen an sich“ (vgl. Solanke 2009: 748). Tarek Naguib argumentiert deshalb für eine Substitution von Verboten der „Diskriminierung aufgrund von ...“ durch Verbote der stigmatisierenden und sozialen Diskriminierung (vgl. Naguib 2012: 194). Das Wesentliche all dieser Konzepte ist nicht die Beseitigung von Antidiskriminierungskategorien als kritische Bezeichnungs- und Analysebegriffe, sondern die Reduzierung der Gefahr von essentialistischen Fehlschlüssen und ihrer Konsequenzen für die Praxis.

Postkategorial ist hier nicht als antikategorial zu verstehen, denn nicht der Merkmalskatalog des § 1 AGG, der sich zunehmend auf das Abstellen auf Merkmalsgruppen konzentriert, stellt das Kernproblem im Rechtswesen dar, sondern der Fakt, dass dieser Katalog „essentialistische und kollektive Identitätskonzepte“ (vgl. Liebscher et al. 2012) stabilisiert, anstatt diese

auseinanderzubrechen (vgl. Solanke 2009: 747). Postkategorialität erkennt Individuen in ihrem unterschiedlichen und subjektiven Erscheinen als gleichwertig unterschiedlich und jede*n unter Rücksichtnahme auf historisch kennzeichnende Diskrepanzen der wahrhaftigen kulturellen und natürlichen, aber genauso auch konstruierten Differenzen (vgl. Naguib 2012: 187) an.

Ziel von Postkategorialität ist die Disambiguierung und Auflösung von Unterschieden, wie Naguib (2012) erfolgreich aufzeigt; dies wurzelt sowohl in dem Konzept der *Différance et Itération* von Jacques Derrida (1999: 139) als auch dem bereits in Kapitel 1 erwähnten Konzept der Performativität von Judith Butler (2011: 209) und John L. Austin (1962: 38). Der postkategoriale Ansatz (vgl. Baer 2010: 11) ist demnach nicht unbedingt ein Novum, allerdings will dieser neben den aufgezeigten dekonstruktivistischen Denkweisen, welche von einer Resignifizierung von Kategorien als gesellschaftliche Zuschreibung ausgehen, Veränderungen auf juristischer Ebene erzielen (vgl. Lembke und Liebscher 2014: 23); denn Stereotypisierungen mit Hinblick auf Merkmalskategorien und -gruppen sind immer noch in den Köpfen derer, die Antidiskriminierungsgesetze erlassen und anwenden, gang und gäbe.

Es ist notwendig, die hohen Anforderungen dieses Ansatzes an die tatsächliche Anwendung des Rechts in seiner Praxis aufzuzeigen, denn wenn bspw. die abgeschlossene Kategorie „Geschlecht“ nicht mehr so benannt und erfasst wird, geht dies automatisch mit der Verantwortung von Gerichten einher, die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts im Rahmen der „gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu erkennen und diese ohne Rückgriff auf stereotypisierendes Alltagswissen zu reflektieren“ (vgl. Ulrich 2016: 262). Oftmals werden Ungleichheiten und die entsprechende unterschiedliche Behandlung und Lebensrealität von Individuen im Alltagsgeschehen als Normalität bewertet und nicht als hierarchisierende Phänomene anerkannt. Dies erschwert erheblich das Nachgehen entsprechender rechtlicher Konsequenzen (vgl. Holzleithner 2014: 105).

Wie lässt sich also ein postkategoriales Antidiskriminierungsrecht gestalten, das die juristische Einschätzung auf Diskriminierungsprozesse im Spannungsfeld von Macht- und Herrschaftsverhältnissen lenkt? Um dies zu erreichen, wäre die Radikallösung zunächst ein allgemeiner Gleichheitsgrundsatz für alle Menschen (vgl. Osterloh 2011: 1ff.). Hiermit würde jedoch die Sicht auf jene Ungleichheitsverhältnisse verschleiert, die historisch überliefert, tief in Körper und Identitäten eingepägt und in den gesellschaftlichen Strukturen und diskursiven Repräsentationen verankert sind (vgl. Center for Intersectional Justice 2019: 17). Eine

gesetzliche Definition von Diskriminierung, die diese als geschichtsträchtige und systemisch verankerte Exklusionshandlung deutlich benennt, fehlt bisher in der rechtswissenschaftlichen Literatur (vgl. Liebscher et. al 2012). Lembke und Liebscher (2014) fordern eine signifikante Ergänzung:

„(...) durch eine nicht abschließende Aufzählung von Diskriminierungsgründen, die nicht auf Gruppen, sondern auf stigmatisierende Kategorisierungen abstellen: Also Rassifizierung oder rassistische Diskriminierung statt, „Rasse“, Sexismus statt, ‚Geschlecht‘, Ableismus statt ‚Behinderung‘. Das ermöglicht es der Rechtsprechung, Recht fortzuentwickeln und, neue‘ oder bisher nicht bedachte Kategorisierungen zu berücksichtigen, und gibt gleichzeitig einen Rahmen gegen beliebige Entgrenzung in Richtung eines allgemeinen Gleichheitssatzes vor.“ (Lembke und Liebscher 2014: 284)

Das Verständnis von Lembke und Liebscher (2014) bildet den Hintergrund für die nachfolgenden Ausführungen.

5.1 Mehrdimensionale Diskriminierung im postkategorialen Antidiskriminierungsrecht

Im folgenden Abschnitt wird der Nutzen der Verwendung eines postkategorialen Ansatzes für das Erfassen von mehrdimensionaler Diskriminierung diskutiert.

Die postkategoriale Herangehensweise ist besonders geeignet, um die Eigenart von verschiedenen Diskriminierungsverhältnissen zu untersuchen, da diese individuelle Diskriminierungshandlungen in Zusammenhang differenter Dominanzbeziehungen, Aversionen, Vorstellungen über anerkannte gesellschaftliche Handlungsweisen und hieraus sich erschließende Identitäten und Zuschreibungen erfassen (vgl. Holzleithner 2009: 11f.). Dies begünstigt einen „dogmatischen Perspektivwechsel“ (Lembke und Liebscher 2014: 283). Hiernach werden Individuen nicht mehr homogenisiert, denn es wird nicht wie im bisherigen Antidiskriminierungsrecht auf scheinbar „passende“ Religions-, Geschlechts- oder Ethnizitätsgruppierungen (vgl. Marko 2014: 20) abgestellt. Mehrdimensionale Diskriminierung kann auf diese Art und Weise effektiver erfasst werden; dabei gehen die positiven Auswirkungen des postkategorialen Ansatzes über eine symbolhafte Dimension deutlich hinaus. Wenn die Formulierung des Gesetzes den dogmatischen Fokus dabei nicht mehr auf die Untersuchung von Ausprägungen, sondern von Diskriminierungsprozessen richtet, ist auch die beschriebene Gefährdung der Wiedergabe von Diskriminierungserlebnissen im Verfahren wesentlich niedriger (vgl. Young 2009: 275).

