



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse

Teilexpertise

erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durch
Prof. Dr. Susanne Baer, LL. M, Melanie Bittner und Anna Lena Göttsche

Annex: Dokumentation des Expert_innen-Workshops
vom 16. April 2010, erstellt von Kerstin Kühn



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1. Einleitung: Fragestellungen und Vorgehen	7
2. Begriffe	10
2.1 Geschichten von „Intersektionalität“	10
2.2 Prominente Konzepte.....	16
2.2.1 „Achsen der Ungleichheit“	18
2.2.2 „Interdependenzen“	20
2.2.3 „Intersectionality“	21
2.2.4 Mehrfachdiskriminierung: „Multiple, compound und intersectional discrimination“	23
2.3 Zwischenfazit.....	24
3. Rechtsetzung.....	29
3.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.....	29
3.1.1 Mehrdimensionalität im Regelungstext des AGG	30
3.1.2 Begründung zum Gesetzentwurf	30
3.1.3 Stellungnahmen zum Regierungsentwurf	32
3.1.4 Kommentare.....	33
3.1.5 Weitere rechtswissenschaftliche Literatur	35
3.2 Mehrdimensionale Diskriminierung in Regelungen außerhalb des AGG.....	36
3.2.1 Soldatinnen- und Soldatengleichbehandlungsgesetz	37
3.2.2 Schutz vor Diskriminierung behinderter Menschen im SGB IX, BGG und BGleig.....	38
3.3. Regelungen der EU	39
3.3.1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union	40
3.3.2 Die Gleichstellungsrichtlinien der EU	40
3.4 Regionale/globale Menschenrechte.....	45
3.4.1 AEMR.....	45
3.4.2 VN-Konventionen.....	45
3.4.3 Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten ...	47
3.5 Zwischenfazit.....	47
4. Rechtsdurchsetzung	49
4.1 Herausforderungen der Forschung.....	49
4.2 Hürden auf dem Weg zum und vor Gericht	50
4.3 Die Höhe einer Entschädigung nach dem AGG	52
4.4 Kategorisierungen vor Gericht	53
4.4.1 Geschlecht, Religion/Weltanschauung, „Rasse“/ethnische Herkunft ...	53
4.4.2 Religion, ethnische Herkunft.....	55
4.4.3 Geschlecht, „Rasse“/ethnische Herkunft	56
4.4.4 Geschlecht, Behinderung, sexuelle Identität	57
4.4.5 Geschlecht, Alter.....	57
4.4.6 Zwischenfazit	57

5. Handlungsempfehlungen.....	59
5.1 Forschung.....	59
5.2 Öffentlichkeitsarbeit, Information und Beratung.....	60
5.3 Rechtsetzung.....	63
5.4 Rechtsdurchsetzung.....	63
Literatur	65
Anhang	74

Zusammenfassung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das 2006 zur Umsetzung europäischer Richtlinien verabschiedet wurde, hat laut § 1 zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Diese „Gründe“ markieren nicht Unterschiede, Differenz oder Diversität, sondern benennen Lebensrealitäten als Diskriminierungserfahrungen. Entlang dieser „Gründe“ verteilen sich gesellschaftlich Chancen; anhand dieser „Gründe“ werden Menschen stereotypisiert und bewertet. Daher handelt es sich in der Sache um **Kategorisierungen**.

Diese Kategorisierungen stehen nicht nebeneinander, sondern sind **intersektional verschränkt**, voneinander abhängig, miteinander verwoben. Konzepte von und Studien zu Intersektionalität zeigen, dass Diskriminierung nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf einen „Grund“ bezogen geschieht, sondern in komplexen Formen existiert und erlebt wird. Daher greift ein Verständnis von Diskriminierung, das sich nur auf eine Kategorisierung bezieht, zu kurz; problematischer noch: Eine eindimensionale Sicht stereotypisiert, verzerrt und verkürzt die Probleme, um die es eigentlich geht.

Diskriminierung kann daher als Erfahrung verstanden werden, in der sich bestimmte „Achsen der Ungleichheit“ überkreuzen. Alle Menschen haben ein Geschlecht, eine sexuelle Identität, eine Herkunft etc., und nehmen entlang dieser Achsen hinsichtlich aller Kategorisierungen unterschiedliche soziale Positionen ein. So hängen z. B. an der Benachteiligung von alten Menschen Vorstellungen über Beweglichkeit, aber auch über Geschlechterrollen und sexuelle Identitäten; und Benachteiligungen von Frauen hängen eng mit Alter oder auch Ethnizität oder auch Behinderung zusammen. Daher ist von mehrdimensionaler Diskriminierung als Regelfall auszugehen. In der wissenschaftlichen Diskussion werden teilweise unterschiedliche Formen **mehrdimensionaler Diskriminierung** begrifflich abgegrenzt: Manchmal führt erst die Verschränkung von mehreren Kategorisierungen zu einer Benachteiligung, manchmal wirken verschiedene Kategorisierungen „nebeneinander“. In der gesellschaftlichen Wirklichkeit lässt sich das aber nicht „sauber“ trennen.

Welche **rechtlichen Konsequenzen** mehrdimensionale Diskriminierung hat, ist bislang weitgehend ungeklärt. Das AGG definiert mehrdimensionale Diskriminierung nicht. Es legt fest, dass eine Rechtfertigung hinsichtlich jedes einzelnen Diskriminierungsgrundes vorliegen muss, um nicht das Diskriminierungsverbot zu verletzen.

Eine Bestandsaufnahme zu rechtlichen Regelungen gegen Diskriminierung zeigt auch, dass auf Mehrdimensionalität bislang selten explizit eingegangen wird. Allerdings anerkennt der Gesetzgeber auch außerhalb des AGG vereinzelt, dass Kategorisierungen zusammentreffen.

Eine Analyse ausgewählter Gerichtsentscheidungen zeigt jedoch, dass Gerichte mehrdimensionale Diskriminierungen tendenziell nicht erkennen oder nicht angemessen berücksichtigen. Umfassende Prüfungen des gesamten Lebenssachverhalts mit Blick auf verschiedene potenziell relevante Kategorisierungen sind die Ausnahme. Dabei kommt erschwerend hinzu, dass die Beweiserleichterung des AGG nicht angewandt wird.

Aus den theoretischen und juristischen Analysen der Expertise lassen sich einige **Handlungsempfehlungen** ableiten. Sie richten sich an die ADS sowie an weitere Akteure.

So besteht zu Diskriminierung insgesamt und speziell zu mehrdimensionaler Diskriminierung Bedarf an kritischer, transdisziplinärer **Forschung**. Ein Ziel müsste es sein, bessere methodische Instrumente zu entwickeln, um Diskriminierung eben mehrdimensional und angemessen zu verstehen. Das betrifft z. B. auch die Erhebung von Beschwerdedaten, in der mehrdimensionale Diskriminierung systematisch berücksichtigt werden müsste. Zudem wäre es wichtig, partizipative Methoden der Forschung einzusetzen und zu stärken, da gerade der Bereich Diskriminierung von dominanten Vorurteilen geprägt ist, die auch in der Wissenschaft leicht reproduziert werden. Dabei geht es um qualitative Forschungsmethoden, um reflexive Kompetenzen und Reflexionsinstrumente im Forschungsprozess und um die Anerkennung der Expertise Betroffener oder auch Beratender.

Für die **Öffentlichkeitsarbeit** muss mehrdimensionale Diskriminierung als gesellschaftliches Problem in großer Bandbreite von individueller, institutioneller und struktureller Benachteiligung vermittelt werden. Gerade die Öffentlichkeitsarbeit muss einem horizontalen Ansatz folgen, also mehrdimensionale Diskriminierung immer thematisieren, um Stereotypen und anderen problematischen Verkürzungen, insbesondere der Hierarchisierung und Funktionalisierung von Diskriminierungen auf Kosten anderer, entgegenzuwirken. Besonders wichtig scheint Öffentlichkeitsarbeit für Akteure zu sein, die dem Antidiskriminierungsrecht ablehnend gegenüberstehen, aber selbst Verantwortung tragen.

Es geht vor allem um

- | Sensibilisierung und Wissensvermittlung für Jurist_innen und Verantwortliche in der Politik,
- | Sensibilisierung und Wissensvermittlung für Verantwortliche im Bildungswesen, insbesondere in Schule,
- | Sensibilisierung und Wissensvermittlung für Arbeitgeber_innen und für Gewerkschaften sowie für die Wohlfahrtsverbände,
- | Information und Empowerment Betroffener,
- | Austausch, Unterstützung und Vernetzung von Beratenden,
- | Information der allgemeinen Öffentlichkeit über Diskriminierung und Beseitigung der Desinformation und Vorurteile zum AGG.

Die Öffentlichkeitsarbeit muss insbesondere dem bislang eher negativen Image des Antidiskriminierungsrechts aktiv etwas entgegensetzen.

Weitere Handlungsempfehlungen zielen auf die **Rechtsetzung**. Die Liste der Diskriminierungsgründe im AGG müsste als offene Liste von Kategorisierungen gefasst werden, aufgrund derer Diskriminierung verboten ist. Die Verbindung der Kategorisierungen mit einem „oder“ sollte durch ein „und“ ersetzt werden, denn das „oder“ suggeriert ein unrea-

listisches isoliertes Nebeneinander, keine Verschränkung. Des Weiteren sollte darauf hingewirkt werden, jeglicher Hierarchisierung zwischen verschiedenen Diskriminierungen durch unterschiedliche Anwendungsbereiche und durch unterschiedliche Rechtfertigungen, insbesondere in § 9 AGG, entgegenzutreten. Bezüglich wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Sanktionen muss eine rechtsdogmatisch überzeugende Lösung gefunden werden, die mehrdimensionale Diskriminierung nicht additiv, sondern einzelfallgerecht berücksichtigt.

Mit Blick auf die **Rechtsdurchsetzung** gilt es, Hürden für Betroffene auf dem Weg zum und vor Gericht abzubauen. Es bedarf empirischer Forschung zu Rechtsmobilisierung, damit entsprechende Maßnahmen nicht auf stereotypisierenden Vermutungen, sondern auf gesicherten Erkenntnissen fußen. Weil fehlende Klagen zu einem Mangel an Rechtsprechung führen, was wiederum problematische Effekte hat, ist die Förderung strategischer Prozessführung sinnvoll und auch notwendig. Eine solche Förderung sollte darauf zielen, insbesondere Menschen mit weniger „spektakulären“ Erfahrungen Unterstützung zukommen zu lassen. Sonst besteht die bereits aus dem Gleichstellungsrecht für Frauen bekannte Gefahr, dass nur Privilegierte derartige Angebote nutzen und auch nur potenziell „erfolgreiche“ Klagen verfolgt werden.

Für die Rechtsdurchsetzung ist eine Klarstellung der Beweiserleichterung des AGG wichtig. Dabei sollten die erforderlichen Indizien für einen Anfangsverdacht bei mehrdimensionaler Diskriminierung und die Nutzung von statistischen Daten bei mittelbarer Diskriminierung thematisiert werden.

Schließlich bietet das AGG mit den positiven Maßnahmen ein geeignetes Instrument, um strukturelle und institutionelle Diskriminierung zu bekämpfen. Auch hier muss mehrdimensional analysiert und gehandelt werden, um insbesondere zu verhindern, dass die Förderung der einen die anderen diskriminiert. Hierauf zielt das Konzept der politischen Intersektionalität, da es zeigt, wer genau von einer Regelung profitiert und welche impliziten Normen und Privilegien reproduziert werden, wenn Diskriminierung nicht mehrdimensional gedacht wird.

Die Expertise wurde erstellt von Prof. Dr. Susanne Baer, LL. M., Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin sowie den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Melanie Bittner und Anna Lena Göttsche.

1.

Einleitung: Fragestellungen und Vorgehen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das 2006 zur Umsetzung europäischer Richtlinien verabschiedet wurde, hat laut § 1 zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Offensichtlich ist jedoch, dass Diskriminierung in komplexen Formen existiert und der Bezug auf nur eine Dimension wie Geschlecht, Ethnizität, Alter, Behinderung usw. dies nicht greift. Das AGG nennt diese Dimensionen „Gründe“, andernorts heißen sie Merkmale¹, Kategorien² oder, analytisch überzeugend, Kategorisierungen.³ Diese Expertise sucht zu verdeutlichen, wie mehrdimensionale Diskriminierung auch juristisch verstanden werden kann.

Es gibt zahlreiche Beispiele, die zeigen, dass Diskriminierung fast nie ein klarer, eindimensionaler Fall ist. Vielen Menschen leuchtet das unmittelbar ein, wenn Altersgrenzen errichtet werden. Endet die Chance, beruflich gefördert zu werden, mit 30 Jahren, gehen nicht nur schlicht Ältere leer aus, sondern diese Älteren sind dann überwiegend Menschen, die sich Mitte 20 vorübergehend für Familienzeit entschieden oder die erst Mitte 20 einen zweiten Bildungsweg begonnen haben. Sie sind mit 30 nicht da, wo andere ohne Einbußen sein können. Dann ist die Altersgrenze unfair, im Hinblick aber nicht nur auf das Alter, sondern auch auf das Geschlecht oder auf den sozialen Hintergrund.⁴

Oft ist es aber auch noch komplizierter: Die Debatte und auch die gerichtlichen Entscheidungen⁵ um das muslimische Kopftuch sind da aufschlussreich. Hier wirken mehrere Kategorisierungen, an die § 1 des AGG anknüpft, zusammen: Sowohl Religion als auch Geschlecht und ethnische Herkunft spielen eine Rolle; zudem kann auch der Bildungshintergrund und damit die soziale Schicht nicht außen vor gelassen werden, was deutlich wird, wenn das Kopftuch von Lehrerinnen kontrovers debattiert wird, das von Reinigungskräften (auch an staatlichen Schulen) jedoch nicht. Zudem offenbart dieser Konflikt auch das Risiko der Funktionalisierung einer Diskriminierung zulasten einer anderen. Es kommt hier zu einer Kulturalisierung und Exotisierung von Geschlechterdiskriminierung, wenn das Kopftuch nur als ein Symbol für die Unterdrückung von muslimischen Frauen und eine negative Vorbildwirkung für muslimische Schülerinnen und Schüler betont werden, jedoch außer Acht bleibt, dass Frauen, die Lehrerinnen werden wollen, studiert haben,

1 Schiek-**Schiek**, § 1 AGG Rn. 4 ff., Rust/Falke-**Rust**, § 1 AGG Rn. 1 ff., Bauer u. a., § 1 AGG Rn. 13 ff., Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 1 AGG Rn. 13, Rudolf/Mahlmann (2007), § 1 Rn. 35.