Der Bedarf an dogmatischen Interpretationsleistungen zwischen der Diskriminierungserfahrung der Betroffenen und Beratungsstellen, Rechtsvertretern und Gerichten, die diese konkrete Wahrnehmung gekünstelt in Kategorien einteilen, ist geringer (vgl. Baer et al. 2010: 89). Die Feststellung, dass die Betroffenen sich oft nur auf eine Kategorie fokussieren möchten, ist auch im Kontext der auf sie angewandten sozialen und gesetzlichen Perzeptionsmuster zu verstehen (vgl. Baer et al. 2010: 51). So existiert aus Sicht etlicher Menschen sowie Institutionen in Deutschland Rassismus lediglich in Gestalt eines krankhaften „Ausländerhasses“, und Sexismus sei eine Einbildung von unverbesserlichen Feministinnen (vgl. Lembke und Liebscher 2014: 285). Die Wahrnehmung der Wirklichkeit von Diskriminierung aus der Position der Diskriminierten rückt nach dem postkategorialen Ansatz viel stärker in den Fokus.

Das postkategoriale Antidiskriminierungsrecht stützt sich vermehrt auf sozialwissenschaftliche Fachkenntnisse. Der Rekurs auf die Rassismus- und Geschlechterforschung steigert die Aussicht, dass sich mehrdimensionale Untersuchungen in der Anwendung des Gesetzes niederschlagen (vgl. Meier 2014: 143). Der postkategoriale Ansatz hat auch auf der inhaltlichen Ebene Potenzial. Durch die Verortung von Kategorisierungsverfahren im Zentrum eines erweiterbaren Katalogs entfällt die Notwendigkeit, mehrdimensionale Konstellationen aufzuteilen. Die Abwägung zwischen nicht bzw. weniger geschützten und „gut“ geschützten Kategorien wird damit hinfällig, jedenfalls was den Geltungsbereich des Gesetzes betrifft (vgl. Lembke und Liebscher 2014: 285).

Die bereits aufgearbeitete Differenzierung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung und die sich daraus ergebende Problematik verschiedener Rechtfertigungsmaßstäbe sind für das postkategoriale Recht ebenfalls von Bedeutung (vgl. Baer et al. 2010: 35). Hier kann der postkategoriale Ansatz die bestehenden Probleme zwar nicht beheben, aber er verschärft den Blick für konkrete Zuschreibungsprozesse, Diskriminierungserfahrungen und strukturbedingte Ungleichheitsverhältnisse, die eine Einteilung in unmittelbar und mittelbar verunmöglichen können (vgl. Lembke und Liebscher 2014: 286). Es müsste dann immer der strikteste Maßstab der Rechtfertigung angewandt werden. Wenn mehrdimensionale Diskriminierungserfahrungen in ihrer strukturellen Dimension bewertet werden, lässt sich die Frage der Wiedergutmachung und Kompensation

wesentlich angemessener handhaben (vgl. Meier 2014: 134). Der Ansatz geht nicht an einer Demontage verschiedener Schutzstärken durch gesetzliche Gleichbehandlung von allen Diskriminierungskategorien vorbei. Er macht aber auf das damit verbundene Problem aufmerksam: Unterschiedliche Schutzintensität sollte durch Anwendung eines holistischen Vorgehens hinterfragt und entsprechend gerechtfertigt werden (vgl. Ulrich 2016: 262).

5.2 Vereinbarkeit von postkategorialem AGG und positiver Maßnahmen

Das in dieser Arbeit mehrfach aufgetauchte Problem des Gruppismus (vgl. Brubaker 2007) kommt im gesamten Gleichstellungsrecht, aber besonders bei der Implementierung positiver Maßnahmen auf, da diese besonders auf Kategorien, Gruppen und statistisch messbare Diskriminierung angewiesen sind (vgl. Marko 2014: 24).²⁸ Dies macht positive Maßnahmen zu einem angemessenen Untersuchungsgegenstand, als Antwort auf die Frage, ob der postkategoriale Ansatz auch mit Hinblick auf diese funktionieren würde.

Das wohl berühmteste und kontroverseste Mittel der positiven Maßnahmen sind Quoten, die direkt auf „unterrepräsentierte“ Gruppen ausgerichtet sind und über deren Effektivität immer wieder debattiert wurde (vgl. Marko 2014: 31). Allerdings kommt die Frage auf, woran sich diese „unterrepräsentierten“ Gruppen orientieren und wessen Perspektive eingenommen wird? „Abgeschlossene“ Kategorien im Sinne des § 1 AGG zementieren lebensechte und kulturalistische Vorurteile; besonders deutlich wird dies:

„(...) – für den Diskurs des positiven Antidiskriminierungsrechts, der vorwiegend aus der Perspektive der *weissen*, heteronormativen, männlichen, nichtbehinderten, alterslosen, christlich geprägten, sesshaften etc. Dominanz geführt (wird.)“ (Naguib 2012: 193)

Positive Maßnahmen sind an kategorische Zuordnungen gebunden und haben die Tendenz dazu, genau die Essentialismen, denen sie entgegenwirken möchten, zu manifestieren. Somit basieren sie auf einem expliziten asymmetrischen Verständnis, das jedoch im Fall von mehrdimensionaler Diskriminierung an seine Grenzen stoßen kann (vgl. Elsuni 2014: 171). So überrascht es nicht, dass positive Maßnahmen wie Quoten im Rahmen der geschützten Gruppe dazu neigen, jene Individuen zu begünstigen, die im Vergleich zu anderen Angehörigen der

28 vgl. EuGH, Kalanke, C450 /93, 1995; vgl. EuGH Marschall, C409/95, 1997.

Gruppe als privilegiert gelten (vgl. Raasch 2010: 8). Dabei stellt sich die Frage, wie die auf Gruppen ausgerichteten Konzepte auf mehrdimensionale Realitäten angemessen eingehen sollen. Darf sich eine Person, die sich infolge einer mehrdimensionalen Diskriminierung nicht exklusiv zu einer der geförderten Gruppen einteilen lässt, willkürlich einer der angesprochenen Gruppen zuteilen, oder müssen mehrdimensionale Subgruppen geschaffen werden, was in Bezug auf die Gesetzgebung äußerst anspruchsvoll sein könnte (vgl. Baer 2010: 14). Und wie sieht es in Anbetracht limitierter Ressourcen und deren Verteilung zwischen denjenigen Personen aus, die von positiven Maßnahmen betroffen sind (vgl. Lembke und Liebscher 2014: 263)? Muss es eine angemessene Rangfolge der Kategorien untereinander geben und wer bestimmt diese Rangfolge (vgl. Baer 2010: 16)? Der postkategoriale Ansatz hat den Anspruch, auch im Rahmen von positiven Maßnahmen keinen konkreten Bezug zu Kategorien vorzunehmen. Hier sind ebenfalls die in der Gesellschaft herrschenden Hierarchien zu berücksichtigen (vgl. Baer 1996: 242). Vorteilhaft ist es hierbei, die entsprechenden „Benachteiligungswahrscheinlichkeiten“ (Baer 2010: 17) der sozialen Hierarchisierung genau zu ergründen und die Ziele positiver Maßnahmen im Einzelfall herauszuarbeiten und konkret festzulegen (vgl. Lembke und Liebscher 2014: 287).