2 Zinsmeister (2007), Althoff (2006).

3 Hof (1995), Klinger (2003), McCall (2005), Verloo (2006), Walgenbach u. a. (2007).

4 Zu einer ähnlichen Konstellation vor Gericht unten 4.4.5.

5 Dazu unten 4.4.1.

erwerbstätig sein wollen und Bildung eine hohe Bedeutung zumessen, und dass alle Schülerinnen und Schüler mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen auch der nicht-muslimischen Mehrheitsgesellschaft zu kämpfen haben.⁶ Demgegenüber soll Antidiskriminierungsrecht dazu beitragen, Vorurteilen der Mehrheitsgesellschaft entgegenzutreten zu können. Daher wurde höchstrichterlich auch schon vor Inkrafttreten des AGG die Argumentation eines Arbeitgebers zurückgewiesen, Kundinnen und Kunden würden sich weniger gerne von einer Verkäuferin mit Kopftuch beraten lassen, weshalb man ihr kündigen dürfe⁷: Stereotype dürfen Diskriminierung gerade nicht legitimieren.

Schließlich gibt es Fälle, die als mehrdimensionale Diskriminierung angesehen werden, aber wieder andere Fragen aufwerfen: Ein Mann wird in eine Diskothek nicht eingelassen, weil er „arabisch“ aussieht.⁸ Ist hier – nach § 1 AGG – die „Ethnizität“ Grund der Benachteiligung? Oder das Geschlecht, weil der Mann nicht, aber alle Frauen eingelassen werden? Oder ist das (auch) eine sexistische Einlasspolitik, weil sie darauf setzt, dass Frauen (eines bestimmten Alters, Aussehens, ohne sichtbare Behinderung?) eine Disko „attraktiver“ machen? Hier zeigt sich, dass in Situationen sozialer Ausgrenzung nicht nur unterschiedliche Dimensionen zusammenkommen, sondern diese auch nicht schlicht einen Unterschied machen, sondern in sich problematisch funktionieren. Im Fall der Diskothek geht es ja um mehr als um „Ausländerfeindlichkeit“ oder Geschlechterdifferenz. Multidimensionale Diskriminierung muss also genau verstanden werden, um beurteilen zu können, wie nicht zuletzt juristisch darauf reagiert werden muss.

Das AGG selbst thematisiert mehrdimensionale Diskriminierung ausdrücklich nicht auf der Ebene des Tatbestandes, also des Vorliegens einer Diskriminierung. Vielmehr beschäftigt sich § 4 AGG mit der „unterschiedlichen Behandlung wegen mehrerer Gründe“ auf der Ebene der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung. Eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 AGG aufgezählten Ungleichheiten muss danach in Bezug auf jede einzelne Kategorisierung gerechtfertigt sein, um nicht das Diskriminierungsverbot zu verletzen. Desgleichen lässt sich § 9 AGG als Hinweis auf mehrdimensionale Diskriminierung verstehen: Umstritten und entsprechend unklar ist allerdings, inwieweit beim Zusammentreffen von Religion und anderen Ungleichheitskategorisierungen eine Rechtfertigung unter Hinweis auf das religiöse Selbstverständnis zulässig ist.⁹ Das AGG regelt nicht ausdrücklich, welche Auswirkungen die Konstellation einer mehrdimensionalen Diskriminierung auf die Beweisanforderungen hat und welche Konsequenzen sich auf der Rechtsfolgenseite ergeben. Diese Fragen sind für eine künftig gute Praxis noch zu klären.

Für eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Phänomen mehrdimensionaler Diskriminierung ist zunächst allerdings eine Klärung von Begriffen wie „mehrfache“, „verstärkende“, „mehrdimensionale“ und „intersektionelle Diskriminierung“ erforderlich. Zudem können verschiedene Konzepte von „Intersektionalität“ dabei helfen, genauer zu verstehen, welche Fragen gerade mehrdimensionale Diskriminierung für die juristische, beratende und politische Praxis aufwirft. So wird das Zusammenwirken von Kategorisierungen beispielsweise als „Achsen sozialer Ungleichheit“ beschrieben, als „Interdependenz“ oder eben als „Intersektionalität“.

6 Berghahn/Rostock (2009).

7 BAG 2 AZR 472/01, Urteil v. 10.10.2002, bestätigt vom BVerfG 1 BvR 792/03, Beschluss v. 30.07.2003.

8 Dazu unten 4.4.3.

9 Ausführungen zu § 9 AGG unten 3.

Mit dem Zwischenfazit soll gezeigt werden, welche Bedeutung die verschiedenen bislang wissenschaftlich diskutierten Konzepte für das Antidiskriminierungsrecht haben. Daraus ergeben sich erste Vorschläge zur Begriffsverwendung. Da die Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entsteht, konzentrieren wir uns auf die Kontexte der Rechtspraxis und der Informations-, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit sowie auf die Forschung. Für die Beratungsarbeit, die wir in dieser Expertise nur streifen, können mit guten Gründen andere und auch je unterschiedliche Begriffe sinnvoll Verwendung finden.

Im zweiten Teil wenden wir uns dann der juristischen Ebene zu. Zunächst lässt sich zeigen, wie auf der Ebene der Normtexte, also seitens der Rechtsetzung und der sie interpretierenden Literatur, mit mehrdimensionaler Diskriminierung umgegangen wird. Sodann haben wir die wenigen gerichtlichen Entscheidungen genauer untersucht, die sich mit mehrdimensionaler Diskriminierung befassen. Am Ende der Expertise stehen Handlungsempfehlungen für Forschung, Öffentlichkeitsarbeit, Rechtsetzung und Rechtsdurchsetzung.

Grundlage unserer Ausführungen ist die einschlägige Forschung aus den Gender Studies und der feministischen Soziologie, Politik- und Rechtswissenschaft sowie der Critical Race Theory.¹⁰ Dazu kommt die Recherche zur Rechtspraxis in den öffentlichen Datenbanken und der Urteilsdatenbank, die an der Humboldt-Universität zu Berlin für die LADS Berlin bearbeitet wird,¹¹ die Sichtung der juristischen Kommentarliteratur und einschlägiger dogmatischer Arbeiten zum AGG. Zudem flossen in diese Expertise maßgeblich Diskussionen mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Verwaltung und Antidiskriminierungsberatung ein, die sich im Rahmen eines Workshops mit unseren Zwischenergebnissen kritisch und aus unterschiedlichen Perspektiven befassten.¹²

10 Eine spezialisierte Sammlung ist über die Literaturdatenbank des Lehrstuhls zugänglich, unter <http://baer.rewi.hu-berlin.de>. Profitiert haben wir zudem von dem europäischen Forschungsprojekt QUING von Susanne Baer und Lucy Nowotnick Chebout (www.quing.eu) und den Werkstattgesprächen zu „Intersektionalität in Beratung, Trainings, Fort- und Weiterbildung“ (http://baer.rewi.hu-berlin.de/aktuell/Veranstaltungen/flyer_intersek_ws.pdf) als Teil einer Veranstaltungsreihe, die Sabine Hark, Hannah Meissner, Ina Kerner, Susanne Baer und Lucy Nowotnick Chebout in Berlin organisieren.

11 Mehr zur Recherche zur Judikatur unter 4.1. Die LADS (Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin) stellt eine Datenbank zu Entscheidungen zum AGG zur Verfügung, die in Kooperation mit Susanne Baer und Maria Ketteler erstellt wird (<http://www.berlin.de/lb/ads/agg/urlteile/index.html>). Dort entstehen auch Facheinschätzungen zu konkreten Problemlagen aus der Arbeit der Berliner Beratungseinrichtungen (<http://www.berlin.de/lb/ads/agg/expertisen/index.html>).

12 Wir möchten allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops ganz herzlich für ihre hilfreichen Fragen, Anmerkungen und Vorschläge danken. Vgl. die Dokumentation des Workshops im Anhang.

2. Begriffe

Zunächst geht es um die Klärung und Systematisierung von Begriffen, die zur Beschreibung von mehrdimensionaler Diskriminierung benutzt werden. Die ausführliche Darstellung soll in erster Linie begriffliche und konzeptuelle Klarheit ermöglichen. Zudem soll zumindest ansatzweise deutlich werden, in welchen Formen mehrdimensionale Diskriminierung auftreten kann, um einen Teil der Lebensrealitäten und damit eben auch der Diskriminierung sichtbar zu machen, die in der deutschen Rechtspraxis bisher weitgehend unbekannt sind.¹³ Beschrieben werden hier also nicht etwa neue Erfahrungen und gesellschaftliche Phänomene. Vielmehr greifen wir auf, was bereits seit längerer Zeit von betroffenen Menschen, in politischen Bewegungen und in wissenschaftlichen Publikationen thematisiert, kritisiert und bekämpft wird. Dazu liegen Erkenntnisse vor; allerdings wäre weitere sozial- und kulturwissenschaftliche Forschung zu den Erfahrungen in Deutschland angebracht.

„Intersektionalität“ ist mittlerweile der Oberbegriff im wissenschaftlichen Kontext, um das Zusammenwirken mehrerer Ungleichheitskategorien zu beschreiben. Allerdings werden unter diesem Titel sehr unterschiedliche Konzepte verhandelt. Diese sind vor dem Hintergrund der Geschichte von Diskussionen um Intersektionalität zu verstehen. Hier gibt es bereits keine lineare Begriffsgeschichte mit einem Anfang und einem Ende, sondern Geschichten der politischen und theoretisch-konzeptionellen Auseinandersetzungen. Im Vordergrund stehen dann vier prominente, also in Deutschland viel zitierte und häufig diskutierte Konzepte. Diese verdeutlichen jeweils unterschiedliche Problemstellungen, die für den Umgang mit mehrdimensionaler Diskriminierung wichtig sind. Daraus kann ein Fazit für die Verwendung der Begriffe in politischen und juristischen Kontexten sowie für die informierende Kommunikation mit der Öffentlichkeit gezogen werden.

2.1 Geschichten von „Intersektionalität“

Das Prinzip von Intersektionalität lässt sich sehr gut mit den Arbeiten der Autorin verdeutlichen, die wohl als Erste den Begriff und damit ein zentrales Intersektionalitätskonzept geprägt hat. Es ist die US-amerikanische Rechtswissenschaftlerin Crenshaw¹⁴. Sie argumentierte anhand einer Analyse von Gerichtsentscheidungen zu Diskriminierungsfällen, dass wirksamer Rechtsschutz auf einem Konzept beruhen muss, in dem Diskriminierung nicht in Einzelteile zerlegt, sondern als komplexes Geschehen verstanden wird. Anlass war, dass

¹³ Ursachen dafür sind vielfältig. Es dürfte sich um fehlende Mobilisierung handeln, die auch an fehlenden oder fehlerhaften Vorstellungen der juristischen Akteure – Beratung, Anwaltschaft, Gerichte – hängt.

¹⁴ Zum Konzept auch unten 2.2.1.

Unternehmenspolitiken zu Einstellung, Beförderung, Entlassung und Entlohnung dazu führten, dass Schwarze¹⁵ Frauen benachteiligt wurden, und dagegen in den USA weder ein Recht gegen Geschlechterdiskriminierung noch ein Recht gegen rassistische Diskriminierung geltend gemacht werden konnte, weil unterschiedliche Schutzstandards für unterschiedliche Merkmale galten (und verfassungsrechtlich auch weiterhin gelten). Crenshaw führte aus, dass Schwarze Frauen folglich von intersektionaler Diskriminierung spezifisch betroffen seien und ohne Rechtsschutz wären. Sie benutzte das Bild einer Kreuzung („intersection“), an der zwei Diskriminierungsgründe („race“ und „sex“) zusammentrafen, was rechtlich erst begriffen werden müsse. Crenshaw kritisiert damit einen „single-axis-approach“, also einen auf separate Gründe oder Merkmale zielenden Ansatz von Antidiskriminierungspolitik, als unzureichend und hinderlich für die Beseitigung von Diskriminierung. Er nehme Diskriminierte als entweder rassistisch oder sexistisch oder aus anderen Gründen diskriminiert wahr, begreife aber spezifische, eben intersektionale Diskriminierungen nicht. Crenshaws Kritik zielt damit auf die Ebene der Dogmatik, die aus einem allgemeinen Gleichheitssatz (in den USA dem 14th Amendment) unterschiedliche Schutzniveaus („levels of scrutiny“) konstruiert und Menschen zwingt, sich einem von diesen exklusiv zuzuordnen.¹⁶ In weiteren Arbeiten hat Crenshaw diese Kritik dann auch auf Politiken bezogen: Trennungen in einzelne Diskriminierungen führten beispielsweise im Kampf gegen häusliche Gewalt dazu, keine Koalitionen zwischen der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung und der Frauenbewegung bilden zu können und eventuell sogar gegeneinander in Konkurrenz zu arbeiten.¹⁷ Diese müsse durch ein besseres Verständnis für intersektionale Diskriminierung überwunden werden.

Zum Thema Intersektionalität sind in der Folge dann zahlreiche weitere Texte und Theorien entstanden. Sie wurden insbesondere in Crenshaws Arbeitskontext der „critical race theory“ (in den USA oft auch „CRT“) publiziert, was ein zentraler Ort der Debatte um Intersektionalität mit wertvollen Beiträgen auch jenseits der Verwendung des Begriffs Intersektionalität ist¹⁸. Daneben stehen zahlreiche feministische Arbeiten, z. B. von Rich und MacKinnon, die sich mit dem Zusammenwirken insbesondere von Rassismus und Sexismus und von Sexismus und Heteronormativität befassten, also z. B. Benachteiligungen von Homosexuellen als Zusammenwirken von Geschlechterstereotypen mit einer spezifischen Sexualmoral verstehen¹⁹. Insbesondere Schwarze Frauen und dann auch Asian Americans wie Matsuda und andere, die nicht der weißen Mehrheitsgesellschaft angehörten, thematisierten seit den 1980er-Jahren spezifische Formen der Unterdrückung, die durch Rassismus und Sexismus sowie andere Dominanzverhältnisse geprägt sind. Ihre Arbeiten zielten einerseits immer auf eine Verbesserung der rechtlichen Möglichkeiten, gegen Diskriminierung vorzugehen. Sie waren andererseits aber auch immer Interventionen, die auf Ausschlüsse, Marginalisierungen, Verzerrungen und implizite Normen innerhalb sozialer Bewegungen wie der zweiten Frauenbewegung („Second Wave Feminism“) oder bestimmter antirassistischer Politiken hinweisen, diese kritisieren und verändern wollten. Damit richtet sich Kritik z. B. auch gegen Teile der feministischen Theorie, soweit diese mit einer homogenen Vorstellung von „den Frauen“ arbeiten, und geht gegen die daraus folgende Vereinnahmung und Ausblendung von Hierarchien unter Frauen an, oder gegen Teile der CRT, soweit diese mit einer

15 Die Großschreibung von „Schwarz“ soll sichtbar machen, dass es sich dabei um ungleichheitsrelevante Kategorisierungen handelt, nicht um essentialistische Zuschreibungen, vgl. Eggers u. a. (2005), 13.

16 Crenshaw (1991). Im Vergleich erläutert dies Sacksofsky (2006).

17 Crenshaw (1994).

18 Combahee River Collective (1981), hooks (1981), Hull/Scott (1982), Lorde (1987), Collins (1998), u. a. Die Arbeiten wurden großteils nicht ins Deutsche übersetzt und zum Teil sehr spät rezipiert.

19 MacKinnon (2007), 420–431, hooks (1990).

homogenen Vorstellung von „Minderheiten“ operierte. Entscheidend ist für beide Seiten, die Vorstellungen zu verändern, die die juristische Wahrnehmung von Diskriminierung ebenso problematisch prägen können wie Politiken.

Ähnliche Kritiken wie in den USA wurden auch in Deutschland formuliert.²⁰ So reichen die Forderungen nach wirksamem rechtlichen Schutz gegen unterschiedliche Diskriminierungen weit zurück, entwickelten sich allerdings auch sehr unterschiedlich. Politisch stand die Gleichberechtigung hinsichtlich des Geschlechts lange nur für Frauen – und nicht wie heute zunehmend mit Blick auf Geschlechterstereotype – auf der Agenda. Anerkannt waren auch Forderungen nach Fürsorge für Menschen mit Behinderung, nicht aber, wie heute deutlicher, nach Enthinderung. Konsens bestand in der Ablehnung von Antisemitismus, aber Recht gegen „Rassismus“ zu fordern, wird bis heute oft als ungerechtfertigte Provokation empfunden. Auch Rechte gegen Nachteile wegen der sexuellen Identität werden weiterhin nicht mehrheitlich anerkannt. Deutlich wird hier zunächst, dass Diskriminierung nicht je dasselbe oder analog zu betrachten ist. Nicht nur wissen wir unterschiedlich viel über die jeweiligen Diskriminierungen; wir nehmen sie auch unterschiedlich ernst und wahr.

Die Ungleichzeitigkeiten und Ungereimtheiten einer Auseinandersetzung mit mehrdimensionaler Diskriminierung zeigen sich auch in der Geschichte feministischer Debatten in Deutschland. Die Erziehungswissenschaftlerin Walgenbach zeigt in einer historisierenden Analyse unterschiedliche Positionen innerhalb der westdeutschen Frauenbewegungen auf. Sie stellt diese nicht als eine Bewegung vor, sondern nennt diverse Akteurinnen und Kritikpunkte, Forderungen und Erfolge von Frauen mit Behinderung, Migrantinnen, jüdischen Frauen und Schwarzen Frauen. Diese sahen sich, so Walgenbach, im feministischen „Mainstream“ mit ihren Erfahrungen nicht repräsentiert, sondern durch Prozesse des „othering“ zu „den Anderen“ gemacht, also marginalisiert oder vereinnahmt. Daraus folgt nun allerdings nicht, „die“ Frauenbewegung in viele Unterbewegungen aufzuteilen, denn dies wäre eine unzulässige Homogenisierung marginalisierter Frauen. Vielmehr wird hier deutlich, dass Ungleichheiten nicht entlang einer Differenz verlaufen. Frauen sind mehrdimensional von Diskriminierung betroffen. Daher zielte die Kritik nicht auf binäre Gegenüberstellungen von Diskriminierten oder Marginalisierten und Privilegierten oder „Etablierten“, sondern auf die Anerkennung je spezifischer Erfahrungen und eben mehrdimensionaler Verhältnisse. Diskriminierung findet auch unter Marginalisierten statt, in je bestimmten Kontexten, die wiederum hinsichtlich einer (oder auch mehrerer) Kategorisierung(-en) nicht immer und überall und in jeglicher Hinsicht, aber irgendwo privilegiert sind. Es gibt, so Walgenbach, also keinen „genuinen Kern“ von Kategorien:

„Der Überblick über die politischen Interventionen [...] zeigte deutlich, dass ein solch ‚genuiner Kern‘ nur zu deklarieren wäre, wenn man spezifische Lebensformen, Subjektpositionen oder Diskurse privilegiert und zum theoretischen Zentrum erklärt (wie z. B. die mehrheitsdeutsche Mittelschichtsfrau). [...] Nimmt man [...] sämtliche angeführten Dominanzverhältnisse zusammen (Befähigung/Behinderung, Alter, Sexualität, Lokalität, Nation, Klasse/Schicht, Ethnizität, ‚Rasse‘) so stellt sich die Frage, ob die Figur der ‚marginalisierten Frau‘ wirklich auf einen ‚Sonderfall‘ oder ‚Spezialinteressen‘ reduziert werden kann.“²¹

20 Ausführlich dazu Walgenbach (2007), weiter Hornscheidt (2007), 84: Einen genuinen Kern von Kategorien abzulehnen heißt, dass „so auch implizite Normalvorstellungen von Identitätskategorisierungen analysiert und explizierbar“ werden.

21 Walgenbach (2007), 39.

Auch Geschlecht, oder daher genauer: Gender, muss folglich als interdependente Kategorie gedacht werden. Damit werde eine Konstruktion von „Frauen“ oder „den Frauen“ durchbrochen, die weiße, heterosexuelle, nicht behinderte usw. Frauen der Mittelschicht implizit zur Norm macht.²²

Sehr früh war in den deutschen Frauenbewegungen zudem, was Walgenbach ausblendet, die Ausgrenzung von Homosexualität bzw. Lesben ein Thema²³, aber auch die Ausgrenzung anderer spezifischer Erfahrungen, die nicht alle Frauen teilen, wie z. B. der Mutterschaft. Der Perspektivwechsel erfolgte hier in Anknüpfung an Rich's Kritik am „System der Zwangsheterosexualität“.²⁴ Dabei „handele es sich um Heterosexualität als Institution und um Machtbeziehungen“²⁵, die nicht nur das Leben von lesbischen Frauen prägten, sondern grundlegend mit einer politischen Kritik an der Vorstellung der Existenz zweier „natürlicher“ Geschlechter, einer „natürlichen“ Begehrensform²⁶ und den damit entstehenden Ausblendungen und Hierarchisierungen zusammenhängen.

Daneben ging es aus einer antirassistischen Perspektive²⁷ um den Zusammenhang von Geschlechterdiskriminierung und Aufenthaltsrecht, beispielsweise bei häuslicher Gewalt: Für Frauen ohne eigenständigen, von ihrem gewalttätigen Ehemann unabhängigen Aufenthaltstitel war eine Trennung oder Scheidung mit dem Risiko der Abschiebung verbunden.²⁸ Schwarze Frauen kritisierten auch, dass weiße Frauen von Unterdrückungsverhältnissen wie Rassismus und Kolonialismus profitierten, wenn Reproduktionsarbeit mehr und mehr durch Migrantinnen²⁹ und Frauen ohne Papiere geleistet würde.³⁰

Zudem wurden die spezifische soziale Position und Diskriminierung von Frauen mit Behinderung seit den späten 1979er-Jahren innerhalb der Krüppelbewegung analysiert und bekämpft.³¹ So gelten für Frauen mit Behinderung im Gegensatz zu Frauen ohne Behinderung unterschiedliche Geschlechternormen. Frauen mit Behinderung kritisierten, dass ihnen Geschlechtlichkeit eher abgesprochen würde und sie auch häufig entsexualisiert würden. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass barrierefreie Toiletten für Menschen mit Körperbehinderung nicht die gesellschaftliche Norm der Zweigeschlechtlichkeit herstellen.³² In Bezug auf reproduktive Rechte erfahren Frauen mit Behinderung spezifische Einschränkungen, da sie gegen gesellschaftliche Normen kämpfen müssen, die ihren potenziellen Kinderwunsch verurteilen: Die Durchführung einer Sterilisation auch ohne das informierte Einverständnis der Frau³³ und medizinische statt sozialer Indikation bei Schwangerschaftsabbrüchen³⁴ sind deren Folge. Frauen mit Behinderung wird, wenn sie

22 Mit dem Begriff Interdependenzen arbeiten auch Weiß u. a. (2001), Lorey (2006), El-Tayeb (2003).

23 Vgl. dazu Dennert u. a. (2007), Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis (1989), Hark (2004), 104 f.

24 Rich (1983).

25 Hauer/Paul (2006), 10.

26 Hagemann-White (1984).

27 Oguntoye (1986), Arbeitsgruppe Frauenkongress (1984), Ani (2004), die getrennte Darstellung der Frauenbewegungen von Lesben und Schwarzen Frauen mit Behinderung soll exemplarisch deren Inhalte verdeutlichen, zu Schwarzen Lesben Ani (2007).

28 Schweikert (2000), 513 f., Leuze-Mohr (2001), 303–321, Ratsch (1984), zur Bedeutung des Aufenthaltstitels für die Situation von und soziale Arbeit mit Frauen mit unsicherem Aufenthaltstitel oder ohne Papiere trotz rechtlicher Härtefallregelung s. Prasad (2008), 8 f.

29 Zu antimuslimischem Rassismus Attia (2009).

30 FeMigra (1994), Bednarz-Braun/Heß-Meining (2004), 72–91.

31 Daniels (1983), zu Krüppellesben Raab (2007).

32 Zemp (1993), Arnade (1992).

33 Köbsel (1987).

34 Boll/Degener u. a. (1985).

sexuelle Gewalt erfahren, empirisch seltener geglaubt³⁵, während sie gleichzeitig einer spezifischen Gefahr der sexualisierten Gewalt ausgesetzt sind durch Abhängigkeit von Institutionen der Pflege und Versorgung³⁶.

Insgesamt thematisierte „die“ Frauenbewegung damit Mehrdimensionalität oder das, was heute in theoretischen Diskussionen weithin als „Intersektionalität“ diskutiert wird. Hier wird auch deutlich, dass sowohl innerhalb der sozialen Bewegungen gegen Ungleichheiten – Frauenbewegungen, Bewegungen gegen Rassismus, für Enthinderung usw. – als auch in den etablierten politischen Räumen der Mehrheitsgesellschaft sehr uneinheitliche – und oft nur eindimensionale – Vorstellungen davon bestehen, was Diskriminierung ist.

Zudem zeigt sich, dass trotz der Vielfalt von Kritiken von Frauen an feministischen Positionen, Forderungen und Arbeitsformen immer eine Tendenz zu einer gewissen Priorisierung – im ungünstigsten Fall: einer Hierarchisierung³⁷ – vorhanden ist. So werden – ganz im Einklang mit der Geschichte, die mit den Lebenslagen Schwarzer Frauen in den USA beginnt – oft vorrangig „gender“ und „race“ thematisiert. Weitgehend fehlen in Deutschland, so auch Walgenbach, Aussagen zur Diskriminierung von Frauen in Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu Sinti und Roma, zu Alter, Klasse oder Ost/West-Herkunft.³⁸ Insofern unterscheiden sich Ungleichheitsdimensionen hinsichtlich ihrer Geschichten nicht nur voneinander, sondern es gibt auch Auslassungen, Tabuisierungen, Unaufmerksamkeiten, auf die in der Arbeit zu achten ist.

Zudem wird deutlich, dass sich Intersektionalitätskonzepte in Deutschland aus diversen politischen und auch akademischen Kontexten speisen. Es ist nicht unwichtig, wer diese Geschichten erzählt oder schreibt. Einige Beschreibungen kommen von Betroffenen, andere von Interessenvertretungen, wieder andere aus der Wissenschaft von Menschen, die Diskriminierung nachteilig erlebt haben oder auch nicht. Manchmal ist Forschung eng mit sozialen oder politischen Bewegungen verknüpft (z. B. Disability Studies, feministische Wissenschaft), manchmal weit von diesen entfernt, und auch je unterschiedlich institutionalisiert. Vertiefte Forschung zu Diskriminierung ist in Deutschland nach wie vor kaum in die Studien- und Forschungsprofile in den Fächern integriert. Soweit dazu eigene Schwerpunkte existieren, verfügen die Genderstudies über die weitreichendste Institutionalisierung und teilweise auch institutionelle und personelle Überschneidung mit anderen Schwerpunkten, wie den Queer-Theorien³⁹, Postkolonialen Studien und kritischer Migrations- und Rassismusforschung⁴⁰, Disability Studies⁴¹ und Diversity Studies⁴², nur in Ansätzen in der Altersforschung⁴³. Diesbezüglich besteht der Bedarf, kategorien- und disziplinenübergrei-

35 Becker (1995), Boll/Degener u. a. (1985).

36 Boll/Degener u. a. (1985), Becker (1995), 81–89.

37 Dazu eingehend Baer (2008).

38 Walgenbach (2007), 39.

39 Dazu arbeitet u. a. das außeruniversitäre Institut für Queer Theory Berlin/Hamburg, www.queer-institut.de (Zugriff 21.05.10) oder auch Prof. Sabine Hark an der TUB.

40 Hier ist beispielsweise das Frankfurt Research Center for Postcolonial Studies (FRCPS) aktiv, <http://normativeorders.net/de/component/article/289?title=> (Zugriff 25.05.10), oder auch Prof. Ina Kerner mit entsprechender Denomination einer Juniorprofessur an der HUB.

41 Vgl. dazu die Dokumentationen: Waldschmidt (2003), Hermes/Köbsel (2003).

42 Die Alice Salomon Hochschule Berlin stellt die Diversity Studies in die Tradition der britischen Cultural Studies und thematisiert auch Aspekte wie Migration, Flucht, Klasse und Behinderung (s. Dokumentation des Workshops im Anhang); anders profiliert ist die FUB, Interdisziplinäres Forum Gender und Diversity (<http://www.geschkult.fu-berlin.de/e/ifgd/index.html>, Zugriff 25.05.10); wieder andere befassen sich mit Diversity als betriebswirtschaftlichem Konzept, Krell (2007).