Strukturbedingte Ungleichbehandlung werden durch positive Maßnahmen ausgeglichen; dazu eignet sich eine Präferenzregelung, die an diese strukturbedingte Benachteiligung angebunden ist. Diskriminierungsrisiken resultieren zum Teil aus Fremdzuschreibungen, daher ist hier ein postkategorialer Ansatz durchaus vielversprechend (vgl. Baer 2010: 17). Mehrfachzuordnungen sind als erhöhte Gefahr zu bewerten, wobei es keine Rangliste bezüglich der mehrdimensionalen Diskriminierung gibt (vgl. Baer 2010: 16). Stattdessen besteht im individuellen Falle ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum (vgl. Phillip 2014: 148). Es muss aber auch sichergestellt werden, dass diese Gestaltungsmöglichkeiten in der Praxis bspw. mit Hinblick auf die Arbeitsvermittlung auch tatsächlich zum Tragen kommen können:

„Fehleranfällig sind auch die Ermessensentscheidungen, wenn beispielsweise individuelle Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen, Alleinerziehenden oder Trans*Personen nicht ausreichend berücksichtigt werden. Auch Informations- und Beratungsdefizite sowie Zugangsbarrieren zu Dienstleistungen von Arbeitsagenturen und Jobcentern können institutionelle Diskriminierungsrisiken darstellen, etwa durch fehlende Barrierefreiheit (z. B. Angebote in leichter Sprache) oder die zurückhaltende Zurverfügungstellung von Dolmetscher*innendiensten für Zugewanderte. Ein weiteres Risiko stellen intransparente und nicht begründete Entscheidungen dar. Sie stehen häufig in Verbindung mit der Vergabe bzw. der Entscheidung über Maßnahmen und mögliche Leistungen. So kommt es beispielsweise dazu, dass Wünsche nach

Weiterbildungsmaßnahmen bei der Gutscheivergabe ohne Begründung abgelehnt werden. Hinter solchen Ablehnungen steht mitunter außer budgetären Gründen auch eine negative Erfolgsprognose der Vermittlungsfachkraft, die sich ausschließlich auf äußerlich erkennbare oder bekannte pauschale Merkmale (wie z. B. das Alter, die ethnische Herkunft oder eine Behinderung) stützt.“ (BT-Drs. 18/360 2017: 16)

Andererseits kann durch positive Maßnahmen parallel oder zur gleichen Zeit auf Repräsentation und die Änderung sozialer Strukturen hingearbeitet werden (vgl. Baer 2010: 12). Dies kann nur durch einen anti-essentialistischen Zugang erfolgen. Der Bezug auf Kategorien müsste daher ebenfalls einem Bezug auf sexistische oder rassistische usw. Diskriminierungen weichen (vgl. Lembke und Liebscher 2014: 27). Gleichzeitig ist es notwendig, zu verdeutlichen, gegen welche sozialen Strukturen, die mit Diskriminierung verbunden sind, vorgegangen werden soll (vgl. Raasch 2010: 4). Im Fall von ableistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz können dies Vorurteile über die Leistungsschwäche und das geringe Auffassungsvermögen von Menschen mit Behinderung sein, oder die Verbindung von Religion mit der Ausübung gewisser Berufsbilder, oder auch die Befürchtung von Fehlzeiten aufgrund von zugeschriebenen oder wahrhaftigen Care-Arbeit-Verpflichtungen.²⁹

Erst eine genaue Untersuchung, wie Diskriminierung in der Praxis aussieht, steigert die Aussicht, dass positive Maßnahmen effektiv sein können (vgl. Lembke und Liebscher 2014: 28). Vor diesem Hintergrund ist es zielführend, den Betrachtungsrahmen zu vergrößern und über Quoten hinweg unterschiedliche Maßnahmen zu berücksichtigen, wie z. B. Diversity Mainstreaming (vgl. Elsuni 2014: 169). Eine postkategoriale Herangehensweise an positive Maßnahmen ist also durch einen anti-essentialistischen Zugang nicht nur möglich, sondern besonders produktiv, um festgefahrene soziale Bilder und Strukturen zu durchbrechen.

6 Abschließende Worte, Resümee und Ausblick

In konventionellen soziologischen Analysen wird die Mehrdimensionalität von Diskriminierung im deutschen Rechtssystem aufgrund reproduzierter Ausgrenzungs- und Marginalisierungsprozesse meist nur unzureichend erfasst. Dieses unkritische

²⁹ „Frauen*, denkt ökonomisch!“, fordert Nancy Fraser (2005) und verweist darauf, wie sehr ein „zeitgemäßer Feminismus“ fundamentale gesellschaftliche Grundfragen der Neuverteilung von Herrschaft, Ressourcen und Verantwortungsbereichen (z. B. für Haus- und Sorgearbeit) wieder stärker politisch aufgreifen sollte und die politische Ökonomie in diesem Zusammenhang auf keinen Fall (mehr) ausklammern sollte (vgl. Fraser 2005 zitiert nach Schilliger 2009: 97).

Wissenschaftsverständnis führt zu erheblichen epistemologischen Nachteilen bei der Erfassung der Lebenswirklichkeit der Betroffenen. Ziel war es daher, das vielversprechende Projekt der Intersektionalität hinsichtlich des Potenzials und der Problemstellung intersektionaler Diskriminierungskonstellationen im Rahmen des AGG zu untersuchen und den Ausblick auf einen postkategorialen Ansatz zu wagen. Differenzen zwischen Sozialwissenschaft und Rechtswissenschaften sollten aufgezeigt und mitgedacht werden.

Der erste Abschnitt bot eine ausgewählte Übersicht über die Entstehungsgeschichte von Crenshaws Auseinandersetzung mit dem heuristischen Modell der Intersektionalität. Walgenbach (2012) zufolge sollte Crenshaws vorgeschlagene Lösung, intersektionale Diskriminierungserfahrungen als eine Kreuzung zu betrachten, im Kontext ihrer rechtswissenschaftlichen Fachrichtung „gesehen“ werden. Der von Crenshaw entwickelte Ansatz der Intersektionalität stellt eine Verbindung zwischen der persönlichen Handlungsebene und der Betrachtung gesellschaftlicher Strukturen und deren Folgen für das Subjekt her.

Bestrebungen und Eingriffe bedeutender Akteurinnen wie Migrantinnen, Schwarzer Deutscher, jüdischer Frauen* und Frauen* mit Behinderung bahnten den Beginn der Entwicklung der deutschsprachigen Intersektionalitätsdebatte in Bezug auf Inhalt und Politik (vgl. Walgenbach 2012: 5). Durch die feministische Theorie wurde die Einbeziehung der Benachteiligung von Frauen* in die Ungleichheitsanalyse forciert, aber auch andere Sichtweisen von Frauen*, die nicht der Dominanzkultur zugeschrieben wurden, ausgeschlossen, denn jede Sichtbarmachung marginalisierter Perspektiven unterliegt immer einem Repräsentationsdilemma (vgl. Lutz 2012). Es ist genau dieser Zwiespalt, der die Fallstricke einer nicht-essentialistischen Selbstrepräsentation von marginalisierten Frauen* beschreibt. Butler macht z.B. deutlich, dass diese Kategorien nicht als vollkommene, kohärente Kategorien funktionieren, da Menschen in ihrer Pluralität nicht pauschal kategorisierbar sind (vgl. Butler 2011: 111).