43 Vgl. m. w. N. Baer (2009a).

fende Forschung zu Diskriminierung auch strukturell zu fördern.⁴⁴ Durch die Behindertenrechtskonvention⁴⁵ ist Deutschland seit 2009 verpflichtet, „die Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit und deren Förderung“⁴⁶ anzuerkennen und „geeignete und wirksame Maßnahmen, zwischenstaatlich sowie, soweit angebracht, in Partnerschaft mit den einschlägigen internationalen und regionalen Organisationen und der Zivilgesellschaft, insbesondere Organisationen von Menschen mit Behinderung“⁴⁷ zu treffen. Es kann dafür u. a. Maßnahmen ergreifen, „die Forschungszusammenarbeit und den Zugang zu wissenschaftlichen und technischen Kenntnissen [...] erleichtern“⁴⁸.

Desgleichen ist bereits 1995 in der „Beijing Declaration and Platform for Action“ festgehalten worden, dass umfassender Bedarf besteht, Forschung vernetzt und übergreifend zu betreiben. Konkret mehrdimensionale Diskriminierung betreffend werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen, die von statistischen Ämtern sowie relevanten Stellen gefördert werden sollen:

„(a) Ensure that statistics related to individuals are collected, compiled, analysed and presented by sex and age and reflect problems, issues and questions related to women and men in society;

(b) Collect, compile, analyse and present on a regular basis data disaggregated by age, sex, socio-economic and other relevant indicators, including number of dependants, for utilization in policy and programme planning and implementation;

(c) Involve centres for women’s studies and research organizations in developing and testing appropriate indicators and research methodologies to strengthen gender analysis, as well as in monitoring and evaluating the implementation of the goals of the Platform for Action;

(d) Designate or appoint staff to strengthen gender-statistics programmes and ensure coordination, monitoring and linkage to all fields of statistical work, and prepare output that integrates statistics from the various subject areas;

(i) Strengthen vital statistical systems and incorporate gender analysis into publications and research; give priority to gender differences in research design and in data collection and analysis in order to improve data on morbidity; and improve data collection on access to health services, including access to comprehensive sexual and reproductive health services, maternal care and family planning, with special priority for adolescent mothers and for elder care;

(j) Develop improved gender-disaggregated and age-specific data on the victims and perpetrators of all forms of violence against women, such as domestic violence, sexual harassment, rape, incest and sexual abuse, and trafficking in women and girls, as well as on violence by agents of the State;

44 Erste Schritte zeigt das Projekt „Forschungslücken schließen“ der ADS; ADS (2010), 17.

45 Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention) sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl II. v. 31.12.2008, 1419.

46 Behindertenrechtskonvention, Art. 32.

47 Behindertenrechtskonvention, Art. 32.

48 Behindertenrechtskonvention, Art. 32c.

*(k) Improve concepts and methods of data collection on the participation of women and men with disabilities, including their access to resources.*⁴⁹

An die Regierungen werden für die Forschung folgende Forderungen gestellt:

„(a) Ensure the regular production of a statistical publication on gender that presents and interprets topical data on women and men in a form suitable for a wide range of non-technical users;

(b) Ensure that producers and users of statistics in each country regularly review the adequacy of the official statistical system and its coverage of gender issues, and prepare a plan for needed improvements, where necessary;

(c) Develop and encourage the development of quantitative and qualitative studies by research organizations, trade unions, employers, the private sector and non-governmental organizations on the sharing of power and influence in society, including the number of women and men in senior decision-making positions in both the public and private sectors;

*(d) Use more gender-sensitive data in the formulation of policy and implementation of programmes and projects.*⁵⁰

Insgesamt zeigt sich also, dass Forschung gefragt ist, die eine differenzierte Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Dimensionen von Diskriminierung ermöglicht.

2.2 Prominente Konzepte

In Deutschland gibt es bereits einige viel zitierte, also prominente Konzepte zu Intersektionalität. Im Zusammenhang dieser Expertise fragt sich, inwiefern sich diese Konzepte explizit oder implizit mit Diskriminierung beschäftigen. Nur selten sind daher Diversity-Konzepte ertragreich.⁵¹ Sie werden in Deutschland bislang primär in der Privatwirtschaft und dort primär im Personalmanagement⁵² genutzt. Sie verfolgen dort in erster Linie, oft auch ausschließlich ökonomische Ziele, wenden sich aber anders als z. B. in den USA selten deutlich gegen Diskriminierung.⁵³ Zudem beinhalten sie mehrheitlich eher problematische Annahmen über Diskriminierung, insofern z. B. Geschlecht, Ethnizität, Alter etc. als „innere Dimensionen“ affirmativ aufgegriffen, aber auch fixiert und essenzialisiert werden, anstatt zu thematisieren, wie sehr diese Kategorisierungen ständig wechselnd konstruiert werden, und den Nachteilen entgegenzuwirken, die sich an ihnen festmachen.⁵⁴ Nachfolgend geht es demgegenüber um eine – begrenzte⁵⁵ – Auswahl der bekanntesten, aber auch unterschiedlichen machttheoretisch informierten Konzepte von Intersektionalität, die also Diskriminierung thematisieren.

49 Beijing Declaration and Platform for Action (1995), paragraph 206.

50 Beijing Declaration and Platform for Action (1995), paragraph 207.

51 Über den Nutzen von Diversity-Konzepten wurde auch auf dem Expertinnen- und Experten-Workshop diskutiert, s. Anhang. Zudem hat Diversity Eingang in diverse politische Programme gefunden (u. a. den Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und FDP), bleibt dort aber bislang ein Schlagwort, mit dem eine gewisse demografische Vielfalt markiert werden soll.

52 Frey (2007), 133.

53 Heinrich-Böll-Stiftung (o. J.).

54 Frey (2007), 129.

55 Interessant sind hier auch Terkessidis (2010), Degele/Winker (2009) u. a.

Theoretisch wird dabei oft zwischen intra- oder interpersonalen Ebenen, mikro-, meso- oder makrosozialen Ebenen und symbolisch-diskursiver oder materieller Ebene unterschieden. Hier scheint es produktiver, bestimmte andere Aspekte in den Vordergrund zu stellen. Zuerst stellt sich die zentrale Frage⁵⁶, was sich jeweils eigentlich genau überschneidet oder kreuzt. Was sind die „Sektionen“ der Intersektionalität? Geht es um Individuen oder um Gruppenzugehörigkeiten? Geht es um (subjektive oder zugeschriebene) Identitäten oder um („natürliche“ oder sozio-kulturelle) Merkmale der Betroffenen, oder geht es um Gründe derjenigen, die diskriminieren?

Zweitens geht es um den genauen Charakter des Sich-Überschneidens oder Kreuzens. So unterscheidet die Soziologin McCall drei Möglichkeiten⁵⁷: Antikategoriale Konzepte stellen Kategorien grundsätzlich infrage, weil bereits die Konstruktion von Kategorien Ein- und Ausschlüsse mit sich bringe, denn Kategorien seien Normen und konstruierten immer auch ein Abweichen von der Norm. Solche Konzepte müssten sich auch von jeder Bezugnahme auf Benachteiligungsgründe (wie derzeit in § 1 AGG) verabschieden. Intrakategoriale Konzepte fragen nach dem Grad der Homogenisierung und nötigen Binnendifferenzierung von Kategorien, versuchen also, sie treffender zu fassen. Solche Konzepte interessieren sich vorrangig dafür, was Benachteiligungen hinsichtlich eines „Grundes“ für unterschiedliche Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen bedeuten. Interkategoriale Konzepte verwenden Kategorien strategisch, also makrosoziale Kategorien, entlang derer soziale Ungleichheiten konstatiert werden können, gemessen und abgebaut werden sollen. Hier geht es also eher um die größeren sozialen Zusammenhänge, die dazu führen, dass Menschen benachteiligt werden.

Drittens fragt sich, welche – und damit auch wie viele – Kategorien warum berücksichtigt werden, ob es also Priorisierungen oder gar Hierarchisierungen gibt. Bislang ist in wissenschaftlichen, aber auch in den erwähnten politischen Debatten ein gewisser Schwerpunkt bei der Überschneidung von Rassismus und Sexismus zu beobachten. In den Gender Studies galt, eine weitere Kategorie hinzufügend, lange Zeit die Trias „race, class, gender“ als erkenntnisleitend.⁵⁸ Im Diversity Management gibt es eine große Variation an Ansätzen⁵⁹ und berücksichtigten Dimensionen, wobei

„[in] der deutschen Diversity-Praxis [...] i. d. R. folgende Merkmale bzw. Merkmalsausprägungen berücksichtigt werden: Geschlecht bzw. Frau, Kultur im Sinne von Ethnizität/Nationalität bzw. Migrationshintergrund, Alter bzw. Ältere, Behinderung und familiäre Situation bzw. Interessen und Bedürfnisse hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“⁶⁰.

56 Yuval-Davis (2006), 195: „However, ... what is at the heart of the debate is conflation or separation of the different analytic levels in which intersectionality is located, rather than just a debate on the relationship of the divisions themselves.“

57 McCall (2005). Ihr geht es um Forschungsmethodologien. Das mögliche Verhältnis zu Kategorien korreliert teilweise mit Disziplinen bzw. theoretischen Ansätzen und hat unterschiedliche methodische Arbeitsweisen zur Folge.

58 Collins (1990), Strobl u. a. (1993), Klinger (2003), zu Hierarchisierungen innerhalb der Triade Walgenbach (2007), 42 f.

59 Koall u. a. (2007).

60 Krell (2008), 64, dort auch zur Vernachlässigung der Dimension Sexualität in der Diversity-Praxis, ebenso Losert (2007).

In § 1 AGG werden, je nach Auffassung, sechs oder auch acht Kategorien genannt, wenn

„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“

verboten werden. Aus einer Perspektive der Sozialwissenschaft schlagen Lutz und Wenning 13 Differenzlinien vor: Geschlecht, Sexualität, „Rasse“/Hautfarbe, Ethnizität, Nation/Staat, Klasse, Kultur, Gesundheit, Alter, Sesshaftigkeit/Herkunft, Besitz, Nord-Süd/Ost-West, gesellschaftlicher Entwicklungsstand⁶¹.

Hier stellt sich die Frage nach den Gründen für die Auswahl⁶². Sind in allen Kontexten die gleichen Kategorien relevant oder muss das immer neu, empirisch⁶³, bestimmt werden? Deutlich wird, dass die Auswahl nicht nur begründet werden muss, sondern dass für bestimmte Kontexte eine offene Liste, also ein mittlerweile in den Gender Studies berühmtes „etc.“ am Ende einer Liste von Kategorisierungen, den Vorteil hat, je nach Kontext weitere relevante Kategorisierungen aufgreifen zu können⁶⁴. Im Antidiskriminierungsrecht ist dies auf der Ebene der Menschenrechte als Verbot der Diskriminierung auch aus vergleichbaren Gründen mit unterschiedlichen Formulierungen lange anerkannt.⁶⁵

Deutlich ist auch, dass eine Hierarchisierung von Kategorisierungen problematisch wird. Einerseits fragt sich daher nicht nur, ob und welche Diskriminierungen thematisiert, sondern auch, ob und welche ausgeblendet und tabuisiert werden. Andererseits fragt sich, wann es in der Forschung, aber auch in der politischen Kommunikation sinnvoll und gerechtfertigt ist, sich auf bestimmte Kategorien zu konzentrieren.⁶⁶ So mag es Kontexte geben, in denen über Rassismus gesprochen werden muss, ohne gleichzeitig Behinderung zu thematisieren, oder sexuelle Identität das Thema ist, ohne gleichzeitig über Alter zu sprechen. Die international bekannte Theoretikerin der Subalterne Spivak hat dies als „strategische Essenzialisierung“ diskutiert; ähnlich lässt sich auch die von der Rechtswissenschaftlerin Crenshaw benannte „politische Intersektionalität“ verstehen.⁶⁷ Dann ist wieder wichtig, diese Priorisierungen transparent zu machen und inhaltlich zu begründen.

2.2.1 „Achsen der Ungleichheit“

Ein in Deutschland aus sozialwissenschaftlicher und philosophischer Perspektive von Klinger und Knapp entwickeltes Konzept der Intersektionalität thematisiert „Achsen der Ungleichheit“. Es setzt auf der makrosozialen Ebene an, denn diskutiert werden aus gesellschaftstheoretischer Sicht Überschneidungen von strukturellen Ungleichheiten, also

61 Lutz/Wenning (2001), 20.

62 Hornscheidt (2007), 90 f., kritisiert, dass die Auswahl häufig willkürlich getroffen zu werden scheint, womit fälschlicherweise Beliebigkeit suggeriert wird und Forscherinnen und Forscher ihre Verantwortung nicht wahrnehmen.

63 Rommelspacher (2009).

64 Degele/Winker, (2009), 11.

65 Die Auflistung von Diskriminierungsgründen wird mit unterschiedlichen Techniken offengehalten: „insbesondere“ (z. B. Art 21 Abs. 1 EU-Grundrechtecharta, Art. 14 EMRK), „ohne irgendeine Unterscheidung wie etwa“ und „oder sonstigen Umständen“ (Art. 2 AEMR); „oder des sonstigen Status“ (Art. 2 Abs. 2 IPWSKR).

66 Für die Forschung ist es auch wichtig, keine Schlüsse von einer Kategorisierung auf die andere zu ziehen, sondern die Spezifika der Kategorisierungen für sich und im Zusammenwirken zu erkennen, dazu Vorschläge bei Verloo (2006) und Kerner (2009).

67 Crenshaw (1994), 93 („identity-based politics has been a source of strength, community, and intellectual development“), Spivak (1988), 205.

Verhältnissen. Damit wenden sich die Autorinnen gegen eine zu starke Konzentration auf eine individuelle Ebene von Subjekten und deren Identitäten und Erfahrungen, die „starke Konzentration auf mikro- bis mesotheoretische Aspekte von Identität und Diskriminierung“⁶⁸. Was sich hier „kreuzt“ sind also Strukturen. Es geht um strukturelle Diskriminierung und lässt sich auch gut mit institutioneller Diskriminierung verknüpfen, nach Supik:

*„die direkte oder indirekte Benachteiligung durch Mechanismen, die in die Organisationsstruktur gesellschaftlicher Institutionen eingelassen sind, und so ohne ‚böse Absicht einzelner‘ Teilhabechancen ungleich verteilen. Sie finden statt im Ausbildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt, oder im Gesundheitssystem, um einige Beispiele zu nennen. Sie zeigt sich häufig erst im statistischen Gruppenvergleich.“*⁶⁹

Ähnlich wird von „struktureller“ Diskriminierung oft gesprochen, um Ungleichheitslagen zu kennzeichnen, die sich gesellschaftlich verfestigt haben, also individuelle Erfahrungen bedingen, aber von individuellen Absichten usw. weitgehend unabhängig funktionieren.