Mit Intersektionalität wird, wie bereits erwähnt, weder eine Summierung verschiedener Diskriminierungskategorien (vgl. Davis 2008) noch die Herausstellung einer „Primärkategorie“ als genuinem Kern umschrieben, sondern vielmehr eine Wechselwirkung innerhalb dieser Kategorien. Dies schließt sowohl die Verflechtungen innerhalb jeder Kategorie wie auch jene Verflechtungen zwischen den verschiedenen Kategorien ein und deutet auf die Vielfältigkeit von Identitäten hin. Hierdurch schafft Intersektionalität einen Rahmen, durch den es möglich ist, Menschen in ihrer simultanen Verortung in den verschiedenen Kategorien wie Geschlecht,

Religion oder Behinderung zu erkennen. Hierbei wird deutlich, dass eindimensionale Annahmen über Machtbeziehungen abgebaut werden müssen (vgl. Walgenbach 2012:18), da niemand nur z. B. ein Mensch mit einer Behinderung, eine Frau oder ein Muslim ist. Benachteiligung nimmt viele unterschiedliche Erscheinungsformen an, die auf Vorannahmen, Vermutungen und (Fremd-)Klassifizierungen beruhen. Es ist daher sinnvoll, ein starkes Verständnis für die Wechselwirkungen von Kategorisierungen zu entwickeln, und dies ist wohl am besten mit dem Konzept der mehrdimensionalen Diskriminierung zu umreißen. Für die Auseinandersetzung mit Diskriminierung ist der intersektionale Zugang insofern wesentlich, als Praktiken sozialer Differenzierung und Klassifizierung sowie Hierarchisierungs- und Normierungsdynamiken berücksichtigt und damit auch kontextspezifisch dargestellt werden.

Die Entwicklung von den europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien hin zur langwierigen deutschen Implementierung dieser und schlussendlich dem Inkrafttreten des AGG wurde im zweiten Abschnitt der Arbeit aufgearbeitet. Deutschland hielt sich nicht an die terminlichen Vorgaben der Implementierung der Eu-Richtlinien und war verpflichtet, nach Art. 228 Abs. 2 EGV Bußgelder in beachtlicher Höhe zu bezahlen. Die Bundesrepublik war gezwungen, die Implementierung der genannten Richtlinien in deutsche Rechtsprechung unverzüglich umzusetzen (vgl. Lembke 2016: 12). Aufgrund dieser „Umsetzung unter Zeitdruck“, behaupteten Kritiker*innen, wurde lediglich der Richtlinien text übersetzt und hat dieser nicht umfassend den ursprünglich beabsichtigten Schutz im Wortlaut erfasst (vgl. Lembke 2016: 12). Aufgrund von Sorgen um den Erhalt der deutschen Industrie (vgl. Lembke 2016:12) lehnten Akteur*innen der deutschen Wirtschaft die Einführung eines Antidiskriminierungsrechts mehrheitlich ab (vgl. Gulba und Walle 2006). Ausdruck dieser abweisenden „Gesinnung“ der deutschen Wirtschaft und Politik zu einem Antidiskriminierungsgesetz war auch die Namensänderung des Gesetzestextes. Nachdem der deutsche Gesetzgeber eine konsequent negative Assoziation des Begriffs „Diskriminierung“ im üblichen Sprachgebrauch annahm, wurde im Laufe der Entwicklung des Gesetzes der Name von „Antidiskriminierungsgesetz (ADG)“ in „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ abgeändert (Brüggen und Brüggen 2008: 34). Dabei wurde das AGG aus Sicht der meinungsbildenden gesellschaftlichen Akteure eher als Zwischenlösung konzipiert (vgl. Lewicki 2014: 1), um die Angst vor großen aufkommenden Prozesswellen zu vermeiden.

Im weiteren Verlauf wurden die verschiedenen Kategorien des AGG näher betrachtet und einzeln definiert. Dabei wird deutlich, dass viele Kategorien oft in Verknüpfung miteinander vorkommen, wie z. B. Religion und Geschlecht im Fall der Diskriminierung einer Kopftuchträgerin*. Nach der präzisen Definition aller Kategorien wurde deutlich, dass das AGG die Kategorien im Sinne des § 1 als „kulturell oder biologisch fixiert“ (vgl. Naguib 2012: 186) und „geschlossen“ (vgl. Liebscher HBS 2017: 27) versteht, so fehlt bspw. die in der Intersektionalitätsdebatte grundlegende Kategorie „Klasse“.

Die Einteilung in Kategorien stellt eine Grundvoraussetzung für jegliche rechtsbasierte Entscheidungsfindung dar, dennoch werden diverse Erscheinungsformen unter ein begrenztes Set von Oberbegriffen subsumiert. Dabei wird eine „asymmetrische Dichotomie“ wie behindert versus nicht-behindert, Mehrheits- versus Minderheitsreligionen oder heterosexuell versus homosexuell genährt (vgl. Naguib 2012: 186). In seinem abgeschlossenen Kategorienkatalog bezieht sich das AGG auf Merkmale, die Gruppen kennzeichnen. Die Auffassung, dass es sich bei den Kategorien um Persönlichkeitsmerkmale handelt, könnte dazu beitragen, dass sich homogenisierende und essentialisierende Zuschreibungen durch die Rechtsprechung wiederholen, anstatt diese als Diskriminierungsursache zu kennzeichnen. Vor dem Hintergrund der in Kapitel 1 elaborierten Diskussion um Kategorien im Rahmen der interdisziplinären Intersektionalitätsgenealogie ist es notwendig, sowohl die Betrachtung von Kategorien als „kulturell oder biologisch fixiert“ (vgl. Naguib 2012: 186) zu bemängeln als auch den Fokus auf „Merkmalsgruppen“.

Anschließend wurde das AGG auf die Ausprägungen der mehrdimensionalen Diskriminierung untersucht. In der deutschen Gesetzgebung wird der Schutz vor mehrdimensionaler Diskriminierung nicht ausdrücklich angeführt. Ansätze der mehrdimensionalen Diskriminierung befinden sich in den §§ 4, 9, und 27 Abs. 5 AGG. Das AGG geht zwar zum Teil auf den Gesichtspunkt der mehrdimensionalen Diskriminierung ein, es fehlt aber eine ausdrückliche Begriffsbestimmung der mehrdimensionalen Diskriminierung: Das AGG führt nur die Diskriminierung aus mehreren Gründen an. Dabei wird nicht ersichtlich, ob es sich um mehrdimensionale Diskriminierung oder um den enger gefassten Begriff der Mehrfachdiskriminierung handelt. Konsequenzen für die konkrete Rechtslage werden nicht klar benannt, dasselbe gilt für die Anwendung dieses Rechtsbegriffs.

Innerhalb der Gesetzesbegründung zum AGG BT-Drs.16/1780 finden sich an unterschiedlichen Stellen Ausführungen zu Fallkonstellationen von Mehrfachdiskriminierungen. Resümierend ist

festzustellen, dass der in der Gesetzesbegründung genutzte Terminus „Mehrfachdiskriminierung“ ein additives Verständnis aufweist. Das Framing von Mehrfachdiskriminierung als Diskriminierung aus mehreren, additiven Gründen richtet sich nach dem impliziten Fokus auf die einzelnen Diskriminierungsformen. Im Ergebnis gehen die Konzepte zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung selten über diesen Fokus hinaus und berücksichtigen bedeutende Teilaspekte der mehrdimensionalen Diskriminierung nicht.

Um dieses additive Grundverständnis zu durchbrechen, wird der postkategoriale Ansatz angeführt. Dieser versucht, die Verfahren zu adressieren, die „Merkmale“ überhaupt erst zu Stigmata und Benachteiligungen werden lassen. Das postkategoriale Vorgehen erkennt die Artikulationsfunktion, d. h. die Effektivität von Kategorisierungen als Instrument zur Thematisierung sozialer Ungleichheiten an und ist damit nicht antikategorisch. Zu diesem Zweck soll der Benachteiligungsbegriff des AGG durch den Begriff der Diskriminierung als „historisch verankertes Phänomen der Ausgrenzung“ ersetzt werden. An die Stelle von Kategorien sollen stigmatisierende Kategorisierungen wie Rassismus, Heterosexismus oder Ablehnung treten statt von Gruppen. Mittels eines postkategorialen Ansatzes kommt es weniger zu dogmatischen Deutungen zwischen der Diskriminierungserfahrung der Betroffenen und Beratungsstellen, Rechtsvertretern und Gerichten, die diese spezifische Erfahrung künstlich in Kategorien aufteilen (vgl. Baer et al. 2010: 89). Die Perzeption der Diskriminierungsrealität aus der Perspektive der Diskriminierten gerät wesentlich intensiver in den Vordergrund.

Es wird ersichtlich, dass das postkategoriale Antidiskriminierungsrecht sich vermehrt auf sozialwissenschaftliche Expertise stützt. Der Rückgriff auf die Rassismus- und Geschlechterforschung steigert die Wahrscheinlichkeit, dass sich mehrdimensionale Studien in der Rechtsanwendung niederschlagen (vgl. Lembke und Liebscher 2014: 24). An dieser Stelle wird ersichtlich, wie wichtig dieses interdisziplinäre Zusammendenken ist, denn nur wenn wir gegenseitig voneinander lernen, lernen alle. Potenzial hat der postkategoriale Ansatz zudem auf der Inhaltsebene. Die Ansiedlung von Kategorisierungsverfahren im Zentrum eines erweiterbaren Katalogs macht die Aufteilung mehrdimensionaler Konstellationen hinfällig. Der Gegensatz zwischen ungeschützten bzw. weniger geschützten und „besser“ geschützten Kategorien wird damit obsolet (vgl. Lembke und Liebscher 2014: 24): Unterschiedliche Schutzintensitäten sollen durch einen ganzheitlichen Ansatz hinterfragt und entsprechend begründet werden (vgl. Ulrich 2016: 262).

Postkategorialität entfaltet ihr gesamtes Potenzial, wenn sämtliche Ausprägungen sozialer Ungleichheiten in vergleichbarer Weise betrachtet werden und die Hierarchisierungen zwischen verschiedenen Diskriminierungsformen durch die zu ihrer Behebung ergriffenen Schritte nicht perpetuiert werden. Die Effekte hierarchisierter sozialer Gruppenbildungen sind jedoch reizvoll für den vermeintlich eindeutigen Verweis auf Kategorisierungen. Lediglich eine nähere Untersuchung dessen, wie Diskriminierung in der Realität aussieht, erweckt die Perspektive, dass ein postkategorialer Zugang effektiv sein könnte, um verfestigte soziale Bilder und Strukturen zu durchbrechen. Mit der Bereitschaft, über starre rechtliche und politische Strukturen hinauszugehen und Räume zu schaffen, um sich auf die notwendig flexiblere und progressivere Auslegung des Gesetzes zu beziehen, wird die Anwendung eines postkategorialen Ansatzes für mehrdimensionale Antidiskriminierungsbemühungen nicht mehr so umständlich und eher realisierbar.

Die Postkategorialität in der Rechtswissenschaft gilt es voranzubringen, sie in der Forschung zu verankern und "Ismen" im Rechtssystem zu skandalisieren. Schließlich sollte erwähnt werden, dass ein postkategorialer Ansatz zur Diskriminierung kein Wundermittel darstellt. Nicht zuletzt sind hier die Institutionen und Organisationen der Judikative, aber auch die Sozialwissenschaften selbst gefordert, eine diskriminierungssensible (Forschungs-)Praxis zur Disposition zu stellen. Die Herausforderungen des bestehenden deutschen Antidiskriminierungsrechts zu überwinden, sollte nicht nur eine Frage der Rechtsauslegung sein, sondern stets nach den gesellschaftlich verankerten Ursprüngen dieser Fragen. Nur so kann die Lebenswirklichkeit der Betroffenen angemessen erfasst und bekämpft werden.

7 Literaturverzeichnis

- advd (2015): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Antidiskriminierungsverband Deutschland, [online]
https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcdd273e00beed98220521/1476189483497/Eckpunktepapier_advd.pdf [abgerufen am 16.07.2021].
- Agency for Fundamental Rights (2011): *Handbuch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht*, [online] doi:10.2811/10556.
- Althoff, Nina (2009): Der Schutz vor Diskriminierung aus den Menschenrechten und dem Recht der EU., „Diversity: Chancengleichheit und Vielfalt“, [online] <http://www.ev-akademie-boll.de/fileadmin/res/otg/431209-Althoff.pdf> [abgerufen am 16.07.2021].
- Althoff, Nina (2017): Das Diskriminierungsverbot im nationalen deutschen Recht, in: Albert Scherr/Aladin El-Mafaalani/Gökçen Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung*, New York, Vereinigte Staaten: Springer Publishing, S. 239–261.
- Andrea, Bührmann (2009): Intersectionality – ein Forschungsfeld auf dem Weg zum Paradigma? : Tendenzen, Herausforderungen und Perspektiven der Forschung über Intersektionalität., in: *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, Bd. 2, S. 28–44.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, [online]
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [abgerufen am 16.07.2021].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014): *Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“*, 1. Aufl., [online]
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=8.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): AGG-Wegweiser Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz., [online]
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [abgerufen am 16.07.2021].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): Jahresbericht 2020 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [online]
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2020.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [abgerufen am 16.07.2021].
- Austin, John L. (1975): *How to Do Things with Words*, Cambridge, Vereinigtes Königreich: Harvard University Press.
- Baer, Susanne (1996): Dilemmata im Recht und Gleichheit als Hierarchisierungsverbot: – Der Abschied von Thelma und Louise, in: *Kriminologisches Journal*, Bd. 4, S. 242–260.
- Baer, Susanne (2004): Justitia ohne Augenbinde? Zur Kategorie Geschlecht in der Rechtswissenschaft, in: Mechthild Koreuber/Ute Mager (Hrsg.), *Recht und Geschlecht: Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz*, Baden-Baden, Deutschland: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 18–33.

- Baer, Susanne (2008): Ungleichheit der Gleichheiten? Zur Hierarchisierung von Diskriminierungsverboten, in: Eckart Klein/Christoph Menke (Hrsg.), *Universalität - Schutzmechanismen- Diskriminierungsverbote: : 15 Jahre Wiener Weltmenschenrechtskonferenz*, Berlin, Deutschland: Berliner Wissenschafts-Verlag, S. 421–450.
- Baer, Susanne (2010): Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts und drei Orientierungen für die Zukunft, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), *Positive Maßnahmen Von Antidiskriminierung zu Diversity : Dossier*, S. 11–21, [online] http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2596.asp.
- Baer, Susanne/Melanie Bittner/Anna Lena Götttsche (2010): Expertise mehrdimensionale Diskriminierung juristische Analyse, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [online] https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/expertise_mehrdimensionale_diskriminierung_jur_analyse.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [abgerufen am 16.07.2021].
- Berger, Peter/Thomas Luckmann (2021): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: : Eine Theorie der Wissenssoziologie*, Frankfurt am Main, Deutschland: FISCHER Taschenbuch.
- Bleckmann, Moritz (2011): *Nationale Grundrechte im Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.: Die Kooperation des Grundrechtsschutzes in der Europäischen Union unter Berücksichtigung der besonderen Ausprägungen des nationalen Grundrechtsschutzes*, 1. Aufl., Heidelberg, Deutschland: Mohr Siebeck.
- Brubaker, Rogers (2007): *Ethnizität ohne Gruppen*, Hamburg, Deutschland: Hamburger Ed.
- Buller, Simon/William E. Paterson (2010): Germany and the European Union: : From ‘tamed power’ to normalized power?, in: *International Affairs*, Bd. 86, Nr. 5, S. 1051–1073.
- Butler, Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*, 21. Aufl., Frankfurt am Main, Deutschland: Suhrkamp Verlag.
- Butler, Judith (2011): *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of „sex“*, 1. Aufl., Abingdon, Vereinigtes Königreich: Routledge.
- Castro Varela, María Do Mar (2010): Un-Sinn: Postkoloniale Theorie und Diversity, in: Fabian Kessl/Melanie Plößer (Hrsg.), *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit: : Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen*, Wiesbaden, Deutschland: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 249–262.
- Castro Varela, María Do Mar/Nikita Dhawan (2009): Europa provinzialisieren? Ja, bitte! Aber wie?, in: *Femina Politica Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, Bd. 2, S. 9–18, [online] <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2017/09/1433-6359-2009-2.pdf>.
- Center for Intersectional Justice (2019): Intersektionalität in Deutschland. Chancen, Lücken und Herausforderungen., [online] https://www.intersectionaljustice.org/img/2019.09.18._cij-dezim_bericht-intersektionalität-deutschland_ykgll2.pdf [abgerufen am 16.07.2021].
- Cho, Sumi/Kimberlé Williams Crenshaw/Leslie McCall (2013): Toward a Field of Intersectionality Studies: : Theory, Applications, and Praxis, in: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Bd. 38, Nr. 4, S. 785–810, [online] doi:10.1086/669608.