Die drei Achsen der Ungleichheit, die nach Klinger und Knapp Beachtung finden sollen, sind Klasse, Geschlecht und „Rasse“/Ethnizität. Die Autorinnen erklären sowohl die Auswahl der Achsen als auch deren Vergleichbarkeit. Nur diese drei prägen nachhaltig Ungleichheit „nahezu aller Gesellschaften“⁷⁰. Sie bilden, so Klinger und Knapp, das Grundmuster gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse durch den gemeinsamen Bezug auf Arbeit, denn alle drei wirken als Strukturierung und Segregation des Arbeitsmarkts, insgesamt der Reproduktions- und der Erwerbsarbeit. „Rasse“, Klasse und Geschlecht dienen der Legitimation der Abwertung bestimmter Tätigkeiten, durch die je spezifische, aber strukturell vergleichbare und sich wechselseitig informierende Erzeugung von Fremdheitseffekten. Damit liegt ein interkategorialer Ansatz vor. Empirisch lässt sich so das Zusammenwirken verschiedener Ungleichheiten beispielsweise bezüglich des „pay gap“ auf dem Erwerbsarbeitsmarkt untersuchen. Klinger und Knapp meinen das aber auch programmatisch:

*„Für uns steht außer Zweifel, dass die inter-kategoriale Zugangsweise das eigentliche Ziel ist, das allerdings noch in weiter Ferne steht.“*⁷¹

Das Konzept ist damit für ein Verständnis von mehrdimensionaler Diskriminierung im Bereich des AGG produktiv. Es ermöglicht, die in § 1 AGG genannten „Gründe“ als „Achsen der Ungleichheit“ zu begreifen, auf denen sich dann Benachteiligungssituationen abspielen, die als Diskriminierung untersagt sind.

68 Klinger/Knapp (2007), 35 f.

69 Supik (2008), 2; s. a. Gomolla/Radtke (2007); Hormel/Scherr (2004).

70 Klinger/Knapp (2007), 20.

71 Klinger/Knapp (2007), 36.

2.2.2 „Interdependenzen“

In Deutschland ist daneben ein weiteres Konzept entwickelt worden, das anders als bei der Kreuzung („intersection“) keinen Zusammenprall getrennter Gründe, sondern eine wechselseitige Verschränkung der Diskriminierungsgründe von Anfang an und in sich kenntlich machen will. Es beruht auf den Arbeiten in den Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin, die anhand von „Gender“ exemplarisch zeigen, dass Konzepte von abgrenzbaren, sich überschneidenden Kategorien eine Vorstellung reproduzieren, in der Kategorien einen „genuinen Kern“ haben.⁷² Demzufolge liegt das Risiko von Intersektionalitätskonzepten, die mit Metaphern wie Straßenkreuzungen oder Achsen arbeiten, in der Bestätigung einer Norm, die doch gerade infrage gestellt werden soll. Daher schlagen die Autorinnen vor,

„Gender als interdependente Kategorie zu fassen. Mit dem Begriff Interdependenzen werden folglich nicht mehr wechselseitige Interaktionen zwischen Kategorien gefasst, vielmehr werden soziale Kategorien selbst als interdependent konzeptualisiert. In der Konsequenz bedeutet dieser Vorschlag, dass auch die Kategorien Klasse, Ethnizität oder Sexualität als interdependente Kategorien gedacht werden müssen.“⁷³

Dies ist ein tendenziell antikategoriales Konzept von Intersektionalität, hat aber auch Anteile einer intrakategorialen Analyse. So ist die Konstruktion von Kategorien selbst zum Thema gemacht und kritisch analysiert, um aber auch mehrdimensionale Ungleichheitserfahrungen eingedenk der sie prägenden Kategorisierungen verstehen zu können.

„Die Annahme von Kategorien ist in Theoretisierungen zu Interdependenzen und Intersektionalität die unhinterfragte Grundlage der Untersuchung ihrer Komplexität und Bedingtheit. Daher soll in diesem Beitrag ergänzend und in Kritik an bisherigen Ansätzen die Ebene der Kategorie genauer betrachtet werden.“⁷⁴

Die Herstellung von Kategorien erfolgt, so die Linguistin Hornscheidt, durch Sprache:

„Aus einer perspektivisch-pragmatischen linguistischen Sicht⁷⁵ [...] sind Kategorien durch sprachliche Benennungspraktiken getragene und hergestellte Kategorisierungen, die so stark konventionalisiert sind, dass sie den Anschein der Vorgängigkeit und Natürlichkeit besitzen können – aus der prozesshaften Kategorisierung wird so im Sprachgebrauch und im Denken eine zumindest temporär feststehende und der sprachlichen Benennung vorgängige Kategorie.“ Fn: Hornscheidt (2007), 67.

Benennungspraktiken führen also zur Kategorisierung von Menschen und damit immer sowohl zu Ein- als auch Ausschlüssen. Damit sind sie eine machtvolle Differenzierung in diejenigen, die dazugehören, und diejenigen, die nicht dazugehören – beispielsweise in vor

72 Nicht immer ganz klar ist, was genau intersektional zusammenwirkt. Angesprochen werden z. B. Dominanzverhältnisse, aber auch Subjektpositionen und Identitätskategorisierungen. Nach Walgenbach liegt dem Konzept ein „Verständnis von sozialen Kategorien, welche die Qualität struktureller Dominanz aufweisen“, zugrunde. Die Auswahl der relevanten Kategorien sei „kontextabhängig und historisch variabel“, es gebe „keine ‚richtige‘ Analyse“, Walgenbach (2007), 58.

73 Walgenbach u. a. (2007), 9.

74 Hornscheidt (2007), 72.

75 „Sprache wird in einem perspektivisch-pragmatischen Ansatz nicht als Mittel der Abbildung einer außersprachlichen Realität, sondern als ein Realität herstellendes Mittel aufgefasst“, Hornscheidt (2007), 79.

Diskriminierung rechtlich Geschützte oder von Antidiskriminierungsberatung Adressierte oder auch „die anderen“ oder die „nicht Betroffenen“. Benennung teilt damit in imaginierte Gruppen und stellt weitere Bedeutungsebenen her⁷⁶. Zudem sind Benennungen ontologisierende Vorgänge, denn was benannt wird, „ist“ in dem Moment „so“. Für die auch juristische Arbeit gegen Diskriminierung ergibt sich daraus das „feministische Dilemma“ oder „Dilemma der Differenz“⁷⁷, einerseits etwas als Unrecht benennen zu wollen, andererseits aber damit zu verdecken, dass dies hergestellt wird, Veränderungen unterliegt, nicht essenziell ist.

Genauer: Die im Diskriminierungskontext häufige ontologisierende Kategorisierung durch Sprache erzeugt das Problem, das es lösen soll, Menschen zu kategorisieren. Das ist mit Blick auf die Bezeichnung einiger Kategorien auch bereits Thema öffentlicher Debatten. So wird vielfach kritisiert, dass und wenn sich Recht gegen Diskriminierung auf den Begriff „Rasse“ bezieht, der selbst rassistisch ist.⁷⁸ Desgleichen entzündeten sich Diskussionen am Begriff „Behinderung“.⁷⁹ Aber auch der Begriff „Alter“ fixiert etwas, was sich eigentlich nicht fixieren lässt, weil das chronologische Lebensalter äußerst unterschiedlich wirkt,⁸⁰ und der Begriff „Geschlecht“ suggeriert zwei klar voneinander abgrenzbare Geschlechter, obwohl heute Geschlecht schon in der Rechtsprechung als mehrdimensionales und höchst heterogenes Spektrum verschiedener Merkmale betrachtet wird, was es ermöglicht, auch Inter- und Transsexualität sowie Transgender-Lebensweisen besser zu verstehen.⁸¹

Das Konzept der Interdependenzen ist also besonders informativ, wo es um die Folgen sprachlicher Benennungspraxen geht. Es zwingt dazu, infrage zu stellen, wie wir über Menschen und deren Erfahrungen sprechen, und fordert dazu auf, angemessene Formen zu entwickeln, wie Diskriminierung adressiert werden kann, ohne sie sprachlich zu wiederholen.⁸²

2.2.3 „Intersectionality“

Neben den beiden deutschen Vorschlägen steht das Konzept von Crenshaw, das bereits einführend skizziert worden ist. Was genau bringt es für das Verständnis mehrdimensionaler Diskriminierung? Crenshaw selbst hat die Metapher einer Straßenkreuzung benutzt, um im Fall einer Klage gegen General Motors zu zeigen, wo Gleichstellungsrecht problematisch ist und Diskriminierung nicht verhindern kann. In der Geschichte des Unternehmens spiegelte sich eine gesellschaftliche Entwicklung von diskriminierenden Ausschlüssen und Chancenungleichheiten beim Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt der Industrie, die in dem Fall kulminierte: Als aus ökonomischen Gründen ein Teil des Personals entlassen werden

76 Wie zum Beispiel, dass es immer nur genau zwei mögliche Gruppen gäbe, dass eine Zuordnung zu der einen Gruppe die Zuordnung zu der anderen Gruppe ausschließe und dass sich die Gruppen in ihren Eigenschaften ergänzen würden, Hornscheidt (2007), 77.

77 Baer (1996).

78 Cremer (2009, 2010), RL 2000/43/EG, Erwägungsgrund 6, BT-Drs. 16/1780 vom 08.06.2006, 31 f. Hier stellt sich auch die Frage, wie das Verhältnis zwischen den im AGG benannten Aspekten und Nationalität bzw. Staatsangehörigkeit ist. Vom Regelungsbereich soll diese nicht umfasst sein; tatsächlich werden Menschen aber auch „als Ausländer“ diskriminiert.

79 Dederich (2007), 48: „Die Unterdrückung und Diskriminierung von behinderten Menschen wird demnach in der Sprache nicht einfach abgebildet, sondern wird durch diese manifestiert und gefördert – es sind Funktionen der Sprache.“

80 M. w. N. Baer (2009a).

81 Bührler/Cottier (2004), Adamietz (2006), Koch-Rein (2006), Tesauo im Schlussantrag zu EuGH C-13/94, „P./S.“, Slg. I-2143 (2153).

82 Bekannt ist diese Problematik beispielsweise im Falle der – von Gegnern dieses Gleichstellungsinstrumentes benutzten – Stigmatisierung von Frauen durch die „Quote“.

sollte, waren in erster Linie Schwarze Arbeitnehmerinnen – die erst nach Schwarzen Männern und weißen Frauen eingestellt worden waren – betroffen. Ihre Klage blieb vor Gericht erfolglos, da dies weder akzeptierte, dass sexistische Diskriminierung vorlag – weil weiße Frauen keine Kündigung erhalten hatten –, noch, dass rassistische Diskriminierung vorlag – weil Schwarze Männer ihre Arbeitsplätze behalten konnten. Dieser Typ von Diskriminierung, so Crenshaw, sei intersektional:

„discrimination as Black women – not the sum of race and gender discrimination, but as Black women“⁸³.

Schwarze Frauen, so Crenshaw, befänden sich metaphorisch auf einer Straßenkreuzung, wo aus unterschiedlichen Richtungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten Diskriminierung auf sie zukomme, sie erfasse und verletze. Intersektionalität steht also bei Crenshaw für die spezifische soziale Position von „women of color“. Sie sei, so Crenshaw, vor Gericht nicht sichtbar. Die Erfahrung Schwarzer Frauen werde unsichtbar gemacht, indem weiße Frauen zur Betroffenheitsnorm sexistischer und Schwarze Männer zur Betroffenheitsnorm rassistischer Diskriminierung gemacht würden. Dadurch werde nicht nur ein verkürztes Verständnis von Rassismus und Sexismus reproduziert, nämlich jeweils nur die Auswirkungen auf die jeweils relativ Privilegierten, sondern so werde auch grundlegender gesellschaftlicher Wandel verhindert, da alle Diskriminierten davon profitieren könnten, wenn die Veränderung der Situation Mehrfachdiskriminierter zum Ziel von Antidiskriminierungspolitik gemacht würde.

Crenshaws Analyse verdeutlicht die Problematik von Antidiskriminierungspolitik, die sich auf nur jeweils eine Achse konzentrierten: Sie blenden die Erfahrungen Schwarzer Frauen aus, wenn Diskriminierung eben nicht auf alle (weißen) Frauen zutrifft („es wurden ja nicht alle Frauen diskriminiert“). Oder sie konstruieren sie als so unterschiedlich gegenüber weißen Frauen oder Schwarzen Männern, dass der Tatbestand von Schwarzen Frauen nicht erfüllt werden kann („Schwarze Frauen können nicht wegen sexistischer Diskriminierung klagen, es ist doch ein Sonderfall“). Demgegenüber gehe es nicht zuletzt im Recht darum, strukturelle Intersektionalität ernst zu nehmen, also die Überschneidung von Herrschaftssystemen – „the interaction of racism and patriarchy generally“⁸⁴ – und auch spezifische soziale Positionen an dieser Kreuzung:

„the location of women of color both ... within overlapping systems of subordination“⁸⁵.

Etwas anders gelagert ist demgegenüber die politische Intersektionalität. Letztlich identitätsbasierte Politiken können sich so überschneiden, dass sie sich zum Nachteil derjenigen auswirken, die von struktureller Intersektionalität betroffen sind. Deutlich wird dies am „intersectional disempowerment“, von dem Schwarze Frauen betroffen sein können, wenn sie in feministischen Kontexten mit Rassismus und in antirassistischen Kontexten mit Sexismus konfrontiert werden und um einen Ort kämpfen müssen, an dem sie nicht einen Teil ihrer politischen Interessen verteidigen oder abspalten müssen.⁸⁶ Dies ist auch für die

83 Crenshaw (1991), 64.

84 Crenshaw (1994), 12.

85 Crenshaw (1994), 12, zu politischer Intersektionalität oben in 2.2.

86 „So kann beispielsweise die Angst davor, Rassismus zu schüren, Migrantinnen und Migranten dazu verleiten, bestimmte Unrechtserfahrungen zumindest gegenüber Mehrheitsangehörigen zu negieren“, Prasad (2008), 12.

institutionelle, konsultative und partizipatorische Gestaltung von Beratungsarbeit gegen Diskriminierung wichtig: Hier sollte verhindert werden, dass sich Menschen als Vertretung für eine Diskriminierung präsentieren müssen, also als Frau, als Migrant, als behindert usw., sondern es geht darum, sowohl die Spezifik einzelner Diskriminierungsstrukturen als auch diejenige individueller mehrdimensionaler Erfahrungen zu thematisieren.