- Combahee River Collective (1977): The Combahee River Collective Statement, [online] https://americanstudies.yale.edu/sites/default/files/files/Keyword%20Coalition_Readings.pdf [abgerufen am 16.07.2021].
- Cooper, Anna (2000): The Intellectual Progress of the Colored Women in the United States since the Emancipation Proclamation: A Response to Fannie Barrier Williams., in: Charles Lemert/Esme Bhan (Hrsg.), *The Voice of Anna Julia Cooper: Including A Voice From The South And Other Important Essays, Papers, And Letters*, Lanham, USA: Rowman & Littlefield Publishers, S. 201–205.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: *University of Chicago Legal Forum*, Bd. Vol. 1989, Nr. Iss. 1, Article 8., S. 139–167, [online] <https://philpapers.org/rec/CREDTI>.
- Crenshaw, Kimberle (1991): Mapping the Margins: : Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, in: *Stanford Law Review*, Bd. 43, Nr. 6, S. 1241–1299.
- Crenshaw, Kimberlé (2010): Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik., in: Helma Lutz/María Teresa Herrera Vivar/Linda Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität*, Weinheim, Deutschland: Beltz Verlag, S. 35.
- Crenshaw, Kimberlé (2014): Kimberlé Crenshaw on intersectionality: “I wanted to come up with an everyday metaphor that anyone could use”, *Newstatesman*, [online] <https://www.newstatesman.com/lifestyle/2014/04/kimberl-crenshaw-intersectionality-i-wanted-come-everyday-metaphor-anyone-could> [abgerufen am 16.07.2021].
- Davis, Kathy (2008): Intersectionality in Transatlantic Perspective, in: Cornelia Klinger/Gudrun Knapp (Hrsg.), *Über-Kreuzungen: Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*, 2., Münster, Deutschland: Westfälisches Dampfboot, S. 19–35.
- Davis, Kathy (2012): Intersektionalität als „Buzzword“: Eine wissenschaftssoziologische Perspektive auf die Frage: „Was macht eine feministische Theorie erfolgreich?“, in: Helma Lutz/Herrera María Teresa Vivar/Linda Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität.: Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes (Geschlecht und Gesellschaft 47)*, 2. Aufl., Wiesbaden, Deutschland: Springer VS, S. 59–73.
- Derrida, Jacques (1999): *Randgänge der Philosophie*, Peter Engelmann/Gerhard Ahrens (Hrsg.), , 2., überarb., Wien, Österreich: Passagen Verlag.
- Deutscher Bundestag - Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages (2014): Deutscher Bundestag, [online] https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/go_btg [abgerufen am 17.07.2021].
- Diskriminieren verboten – aber hat es genützt? (2011): Cicero Online, [online] <https://www.cicero.de/innenpolitik/diskriminieren-verboten-aber-hat-es-genuetzt/42589> [abgerufen am 16.07.2021].
- Elsuni, Sarah (2014): Mehrdimensionale Diskriminierung im Fokus der Rechtsforschung, in: Simone Philipp/Isabella Meier/Veronika Apostolovski/Klaus Starl/Karin Schmidlechner (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis*, Baden-Baden, Deutschland: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 161–178.

- El-Tayeb, Fatima (2015): *Anders Europäisch: Rassismus, Identität und Widerstand im vereinten Europa*, New, Münster, Deutschland: Unrast Verlag.
- European Commission Press release IP/05/502 (o. D.): European Commission - European Commission, [online] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/IP_05_502 [abgerufen am 16.07.2021].
- FeMigra (Feministische Migrantinnen, Frankfurt) (1994): Wir, die Seit tänzerinnen. Politische Strategien von Migrantinnen gegen Ethnisierung und Assimilation., GenderKiller, [online] https://www.nadir.org/nadir/archiv/Feminismus/GenderKiller/gender_5.html [abgerufen am 16.07.2021].
- Fenstermaker, Sarah/Candance West (1996): *Race, Class & Gender: Common Bonds, Different Voices*, Esther Ngang-Ling Chow/Doris Wilkinson/Maxine Baca Zinn (Hrsg.), , Thousand Oaks, Kanada: SAGE Publications.
- Fink, Elisabeth/Uta Ruppert (2009): Postkoloniale Differenzen über transnationale Feminismen. : Eine Debatte zu den transnationalen Perspektiven von Chandra T. Mohanty und Gayatri C. Spivak, in: *Femina Politica Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, Bd. Heft 02/2009, S. 64–74.
- Fraser, Nancy (2003): Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation, in: Axel Honneth/Nancy Fraser (Hrsg.), *Redistribution Or Recognition?: A Political-philosophical Exchange*, London, Vereinigtes Königreich: Verso, S. 7–88.
- Fraser, Nancy (2005): Mapping the Feminist Imagination: From Redistribution to Recognition to Representation, in: *Constellations*, Bd. Volume 12, Nr. 3, S. 137–159, [online] doi:10.1111/j.1351-0487.2005.00418.x.
- Gelbin, Cathy/Kader Konuk/Peggy Piesche (1999): *AufBrüche: kulturelle Produktionen von Migrantinnen, Schwarzen und jüdischen Frauen* in Deutschland*, Königstein im Taunus, Deutschland: U. Helmer Verlag.
- Gesetzgebungsvorhaben - Entwicklungsgeschichte (o. D.): Aktuell, [online] [https://rsw.beck.de/aktuell/gesetzgebung/gesetzgebungsvorhaben-entwicklungsgeschichte/gleichbehandlungsgesetz-\(frueher-antidiskriminierungsgesetz\)](https://rsw.beck.de/aktuell/gesetzgebung/gesetzgebungsvorhaben-entwicklungsgeschichte/gleichbehandlungsgesetz-(frueher-antidiskriminierungsgesetz)) [abgerufen am 16.07.2021].
- Gulba, Astrid/Andreas Walle (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz : – Auswirkungen auf Personalauswahl und Beförderungspraxis., in: *Wirtschaftspsychologie aktuell*, Bd. Heft 2–3, S. 45–50.
- Hearn, Jeff/Kristina Louvrier (2015): Theories of diversity and intersectionality: What do they bring to diversity management?, in: Regine Bendl/Inge Bleijenbergh/Elina Henttonen (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations*, Oxford, Vereinigtes Königreich: Oxford University Press, S. 62–82.
- Hey, Thomas/Gerrit Forst (2015): *AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Frankfurt am Main, Deutschland: Deutscher Fachverlag GmbH.
- Hirschauer, Stefan (2014): Un/doing Differences: Die Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Bd. 43, Nr. 3, S. 170–191, [online] doi:10.1515/zfsoz-2014-0302.
- Holzleithner, Elisabeth (2009): *Gerechtigkeit*, Stuttgart, Deutschland: UTB.
- Holzleithner, Elisabeth (2014): Emanzipatorisches Recht – Eine queer_ intersektionale Analyse, in: Simone Philipp/Isabella Meier/Veronika Apostolovski/Klaus Starl/Karin