Ein Beispiel für die Herausforderungen, die darin liegen, ist wieder die Debatte um das muslimische Kopftuch in Deutschland: Wenn Gleichberechtigung im Geschlechterverhältnis zur Anforderung wird, die nur an Muslime oder „den Islam“ gestellt wird, finden emanzipierte Muslime keinen Ort, denn sie werden gezwungen, entweder auf der Seite „des Islam“ zu stehen und damit keine Gleichberechtigung von Frauen zu fordern, oder aber „feministisch“ zu „sein“, sich also gegen ihren Glauben zu stellen.⁸⁷ Wenn Runde Tische o. Ä. zu Fragen der „Integration“ usw. dann Muslime und Frauen gegeneinanderstellen, wird diese Stereotypisierung gefördert, anstatt Diskriminierung zu bekämpfen.

2.2.4 Mehrfachdiskriminierung: „Multiple, compound und intersectional discrimination“

Der Rechtswissenschaftler Makkonen, Mitglied des von der Europäischen Kommission geprägten „European Network of Independent Experts in the Non-Discrimination Field“, hat ein weiteres Konzept vorgelegt, das auch von der Europäischen Kommission genutzt wird.⁸⁸ Er unterscheidet „multiple discrimination“, „compound discrimination“ und „intersectional discrimination“⁸⁹ als Oberbegriffe. „Multiple discrimination“ oder Mehrfachdiskriminierung meint nach Makkonen

„a situation in which one person suffers from discrimination on several grounds, but in a manner in which discrimination takes place on one ground at a time“⁹⁰.

„Multiple“ bezeichnet also eine Addition oder Akkumulation von Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen zu unterschiedlichen Zeitpunkten bzw. an unterschiedlichen Orten. Als Beispiel nennt Makkonen die Diskriminierung einer Frau mit Behinderung beim Zugang zu Karriere aufgrund ihres Geschlechts und beim Zugang zu einem Gebäude aufgrund ihrer Behinderung. Sozial verbinden sich diese Erfahrungen zu einer Lebenslage für eine Person. Anders als in dem Fall der rassistisch-sexistischen Kündigungspraxis, der bei Crenshaw im Vordergrund stand, sind hier jedoch unterschiedliche Zeitpunkte und Akteure von Bedeutung. Juristisch wären sie auch deshalb als zwei Fälle zu behandeln. Das Beispiel von Makkonen ist jedoch wichtig für die politische Kommunikation und die Aufklärungsarbeit gegen Diskriminierung sowie die Beratungspraxis und Organisationskulturen, die auf Diskriminierungsfreiheit setzen: Sie müssen alle Strukturen begreifen, die Benachteiligungen ausmachen. Makkonen konzipiert daneben die „compound discrimination“ als

87 Umgekehrt funktioniert das auch, aber mit weniger nachteiligen Folgen: Feministinnen sind gefordert, sich gegen Muslime zu stellen, und gelten als frauenfeindlich, wenn sie eine pauschale Kritik an fehlender Gleichberechtigung verweigern.

88 Europäische Kommission (2007), 15–17.

89 Zudem erwähnt er die „overlapping discrimination“ in Situationen, in denen mehrere Diskriminierungsgründe präsent sind, aber nicht gleichzeitig wirken. Das Beispiel (ein Unternehmen mit der informellen Politik, keine Menschen mit Migrationshintergrund und keine Menschen mit Behinderung einzustellen) ist allerdings schon Beispiel für „compound discrimination“, denn behinderte Menschen mit Migrationshintergrund sind spezifisch betroffen. Makkonen (2002), 12.

90 Makkonen (2002), 10.

„a situation in which several grounds of discrimination add to each other at one particular instance: discrimination on the basis of one ground adds to discrimination based on another ground to create an added burden“⁹¹.

Beispiel sei die Segregation des Erwerbsarbeitsmarkts, nach der bestimmte Berufe als Frauenberufe, andere als Männerberufe betrachtet werden, aber gleichzeitig bestimmte Berufe auch als Berufe für Menschen mit bestimmten Migrationshintergründen, andere als Berufe für weiße Deutsche ohne diese Migrationshintergründe gelten. Für Migrantinnen erschwert dies die Chancen der Jobsuche, da sich für sie beide Segregationsmechanismen diskriminierend auswirken. Diese „compound discrimination“ wird meist als „verstärkende Diskriminierung“ übersetzt, was allerdings eine mathematische Addition oder Multiplikation nahelegt. Das legt den Schluss nahe, Migrantinnen hätten die schlechtesten Chancen am Arbeitsmarkt. Vielfach erweist sich dies jedoch als Kurzschluss. So gibt es Bereiche, in denen insbesondere junge Männer mit Migrationshintergrund chancenlos bleiben. Das spricht dafür, sich hier eher an Crenshaw zu orientieren und nicht von „Verstärkung“, sondern von einem je spezifischen Zusammentreffen zu sprechen.

Schließlich ist nach Makkonen – ausdrücklich im Anschluss an Crenshaw – die „intersectional discrimination“ in einem engeren Sinn – also nicht als Oberbegriff –

„such a situation in which there is a specific type of discrimination, in which several grounds of discrimination interact concurrently“⁹².

Diese Diskriminierung kommt also durch das spezifische Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsgründe zustande. Als Beispiel wird die Zwangssterilisation von Frauen mit Behinderung angeführt. Weder Frauen ohne Behinderung noch behinderte Männer seien davon betroffen.⁹³ Dies ähnelt dem Fall der rassistisch-sexistischen Kündigung: Bestimmte Menschen stehen an der Stelle, wo sich zwei Benachteiligungspolitiken treffen.

Insgesamt hilft das Konzept von Makkonen also vorrangig dabei, auch Diskriminierung zu verstehen, die sich zu unterschiedlichen Zeitpunkten aus unterschiedlichen Gründen in unterschiedlichen Situationen für ein und dieselbe Person verwirklicht; dies lässt sich als Mehrfachdiskriminierung kennzeichnen.

2.3 Zwischenfazit

Das Konzept der Intersektionalität hat, so zeigt die Untersuchung, sowohl in sozialen Bewegungen als auch in der Forschung als Auseinandersetzung mit Diskriminierung eingedend der in sich interdependenten „Achsen der Ungleichheit“ eine vielfältige Geschichte. Diese ist für die Konzeptionalisierung mehrdimensionaler Diskriminierung wichtig. Die Probleme, die hier Thema sind, werden auch im Umgang mit den verschiedenen Formen von Diskriminierungen in rechtlichen Normen, in der Rechtspolitik, der Rechtsprechung und der Rechtswissenschaft deutlich werden. Doch schon jetzt ergeben sich für die Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit sowie für die politische Arbeit der Antidiskriminierungsstelle und auch für die juristische Praxis wichtige Hinweise.

91 Makkonen (2002), 11.

92 Makkonen (2002), 11.

93 Makkonen (2002), 11.

Ausgangspunkt der Entwicklung der Auseinandersetzung mit Intersektionalität ist eine Kritik an der Reduzierung auf ein Merkmal, einen Grund, eine **Dimension der Diskriminierung**. Es geht hier nicht um Verschiedenheit, Differenz oder schlichte Vielfalt, sondern um Ungleichheiten und Hierarchien, um Diskriminierung, denn

„es ist eine blinde, eine unhistorische Vorstellung – als ginge es bei Sexismus mal um die Frauen, mal um die Männer, bei Rassismus mal um Schwarze, mal um Weiße usw. – und nicht etwa um tradierte Benachteiligungen, die nicht automatisch oder immer, aber im sogar empirisch nachweisbaren Regelfall ‚die Anderen‘ treffen, also hierzulande: Frauen, Migrantinnen und Migranten, nicht-Christinnen und Christen, Alte und Kinder, Behinderte etc. Es ignoriert den Kern von Diskriminierung – die ungleiche Verteilung von Chancen, Ressourcen, Anerkennung, die eben nicht willkürlich oder gar zufällig, sondern historisch gewachsen tief in gesellschaftliche Strukturen eingeschrieben ist, die Privilegien der Normalität sichern.“⁹⁴

Die gesellschaftliche Chancenverteilung ist durch Kategorisierung entlang bestimmter Strukturen, die sich als „Achsen“ darstellen lassen, eben spezifisch ungleich. Geld, frei oder flexibel verfügbare Zeit, Zugang zu einflussreichen Positionen, die Verwirklichung persönlicher Wünsche, Sicherheit vor jeglicher Form von Gewalt, also Anerkennung und Ressourcen, mithin Chancen sind nicht zufällig verteilt, sondern durch Rassismus, durch altersbezogene Benachteiligung, durch Behinderungen, also die Ausgrenzung von Menschen als behindert, durch Sexismus und Heterosexismus strukturiert. Es handelt sich dabei nicht in erster Linie um „Phobien“ oder „Feindlichkeit“, auch wenn diese Redeweise sich teilweise im politischen Kontext etabliert hat. Sie birgt jedoch die Gefahr der Individualisierung und Psychologisierung.⁹⁵ Vielmehr findet Diskriminierung ihre Grundlage in bestimmten kulturellen, symbolischen Ordnungen, ideologischen Verfestigungen und in Strukturen, die sich in verletzenden, nachteiligen Erfahrungen manifestieren. So verdeutlicht Heterosexismus im Gegensatz zu „Homophobie“ oder „Transphobie“, dass es sich um Diskriminierung aufgrund der Norm der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit – mit genau zwei verschiedenen, natürlichen, sich ergänzenden, sich begehrenden Geschlechtern – handelt. Damit wirkt sich die Orientierung an einer binären biologischen Geschlechterordnung sowohl in den Lebensweisen zulasten von Homosexuellen oder Bisexuellen wie auch in der individuellen Identität zulasten von Inter- und Transsexuellen aus.

Unterschiedliche Menschen sind von sozial wirksamen Kategorisierungen daher auch unterschiedlich betroffen, denn Menschen nehmen soziale Positionen hinsichtlich aller Kategorisierungen ein: Alle haben ein Geschlecht, eine sexuelle Identität, ein Alter usw. Das wird auch in der Begründung des Gesetzentwurfes des AGG deutlich.⁹⁶ Manche Kategorisierungen sind wichtig für die Identität einer Person, dies ändert sich im Laufe der Zeit und es kann Benachteiligungen, aber in bestimmten Zusammenhängen auch Privilegien ausmachen. So sind in Deutschland weiße Menschen hinsichtlich rassistischer Kategorisierung regelmäßig privilegiert, was dazu führt, dass Weißsein die Norm darstellt und auch unsichtbar gemacht wird, eine Person also auch nie gezwungen ist, darüber nachzudenken, ob oder dass sie weiß ist, wenn sie sich nicht damit beschäftigt, um sich zu fragen, was sie als Weiße für den Abbau struktureller oder institutioneller Diskriminierung an ihrem Arbeitsplatz, einer Schule usw. tun kann. Desgleichen werden Frauen und Männer regelmäßig als heterosexuell kategorisiert, weshalb lesbische bzw. schwule oder bisexuelle

94 Baer (2009b), 4.

95 Hartmann/Klesse (2007), 10 f.

96 Dazu unten 3.1.2.

Frauen und Männer, soweit und wo sie Diskriminierung befürchten, ihre sexuelle Identität nicht thematisieren. Vielleicht werden sie aufgrund von Geschlechternormen, die unsere Einschätzung von Aussehen und Verhalten prägen, von manchen für lesbisch bzw. schwul gehalten, aber niemand spricht darüber. Andere erzählen vielleicht auch ganz selbstverständlich von sich, zum Beispiel von Partnerschaft, in der sie ein Kind haben. Strukturen wirken also hierarchisierend, aber Individuen erfahren dies unterschiedlich.

Eingedenk dieser Überlegungen liegt es nahe, anstelle von Gründen oder Merkmalen von **„Dimensionen“ der Benachteiligung** zu sprechen. Zwar kann der Begriff allein abstrakt wirken. Als Oberbegriff ermöglicht er aber dann eine kontextualisierte Differenzierung. So sollte insbesondere in Kontexten, in denen es um Forschung und Expertise geht, aber auch in rechtspolitischen und weiteren politischen Zusammenhängen unseres Erachtens der Begriff „Kategorisierung“ im Vordergrund stehen. Dagegen spricht zwar der Charakter als Fremdwort. Doch ist gerade die Verfremdung eine wichtige Botschaft: Einfach sind die Fälle der Diskriminierung nicht. Das Wort betont im Unterschied zu „Gründe“, „Merkmale“ oder auch „Kategorien“ den aktiven Prozess der Herstellung von benachteiligender Wirklichkeit durch Sprache.⁹⁷ Werden ethnische (oder dann besser: ethnisierte) Herkunft, Geschlecht (oder: Vergeschlechtlichung), Religion und Weltanschauung (oder: Kulturalisierung), Behinderung (oder: behinderte Entfaltung), Alter (oder: Bio-chronologisierung) und sexuelle Identität (oder: sexuelle Normierung) als „Kategorisierungen“ bezeichnet, wird sprachlich deutlich, dass es nicht um etwas geht, was Menschen haben oder in unterschiedlichen Ausprägungen „sind“, sondern um Einteilungen, die von diskriminierenden Personen in bestimmten Machtpositionen gemacht werden. „Kategorisierungen“ können sich dann auch in Selbstwahrnehmungen und Identitäten widerspiegeln, als Mann, als heterosexuelle Mutter, als junge Lesbe, als reiche Muslima etc., aber – und das macht einen großen Unterschied – sie müssen es nicht. Der Begriff „Kategorisierung“ suggeriert zudem den Zusammenhang zwischen Benachteiligungen und Normen, also kategorialen Unterscheidungen. Ausgrenzung oder eben Diskriminierung ist eine Einteilung in normkonform und nicht normkonform, was grundlegend für ein Verständnis von Diskriminierung ist.

„Kategorisierung“ bewirkt also assoziativ ein differenziertes, durchaus gewollt **komplexes Verständnis** von Diskriminierung. Darin liegt in der Rechtswissenschaft und vor Gericht, in der Politik und in der Sensibilisierung und in bestimmten Teilen der Bildungsarbeit zu Diskriminierung ein deutlicher Mehrwert. In bestimmten Kontexten können andere Begriffe sinnvoll sein, doch sollten die Argumente, die gegen die üblichen Begriffe stehen, dann jeweils aktiv adressiert werden. Wichtig ist auch hier, dass Intersektionalität nichts Abstraktes, sondern etwas Kompliziertes, nichts Unbegreifliches, sondern etwas Wichtiges ist, und dass auch die wissenschaftliche Beschäftigung damit mit der Komplexität von Lebensrealitäten und vielschichtigen Ungleichheiten umgehen muss.