- Maria Schmidlechner/Simone Philipp (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis*, Baden-Baden, Deutschland: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 103–124.
- Hooks, Bell (1981): *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism*, Amsterdam, Niederlande: Amsterdam University Press.
- Hügel, Ika (1993): *Entfernte Verbindungen: Rassismus, Antisemitismus, Klassenunterdrückung*, Berlin, Deutschland: Orlanda Frauen*verlag.
- Infopapier zum Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz (o. D.): Bundesministerium der Justiz, [online]
http://www.gesmat.bundesgerichtshof.de/gesetzesmaterialien/15_wp/adg/infopapier_18_3_05.pdf [abgerufen am 16.07.2021].
- Junker, Carsten/Julia Roth (2018): Intersektionalität als diskursanalytisches Basiskonzept., in: Ingo Warnke (Hrsg.), *Handbuch Diskurs*, Berlin, Deutschland: De Gruyter, S. 152–170.
- Keim, Jay (2015): Mehrfachdiskriminierung und mehrdimensionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung, in: Antidiskriminierungsverband Deutschland. advd (Hrsg.), *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. : Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert.*, Leipzig, Deutschland: advd, S. 35–41.
- Keskinkilic, Ozan Zakariya (2019): Was ist antimuslimischer Rassismus? | bpb, bpb.de, [online]
<https://www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention/302514/was-ist-antimuslimischer-rassismus> [abgerufen am 16.07.2021].
- Klein, Klaus Schubert Martina/Bundeszentrale Für Politische Bildung (2021): *Das Politiklexikon*, Bonn, Deutschland: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Klinger, Cornelia (2003): *Achsen der Differenz: : Gesellschaftstheorie und feministische Kritik 2*, Gudrun Knapp/Angelika Wetterer (Hrsg.), , 1., Münster, Deutschland: Westfälisches Dampfboot.
- Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp (2007): *Achsen der Ungleichheit: zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität.*, Birgit Sauer (Hrsg.), , Frankfurt am Main, Deutschland: Campus Verlag.
- Krell, Claudia/Kerstin Oldemeier (2017): *Coming-out - und dann...?!: : Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland*, 1. Aufl., Opladen, Deutschland: Verlag Barbara Budrich.
- Lembke, Ulrike (2016): Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland | APuZ, bpb.de, [online] <https://www.bpb.de/apuz/221575/europaeisches-antidiskriminierungsrecht-in-deutschland> [abgerufen am 16.07.2021].
- Lembke, Ulrike/Doris Liebscher (2014): Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? – Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik?, in: Simone Philipp/Veronika Meier/Isabella Apostolovski/Klaus Starl/Karin Schmidlechner (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Ansatzpunkte für eine angemessene Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierung in der Praxis*, Baden-Baden, Deutschland: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 261–290.
- Lembke, Ulrike/Farnaz Nasiriamini (2020): Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland: Gleichstellung der Geschlechter beim Zugang zu Gütern und

- Dienstleistungen, in: *djbZ*, Bd. 23, Nr. 3, S. 110–112, [online] doi:10.5771/1866-377x-2020-3-110.
- Lerke, Osterloh (2021): *Grundgesetz*, Michael Sachs (Hrsg.), , 9. Aufl., München, Deutschland: C.H.Beck.
- Lewicki, Aleksandra (2014): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Zwischenbilanz eines brüchigen Konsenses | *APuZ*, bpb.de, [online] <https://www.bpb.de/apuz/180859/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-zwischenbilanz-eines-bruechigen-konsenses> [abgerufen am 16.07.2021].
- Liebscher, Doris (2012): Erweiterte Horizonte: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und europäische Antidiskriminierungsrichtlinien, in: Lena Foljanty/Ulrike Lembke (Hrsg.), *Feministische Rechtswissenschaft: Ein Studienbuch*, Baden-Baden, Deutschland: Nomos, S. 109–132.
- Liebscher, Doris (2017): Welche Diskriminierungsgründe braucht das AGG?, in: *10 Jahre Diskriminierungsschutz in Deutschland*, S. 27–32, [online] <https://heimatkunde.boell.de/de/2017/04/26/10-jahre-diskriminierungsschutz-deutschland>.
- Liebscher, Doris/Tarek Naguib/Tino Plümecke/Juana Remus (2012): Wege aus der Essentialismusfalle:: Überlegungen zu einem postkategorialen Antidiskriminierungsrecht, in: *KJ Kritische Justiz*, Bd. 45, Nr. 2, S. 204–218, [online] doi:10.5771/0023-4834-2012-2-204.
- Lutz, Helma (2013): Differenz als Rechenaufgabe: über die Relevanz der Kategorien Race, Class und Gender, in: Norbert Wenning (Hrsg.), *Unterschiedlich verschieden: Differenz in der Erziehungswissenschaft*, Weinheim, Deutschland: Beltz Verlag, S. 215–230.
- Lutz, Helma (2014): Intersectionality's (brilliant) career – How to understand the attraction of the concept?, Goethe-Universität, [online] https://www.fb03.uni-frankfurt.de/51634119/Lutz_WP.pdf [abgerufen am 16.07.2021].
- Lutz, Helma/Anna Amelina (2021): Gender in Migration Studies: : From Feminist Legacies to Intersectional, Post- and Decolonial Prospects, in: *Zeitschrift für Migrationsforschung*, Bd. 1, Nr. 1, S. 55–73, [online] doi:10.48439/zmf.v1i1.97.
- Lutz, Helma/Maria Teresa Herrera Vivar/Linda Supik (2010): *Fokus Intersektionalität: Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes*, Weinheim, Deutschland: Beltz Verlag.
- Markard, Nora (2009): Die andere Frage stellen: Intersektionalität als Analysekategorie im Recht, in: *KJ Kritische Justiz*, S. 353–364.
- Marko, Joseph (2014): Vom Diskriminierungsverbot zu „effektiver“ Gleichheit? Zur Notwendigkeit interdisziplinärer Forschung von JuristInnen und SoziologInnen, in: Simone Philipp/Isabella Meier/Veronika Apostolovski/Klaus Starl/Karin Schmidlechner (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis*, Baden-Baden, Deutschland: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 19–42.
- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality, in: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Bd. 30, Nr. 3, S. 1771–1800, [online] doi:10.1086/426800.
- McClintock, Anne (1995): *Imperial Leather: Race, Gender, and Sexuality in the Colonial Contest*, London, Vereinigtes Königreich: Routledge.
- Meier, Isabella (2014): „Ich habe in meinem Leben noch nie so viel geputzt wie jetzt.“ Modelle von Intersektionen bei Benachteiligungen, in: Simone Philipp/Veronika

- Apostolovski/Klaus Starl/Karin Schmidlechner (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis*, Baden-Baden, Deutschland: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 127–146.
- Mohanty, Chandra Talpade (2003): *Feminism without Borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*, Durham, USA: Duke University Press Books.
- Naguib, Tarek (2012): Postkategoriale ‚Gleichheit und Differenz‘: Antidiskriminierungsrecht ohne Kategorien denken!?, in: *Gleichheit und Universalität. Tagungen des Jungen Forums für Rechtsphilosophie (JFR) ARSP Beiheft*, Bd. 129, S. 179–194, [online] https://www.academia.edu/34137917/Postkategoriale_Gleichheit_und_Differenz.
- Oguntoye, Katharina/May Ayim/Dagmar Schultz (2021): *Farbe bekennen: Afro-deutsche Frauen* auf den Spuren ihrer Geschichte*, 5. Aufl., Berlin, Deutschland: Orlanda Verlag GmbH.
- Pärli, Kurt (2017): Rechtswissenschaftliche Diskriminierungsforschung, in: Albert Scherr/Aladin El-Mafaalani/Gökçen Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung*, New York, Vereinigte Staaten: Springer Publishing, S. 101–115.
- Philipp, Simone (2014): Muster von Mehrfachdiskriminierung und Barrieren im Vorfeld sowie im Verlauf der rechtlichen Geltendmachung, in: Isabella Meier/Veronika Apostolovski/Klaus Starl/Karin Schmidlechner (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis*, Baden-Baden, Deutschland: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 147–160.
- Polloczek, Tobias (2008): *Altersdiskriminierung im Licht des Europarechts*, 1. Aufl., Baden-Baden, Deutschland: Nomos.
- Press corner European Commission (2009): Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich: Einstellung des Verfahrens gegen Estland; mit Gründen versehene Stellungnahmen an Deutschland und Italien, [online] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/IP_09_1620 [abgerufen am 17.07.2021].
- Raasch, Sibylle (2010): Positive Maßnahmen – Eine Einführung, in: Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.), *Positive Maßnahmen Von Antidiskriminierung zu Diversity: Dossier*, S. 4–10, [online] http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2596.asp.
- Reutter, Werner (2007): Struktur und Dauer der Gesetzgebungsverfahren des Bundes, in: *Zeitschrift für Parlamentsfragen*, Bd. 38, Nr. 2, S. 299–315, [online] doi:10.5771/0340-1758-2007-2-299.
- Richards, Christina/Walter Pierre Bouman/Meg-John Barker (2017): *Genderqueer and Non-Binary Genders: (Critical and Applied Approaches in Sexuality, Gender and Identity)*, London, UK: Palgrave Macmillan.
- Rommelspacher, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus?, in: Claus Melter/Paul Mecheril (Hrsg.), *Rassismuskritik: Rassismustheorie und -forschung*, Schwalbach am Taunus, Deutschland: Wochenschau Verlag, S. 25–38.
- Scherr, Albert (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen | APuZ, bpb.de, [online] <https://www.bpb.de/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen> [abgerufen am 16.07.2021].
- Schiek, Dagmar (2007): *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, Dagmar Schiek (Hrsg.), , München, Deutschland: Sellier.

- Schilliger, Sarah (2010): Who cares? : Care-Arbeit im neoliberalen Geschlechterregime, in: *WIDERSPRUCH*, Bd. 56, S. 93–106, [online] <https://widerspruch.ch/heft/56>.
- Schlachter, Monika (2020): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (Beck'sche Kurz-Kommentare, Band 51)*, Rudi Müller-Glöge/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt (Hrsg.), , 21., neu bearbeitete, München, Deutschland: C.H.Beck.
- Soiland, Tove (2008): Die Verhältnisse gingen und die Kategorien kamen. Intersectionality oder Vom Unbehagen an der amerikanischen Theorie | querelles-net, querelles-net, [online] <https://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/694> [abgerufen am 16.07.2021].
- Solanke, Iyola (2009): Putting Race and Gender Together: A New Approach To Intersectionality, in: *The Modern Law Review*, S. 723–749, [online] doi:10.1111/j.1468-2230.2009.00765.x.
- Spivak, Gayatri Chakravorty (2020): *Can the Subaltern Speak?: Postkolonialität und subalterne Artikulation*, 1. Aufl., Wien, Österreich: Turia + Kant.
- Stork, Florian (2006): *Das Anti-Diskriminierungsrecht der Europäischen Union und seine Umsetzung in das deutsche Zivilrecht*, Bern, Schweiz: Peter Lang.
- Stüber, Stephan (2018): Zitieren in juristischen Arbeiten, Niederle, [online] <https://www.niederle-media.de/Zitieren.pdf> [abgerufen am 16.07.2021].
- Thomas Lobinger (2015): *Entwicklung, Stand und Perspektiven des europäischen Antidiskriminierungsrechts*, Miscellanea Juridica Heidelbergensia Juristische Fakultät der Ruprecht-Karls-Universität Juristische Fakultät Der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.), , 1. Aufl., Heidelberg, Deutschland: Jedermann-Verlag GmbH.
- Treib, Oliver (2008): Europäisches Recht und nationale Parteipolitik: Warum Deutschland zu den Schlusslichtern bei der Umsetzung der EU-Antirassismusrichtlinie gehörte, in: *Sozialer Fortschritt*, Bd. 57, Nr. 7–8, S. 202–208.
- Truth, Sojourner (2020): *Ain't I A Woman?*, 01. Aufl., München, Deutschland: Penguin.
- Uerpmann-Witzack, Robert (2008): Gleiche Freiheit im Verhältnis zwischen Privaten:: Artikel 3 Abs. 3 GG als unterschätzte Verfassungsnorm, in: *Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht : ZaöRV*, Bd. 68, Nr. 2, S. 359–370.
- Ulrich, Silvia (2016): Diversity Management und Antidiskriminierungsrecht, in: Petia Genkova/Tobias Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz*, New York, Vereinigte Staaten: Springer Publishing, S. 251–264.
- Villa, Paula-Irene (2012): Verkörperung ist immer mehr, in: Helma Lutz/María Teresa Herrera Vivar/Linda Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität*, New York, Vereinigte Staaten: Springer Publishing, S. 223–242.
- Walgenbach, Katharina (2014): Intersektionale Subjektpositionen – Theoretische Modelle und Perspektiven, in: Simone Philipp/Isabella Meier/Veronika Apostolovski/Klaus Starl/Karin Schmidlechner (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis*, Baden-Baden, Deutschland: Nomos, S. 73–89.
- Walgenbach, Katharina (o. D.): Intersektionalität - Eine Einführung, Portal Intersektionalität, [online] <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/> [abgerufen am 18.07.2021].

- Winker, Gabriele/Nina Degele (2009): *Intersektionalität: zur Analyse sozialer Ungleichheiten*, Bielefeld, Deutschland: Transcript Verlag.
- Young, Iris Marion (2009): Structural Injustice and the Politics of Difference, in: Emily Grabham/Davina Cooper/Didi Herman/Jane Krishnadas (Hrsg.), *Intersectionality and Beyond : Law, Power and the Politics of Location*, Abingdon, Vereinigtes Königreich: Routledge, S. 79–116.
- Yuval-Davis, Nira (2006): Intersectionality and Feminist Politics, in: *European Journal of Women's Studies*, Bd. 13, Nr. 3, S. 193–209, [online] doi:10.1177/1350506806065752.