Daneben ist es wichtig, Diskriminierung benennen zu können, bei der mehrere Kategorisierungen zusammenwirken. Auch im Englischen sind hier mehrere Begriffe im Umlauf („intersectional“ und „multiple discrimination“) und es werden Ausprägungen unterschieden: additive Diskriminierung (auch „compound“, „vermehrt“ oder „doppelt“ genannt) und verschränkte Diskriminierung (auch „intersectional“ im engeren Sinne bzw. „intersektional“ genannt). Analytisch ist das teilweise hilfreich; juristisch scheint es nicht zwingend.

⁹⁷ Dies ist auch der Vorteil gegenüber dem Begriff Kategorie, der in der Intersektionalitätstheorie wie oben gezeigt gebräuchlich ist.

Deutlich ist, dass Begriffe, die Addition nahelegen, problematisch sind. Das gilt wohl auch für den Begriff „mehrfach“. Ziel muss dagegen vielmehr sein, Hierarchisierungen zwischen Ungleichheiten und Stigmatisierungen von Betroffenen als doppelten Opfern zu vermeiden, also mit der Benennung nicht die ontologisierende Verkürzung zu wiederholen, die gerade die Diskriminierung ausmacht. Das wird in der Forschung auch als Dilemma beschrieben, fordert aber eher dazu auf, hier bessere Begriffe zu finden. Deutlich ergibt sich aus der Forschung, dass Kategorisierungen wie beispielsweise die des § 1 AGG nicht getrennt voneinander betrachtet werden können. Sie sind eng miteinander verknüpft, verschränkt, überschneiden sich, beeinflussen sich, sind interdependent und äußern sich als mehrdimensionale Diskriminierung.

Es scheint daher sinnvoll, vorrangig mit dem Begriff **mehrdimensionale Diskriminierung** zu arbeiten. Dagegen ließe sich einwenden, dass „... dimensional“ kompliziert klinge und ein Fremdwort nutze. Andererseits ist das auch hier Teil der Botschaft: Diskriminierung sollte als nicht einfacher Fall markiert werden. Der alternative Begriff „intersektional“ würde demgegenüber die Grenze der Alltagsvorstellungen eher sprengen: „Dimensionen“ liegen näher am hier interessierenden Problem als „Sektionen“.

Weiter ließe sich gegen diesen Begriff einwenden, dass § 4 AGG wie auch die Gesetzesbegründung von „mehreren Gründen“ spricht. Es ist sicher Aufgabe der Rechtswissenschaft und Rechtsprechung, das sinnvoll zu dogmatisieren und so eine Anwendung auf Fälle sicherzustellen, die gerade nicht mehrere aufeinander folgende Handlungen beinhalten, sondern ein spezifisches Zusammentreffen. Der Sinn der Regel wird mit dem Begriff „mehrdimensional“ deutlicher. So ließen sich auch Fehlschlüsse vermeiden, die Benachteiligte entgegen der Absicht des Gesetzgebers schlechter stellen.⁹⁸

In der informierenden Kommunikation mit der Öffentlichkeit wird es selbstverständlich wichtig sein, mehrdimensionale Diskriminierung zu erläutern und dabei auf unterschiedliche Fallkonstellationen, auf die Gefahr der Stereotypisierung, der Priorisierung und Hierarchisierung und der Essenzialisierung deutlich hinzuweisen.⁹⁹ Der Begriff „mehrdimensionale Diskriminierung“ lässt grundsätzlich offen, wie das Zusammenwirken von Kategorisierungen ist, was es als Vorteil zu nutzen gälte.

Weitere Oberbegriffe bedarf es unseres Erachtens nicht. Es ist zwar wichtig, darüber zu sprechen, dass Menschen auch von unterschiedlichen Benachteiligungen in unterschiedlichen Zusammenhängen betroffen sind („additiv“), doch ist jede Diskriminierung Unrecht und eine Einteilung als weitere Kategorisierung (im „Dilemma der Differenz“) eher problematisch.

Die Alternativen bieten weniger Vorteile. Gegen eine Verwendung des Begriffs Mehrfachdiskriminierung spricht, dass er eine mathematische Assoziation aufruft. Die Vorstellung, verschiedene Diskriminierungen könnten schlicht addiert werden und ergäben dann eine doppelte oder dreifache Diskriminierung, wird der Komplexität von Diskriminierung jedoch nicht gerecht. Außerdem legt der Begriff nahe, die Diskriminierung würde „schlimmer“ oder „verletzender“. Damit läge der Fokus jedoch auf den Gründen für eine Benachteiligung, nicht aber auf der Benachteiligung, also den Folgen der Diskriminierung selbst.

⁹⁸ Das problematische Beispiel ist Adomeit/Mohr zur Nichtanwendbarkeit § 4 AGG, s. 3.1.4.

⁹⁹ ADS (2010), 5.

Dann wären die Beweggründe der Verantwortlichen oder gesellschaftliche Strukturen auch wichtiger als die Erfahrung der Betroffenen. Arbeit gegen Diskriminierung bedeutet aber gerade, die Erfahrung der Betroffenen als Benachteiligung anzuerkennen, auch wenn sie sich „nur“ auf einen Grund bezieht. Eine Hierarchisierung schwerer und weniger schwerwiegender Benachteiligungen ist mit Blick auf die Gründe unangemessen.

Desgleichen sprechen auch Argumente gegen eine weitere systematische Differenzierung in Unterfälle. Das Wesentliche lautet: Jede Diskriminierung ist anders, jede wird individuell erlebt, und fast alle sind mehrdimensional, auch wenn nicht immer alle Dimensionen gleichermaßen gewichtig sind. Manchmal führt erst die Verschränkung von mehreren Kategorisierungen zu einer Benachteiligung, manchmal wirken verschiedene Kategorisierungen „nebeneinander“. In Lebenssituationen lässt sich das aber nicht „sauber“ trennen. Die schlechte Beurteilung in einem Bewerbungsgespräch kann auf diskriminierende Vermutungen über die verminderte Leistungsfähigkeit aufgrund einer Behinderung oder die Unterstellung, Frauen wären weniger karriereorientiert als Männer, oder den als nicht deutsch wahrgenommenen Namen zurückgehen, oder auf eine bestimmte Kombination dieser Vermutungen. Zudem sind, was das Konzept der Interdependenzen verdeutlicht, Kategorisierungen miteinander verwoben, voneinander abhängig, eben interdependent: An rassistischer Diskriminierung hängen immer spezifische Vorurteile über und Normvorstellungen für Schwarze (und andere für weiße) Männer und für Schwarze und (andere für weiße) Frauen, also ist rassistische Diskriminierung auch vergeschlechtlicht. An der Benachteiligung von alten Menschen hängen Vorstellungen über Beweglichkeit, aber auch über Geschlechterrollen und sexuelle Identitäten. Und die Benachteiligung von Männern hängt an Geschlechterstereotypen, aber auch an Vorstellungen über Stärke, also fehlende Behinderung und „richtiges“ Alter, oft auch über Heterosexualität.

Versuche, mehrdimensionale Diskriminierung in klar abgrenzbare Typen zu unterteilen, sind insofern eine weitgehend unnötige, und, so paradox es klingt, auch eine gefährlich vereinfachende Verkomplizierung. Auch die von uns in der Rechtsprechung identifizierten Fallbeispiele lassen sich eher nicht eindeutig zuordnen. Das AGG schlägt keine derartige Systematisierung vor und auch die Gerichte und Rechtsbeistände scheinen sich nicht daran zu orientieren.

3.

Rechtsetzung

Auch in der Rechtswissenschaft und in der Rechtspraxis ist mehrdimensionale Diskriminierung mittlerweile Thema. Hier werden teilweise ebenfalls die Aspekte betont, die wir bereits als besonders wichtig identifiziert haben: Diskriminierung lebt von Kategorisierungen, die alle treffen, aber je nach Zusammenhang ungleiche, benachteiligende oder privilegiierende Folgen haben.¹⁰⁰ Doch fragt sich, welche Herausforderungen sich daraus juristisch konkret ergeben. Dabei geht es um Formulierungen nicht nur in Normtexten, sondern auch in der rechtspolitischen und auf Rechtsdurchsetzung orientierten Arbeit. Zudem geht es um die dogmatische Verarbeitung aller Aspekte mehrdimensionaler Diskriminierung, letztlich also den effektiven Schutz vor Diskriminierung und die Durchsetzung entsprechende Rechte.

Zunächst erfolgt daher eine Bestandsaufnahme zu mehrdimensionaler Diskriminierung in nationalen und internationalen Normtexten, in der rechtswissenschaftlichen Literatur und in den rechtspolitischen Papieren, die in Zusammenhang mit dem AGG stehen. Diese ergibt ein recht uneinheitliches Bild.

3.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trat am 18. August 2006 in Kraft und ist Teil des „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ vom 14. August 2006.¹⁰¹

¹⁰⁰ Schiek verdeutlicht den Zusammenhang zwischen mehrdimensionaler Zugehörigkeit aller Menschen und die unterschiedlichen Auswirkungen, die Gleichstellungsrecht auf alle hat: „Human beings do not exist as compartmentalised entities, but rather as one person each with different characteristics some of which might fall into the category of personal features serving as starting points for social exclusion or inequality. No single human being is male only and not at the same time ascribed a specific ethnic identity, and no one can be heterosexual without being considered as male or female. Any single person will be affected by each of the different prohibitions of discrimination, either as someone against whom discrimination is likely to work in social reality or as someone whose social position is threatened by effective implementation of equality law.“; Schiek MJ (2005), 440 f., ähnlich Däubler/Bertzbach-Däubler, § 4 Rn. 5 und die Begründung der Bundesregierung, BT-Drs. 16/1780, 21.

¹⁰¹ BGBl I 2006, 1.897 ff.

3.1.1 Mehrdimensionalität im Regelungstext des AGG

Im Normtext geht das AGG an mehreren Stellen auf mehrdimensionale Diskriminierung ein: §§ 4, 9, 27 Abs. 5 AGG.

In § 4 AGG heißt es zur Rechtfertigungsebene einer Benachteiligung:

„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.“

§ 9 AGG regelt den Sonderfall eines Zusammentreffens von Religion mit anderen Diskriminierungskategorisierungen, allerdings in einer ambivalenten Kombination:

„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 Vereinigung, 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 Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“

Daneben adressiert § 27 Abs. 5 AGG die institutionelle Rechtsdurchsetzung:

„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.“

Die Regelung ist der politischen Arbeit der Antidiskriminierungsstellen gewidmet und betrifft die effiziente Vernetzung unterschiedlicher Stellen bezüglich mehrdimensionaler Diskriminierung.

Folglich ist im AGG die mehrdimensionale Diskriminierung weder beim Tatbestand noch bei den Rechtsfolgen noch hinsichtlich der prozessualen Durchsetzung ausdrücklich adressiert.

3.1.2 Begründung zum Gesetzentwurf

In der Begründung der Bundesregierung zum Entwurf des AGG¹⁰² taucht die mehrdimensionale Diskriminierung an mehreren Stellen auf. Zunächst werden alle Menschen als Trägerinnen und Träger der verschiedenen in den Richtlinien genannten Kategorisierungen identifiziert und gleichzeitig wird anerkannt, dass nicht alle in gleichem Maße von Diskri-

¹⁰² BT-Drs. 16/1780 vom 08.06.2006, Entwurf und Begründung mit Änderungen übernommen von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, BT-Drs. 15/4538 vom 16.12.2004. Im Falle des § 27 Abs. 5 wiederholt die Begründung lediglich den Normtext; BT-Drs. 16/1780, 51.

minierungen betroffen sind.¹⁰³ Weiterhin wird in der Begründung eine schlechtere soziale Lage bestimmter Gruppen in Deutschland entlang kategorisierungsbezogener Unterschiede beschrieben, wobei viele Menschen mehrere dieser Kategorisierungen auf sich vereinten und dadurch häufiger Ausgrenzung, wirtschaftliche Einbußen und andere materielle und immaterielle Nachteile erlebten, was in verschiedenen Berichten der Bundesregierung dokumentiert worden sei.¹⁰⁴ Zu § 4 des vorgeschlagenen AGG erläutert die Regierung den Sinn der Norm und bemerkt, dass die Regelung den Umstand berücksichtige, dass bestimmte Personengruppen typischerweise der Gefahr der Benachteiligung aus mehreren nach § 1 unzulässigen Gründen ausgesetzt seien.¹⁰⁵ Zudem heißt es zur Rechtsfolge der Entschädigung, dass im Falle einer Benachteiligung oder Belästigung aus mehreren Gründen eine erhöhte Summe geboten sei.¹⁰⁶

Dabei geht die Bundesregierung davon aus, dass „Frauen in besonderem Maße von Benachteiligungen betroffen sind, nicht nur beim Diskriminierungsmerkmal Geschlecht, sondern auch bei den übrigen Diskriminierungsmerkmalen“.¹⁰⁷ Insofern sollen die angestrebten (Schutz-)Wirkungen des Gesetzes insbesondere Frauen mit umfassen. Weitere beabsichtigte Wirkung des Gesetzes ist die Überwindung eventueller Zugangsbarrieren, welche sich in besonderem Maße im Falle einer Mehrfachdiskriminierung auswirken könnten.¹⁰⁸ In diesem Zusammenhang betont die Bundesregierung, dass „sich Frauen weniger als Männer mit den ihnen zustehenden rechtlichen Möglichkeiten identifizieren, weil diese oftmals nicht ihren Strategien der Konfliktlösung entsprechen.“¹⁰⁹ Dies stimmt zwar ebenso wie die Aussage, dass Ähnliches für „Menschen mit Migrationshintergrund“ gelte, „die einer fremden Rechtsordnung gegenüberstehen“, mit den Ergebnissen rechtssoziologischer Forschung überein, birgt aber auch die Gefahr der Stereotypisierung: Nicht alle Frauen haben ein Problem damit, ihre Rechte gerichtlich durchzusetzen, und nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund stehen einer fremden Rechtsordnung gegenüber. Vorschnelle Kategorisierungen oder die Einteilung nach „Merkmalen“ in bestimmte Gruppen („Frauen mit Migrationshintergrund“, „behinderte Frauen“) verkürzen also die Sicht auf eine komplexe Situation. Zudem ist es problematisch, anzunehmen, dass allein die „fremde“ Rechtsordnung für diskriminierte Personen ein Problem ist. Wie schon in der Begrifflichkeit der „Gründe“ kann hier der Eindruck erweckt werden, die Verantwortung für fehlende Rechtskenntnis liege bei Migrantinnen und Migranten oder Wissen könne diese Hürde beseitigen. Daneben wäre zu thematisieren, dass Erfahrungen von Rassismus durch staatliche Institutionen auch abschreckende Wirkung bezüglich der Rechtsdurchsetzung in staatlichen Einrichtungen haben.

Zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung nach § 9 AGG merkt die Bundesregierung an, dass zwar grundsätzlich keine solche erfolgen darf. Entsprechend der Richtlinie 2000/78/EG erlaube § 9 Abs. 1 AGG aber Religionsgemeinschaften, im Hinblick auf ihre Beschäftigten zu differenzieren, wenn dies eine gerechtfertigte berufliche Anforderung in Bezug auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder auf die Art der Tätigkeit darstelle.¹¹⁰ Im Übrigen gälten die Regeln des § 8 AGG und die

103 BT-Drs. 16/1780, 21.

104 BT-Drs. 16/1780, 23 f.

105 BT-Drs. 16/1780, 33.

106 BT-Drs. 16/1780, 38. Dies bezieht sich in der Sache auf § 15 Abs. 2.

107 BT-Drs. 16/1780, 29.

108 BT-Drs. 16/1780, 30.

109 BT-Drs. 16/1780, 30.

110 BT-Drs. 16/1780, 35.

Regelung zur mehrdimensionalen Benachteiligung des § 4 AGG.¹¹¹ In der Begründung wird demnach angedeutet, dass zwar eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion gerechtfertigt sein kann, dies aber gerade keine Diskriminierung hinsichtlich anderer Kategorisierungen legitimiere. Tatsächlich stellt dies die Religionsgemeinschaften vor erhebliche Herausforderungen, da insbesondere Homosexuellen wird nach wie vor gekündigt.¹¹²

3.1.3 Stellungnahmen zum Regierungsentwurf

Im März 2005 führte der Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine öffentliche Anhörung zum Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien¹¹³ durch. Zahlreiche Institutionen verfassten hierzu Stellungnahmen, von denen sich einige auch mit dem Problem der mehrdimensionalen Diskriminierung auseinandersetzen. So vermisste namentlich der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) die Thematisierung und explizite Nennung von „Mehrfachdiskriminierung“ in § 1 des Gesetzes.¹¹⁴ Umstritten war auch die Reichweite des § 9 AGG.

Von den ablehnenden Stellungnahmen zum Gesetzesentwurf wird § 4 ADG-E als überflüssig beurteilt, da bereits durch § 7 ADG-E das Benachteiligungsverbot für jeden Grund klargestellt sei.¹¹⁵ Kritisch zu § 4 äußert sich auch Rieble¹¹⁶, der die Regelung im Falle von Mehrfachdiskriminierung (i. S. v. additiver) zwar als überflüssig betrachtet, im Falle von „Schnittmengendiskriminierungen“ (i. S. v. intersektionaler) aber Regelungsbedarf sieht:

„Werden behinderte Frauen benachteiligt, könnte bei enger Auslegung von § 3 ADG-E angeführt werden, dass die Vergleichsgruppen der Behinderten oder der Frauen nicht benachteiligt werden und somit keine Benachteiligung aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals vorliegt. Daher sollten die Absätze des § 3 ADG-E jeweils Benachteiligungen ‚aufgrund eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründe‘ umfassen.“¹¹⁷

Unter den grundsätzlich befürwortenden Stellungnahmen werden der horizontale Ansatz des Gesetzes und in diesem Zusammenhang auch die Einrichtung einer zentralen Antidiskriminierungsstelle begrüßt. Hierdurch würden eine Hierarchisierung der unterschiedlichen Kategorisierungen und Abgrenzungsprobleme zwischen ihnen vermieden und durch die Bearbeitung aller Diskriminierungskategorisierungen durch eine Stelle könnten Formen von mehrdimensionaler Diskriminierung wirksam adressiert werden.¹¹⁸

111 BT-Drs. 16/1780, 36.

112 Dazu unten 3.1.

113 Diese betrifft also den in weiten Teilen gleichlautenden Entwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, BT-Drs. 15/4538.

114 DGB, A.-Drs. 15(12)435-(28), 7.

115 Stellungnahmen der BDA, A.-Drs. 15(12)435-(18), 12 f. und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, A.-Drs. 15(12)435-(23), 4.

116 A.-Drs. 15(12)440-B.

117 Rieble, A.-Drs. 15(12)440-B.

118 Vgl. Stellungnahmen des Deutschen Juristinnenbundes (djB), A.-Drs. 15(12)435-(8), 16 f., des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR), A.-Drs. 15(12)440-J, 7, des DGB, A.-Drs. 15(12)435-(28), 25 sowie Nickel, A.-Drs. 15(12)440-Q, 3 und Raasch, A.-Drs. 15(12)440-A, 1 und 9.

3.1.4 Kommentare

In der deutschsprachigen juristischen Literatur zum AGG ist derzeit mehrheitlich von „Mehrfachdiskriminierung“¹¹⁹ die Rede. Sie orientiert sich an der Formulierung des § 4 AGG („unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe“). Allerdings fällt die überwiegende Kommentarliteratur zu § 4 AGG im Vergleich zu den anderen AGG-Regelungen auch recht sparsam aus. Meist wird nur die klarstellende Funktion des § 4 AGG beschrieben.¹²⁰ Zinsmeister verwendet allerdings den Begriff „mehrdimensionale Diskriminierung“.¹²¹

Dann wird zwischen verschiedenen Formen der Mehrfachdiskriminierung unterschieden.¹²² Zinsmeister unterscheidet wie auch Schiek u. a. zwischen „additiver“ (auch: „vermehrter“) Diskriminierung und „intersektioneller“ (auch: „verschränkter“) Diskriminierung.¹²³ Additiv seien, so Schiek, aufeinander folgende Benachteiligungen aufgrund mehrerer Merkmale, „so z. B., wenn eine Arbeitnehmerin zuerst sexuell belästigt wird (Diskriminierung wegen des Geschlechts) und sodann rassistisch beleidigt wird.“¹²⁴ Ähnlich benennen hier auch andere Benachteiligungen aus mehreren Gründen in einer zeitlichen Abfolge, z. B. wenn ein Arbeitnehmer über mehrere Monate hinweg auf unterschiedliche Art und Weise belästigt wird.¹²⁵ Hier handele es sich um mehrere Diskriminierungshandlungen, die getrennt voneinander betrachtet werden können und von denen jede für sich rechtfertigungsbedürftig ist.¹²⁶

Von „intersektioneller Diskriminierung“ seien hingegen „spezifisch Personen mit bestimmter Ausprägung mehrerer Diskriminierungsmerkmale, also beispielsweise Frauen arabischer Herkunft, Homosexuelle mit islamischem Bekenntnis oder behinderte Menschen höheren Alters“ betroffen.¹²⁷ Es ist auch in anderen Kommentaren zum AGG diejenige Diskriminierung, bei der „die einzelnen Diskriminierungsgründe [nicht] voneinander getrennt werden können“¹²⁸, also beispielhaft die Benachteiligung wegen des Tragens eines „islamischen Kopftuchs“.¹²⁹ Die Betroffene sei unter Umständen wegen der ihr zugeschriebenen Religion und ethnischen Herkunft, aber auch, zumindest mittelbar, wegen ihres Geschlechts diskriminiert.¹³⁰

119 So verwendet von Schiek (2007) insg., Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 4 AGG Rn. 5 ff., Hey-**Hey**, § 4 AGG Rn. 1 ff., Rust/Falke-**Rust**, § 4 AGG Rn. 2 ff., Roetteken, § 4 AGG Rn. 4, Rudolf/Mahlmann (2007) insg., Rühl u. a. (2007), 26, Althoff (2006), 150 ff.

120 Siehe z. B. Rust/Falke-**Rust**, § 4 AGG Rn. 2, Roetteken, Bauer u. a., § 4 AGG Rn. 5, § 4 AGG Rn. 1, Nollert-Borasio/Perreng, § 4 AGG Rn. 2, MüKoAGG-**Thüsing**, § 4 AGG Rn. 1, Hey-**Hey**, § 4 AGG Rn. 8, Meinel u. a., § 4 AGG Rn. 1.

121 Zinsmeister (2008), 200 ff. und Zinsmeister (2007).

122 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 2; Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 4 AGG Rn. 19 ff. Angedeutet, aber nicht genannt wird dies bei Rust/Falke-**Rust**, § 4 AGG Rn. 5. Nur Bauer u. a., § 4 AGG und Nollert-Borasio/Perreng, § 4 AGG differenzieren überhaupt nicht.

123 Zinsmeister (2007), 113 ff.; Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 2; ähnlich für das europäische Recht Schiek/Chege (2009).

124 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 2.

125 Vgl. auch Hey-**Hey**, § 4 AGG Rn. 6.

126 Fälschlich a. A. Adomeit/Mohr, § 4 AGG Rn. 4.

127 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 2.

128 Schleusener u. a.-**Voigt**, § 4 AGG Rn. 1, Meinel u. a., § 4 AGG Rn. 2.

129 Meinel u. a., § 4 AGG Rn. 2, Schleusener u. a.-**Voigt**, § 4 AGG Rn. 1; anders Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 4 AGG Rn. 6, der die „Kopftuch-Fälle“ nicht den „Sonderfällen“ der „intersektionellen Diskriminierung“ (Rn. 19) zuordnet und in dieser auch gar kein effektives Problem sieht.

130 Holzleithner argumentiert für eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, „if the notion of gender one uses focuses on gender **norms**“ Holzleithner (2008), 36.

Schiek meint, dass „additive Diskriminierung“ keine besonderen Schwierigkeiten aufwerfe, die juristischen Probleme der „intersektionellen Diskriminierung“ jedoch noch nicht gelöst seien.¹³¹ Dies betreffe insbesondere die durch das Diskriminierungsrecht notwendige „Zuordnung der von Diskriminierung Betroffenen zu **einer** Gruppe“¹³², die an der Diskriminierungsrealität von Menschen auf der Schnittstelle mehrerer Gründe vorbeigehe.

Schiek thematisiert auch, ob die Regelung des § 5 AGG zu positiven Maßnahmen zur Überwindung intersektionaler Benachteiligungen dienen kann, findet aber keine befriedigende Antwort.¹³³ Für den Diskriminierungsschutz behinderter Frauen geben die Maßnahmen der Gleichstellungsgesetze zur Förderung der Gleichberechtigung behinderter Frauen ein Beispiel¹³⁴, grundsätzlich besteht nach Auffassung der Kommentatorinnen und Kommentatoren bei Mehrfachbenachteiligungen aber kein Anspruch auf eine bevorzugte Berücksichtigung.¹³⁵

Regelmäßig wird mehrfache Diskriminierung in Kommentaren zum AGG auch im Rahmen der Entschädigungsregelung des § 15 thematisiert. Die Mehrheit plädiert hier ganz allgemein, aber entsprechend der Begründung zum Gesetzentwurf, für eine Erhöhung der Entschädigung.¹³⁶

In Zusammenhang mit § 9 AGG wird außerdem der unterschiedliche Rechtfertigungsmaßstab für Religionsgemeinschaften thematisiert. Obwohl die Norm selbst das Problem der mehrdimensionalen Diskriminierung nicht anspreche, beschränke sich die Erweiterung der Rechtfertigung benachteiligenden Handelns auf die religiöse Benachteiligung. Läge eine Diskriminierung wegen einer weiteren Kategorisierung vor, müsse diese gemäß § 4 AGG für sich einer Rechtfertigungsprüfung standhalten und könne nicht durch § 9 AGG gerechtfertigt werden.¹³⁷ Beispielsweise werden

„infolgedessen [...] Kirchen die Eingehung einer Lebenspartnerschaft durch ihre Mitarbeiter sowie auf andere Weise praktizierte Homosexualität künftig dulden müssen und nicht länger durch Kündigungen sanktionieren können.“¹³⁸

Daneben geht es – wie im Text des AGG – um die institutionellen Vorkehrungen. Zu § 27 Abs. 5 AGG wird angemerkt, dass die Vorschrift wohl keine unbedingte Rechtspflicht zur Zusammenarbeit beinhalte. Zweck sei die Vermeidung von Doppelarbeit und die Sicherung inhaltlich übereinstimmender Antworten der verschiedenen Stellen. Grundsätzlich sei die ADS jedoch unabhängig; ihre Entscheidungsfindung dürfe nicht eingeschränkt werden.¹³⁹

131 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 2, in diesem Sinne auch Rudolf/Mahlmann (2007), § 6 Rn. 77.

132 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 7.

133 Schiek-**Schiek**, § 5 AGG Rn. 8.

134 Vgl. dazu ausführlich Rust/Falke-**Raasch**, § 5 AGG Rn. 90 ff.

135 Rust/Falke-**Raasch**, § 5 AGG Rn. 89, Däubler/Bertzbach-**Hinrichs**, § 5 AGG Rn. 30c.

136 Vgl. Däubler/Bertzbach-**Deinert**, § 15 AGG Rn. 73, Bauer u. a., § 15 AGG Rn. 36, Meinel u. a., § 4 AGG Rn. 6, Nollert-Borrasio/Perreng, § 15 AGG Rn. 21. Zur differenzierenden Sicht siehe unten.

137 Schiek-**Schmidt**, § 9 AGG Rn. 19, Bauer u. a., § 9 Rn. 11 f., Rust/Falke-**Stein**, § 9 AGG Rn. 39.

138 Schiek-**Schmidt**, § 9 AGG Rn. 19.

139 Roetteken, § 27 AGG Rn. 119.

3.1.5 Weitere rechtswissenschaftliche Literatur

Das Thema Diskriminierung ist in der deutschen Rechtswissenschaft im internationalen Vergleich eher jung.¹⁴⁰ In der Ausbildung ist es bislang kaum Thema. So liegen bislang auch nur zu bestimmten Diskriminierungsfragen vertiefte Studien vor. Das gilt insbesondere für geschlechtsbezogene Diskriminierung und im Ansatz für Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, hinsichtlich der sexuellen Orientierung und sukzessive auch mit Blick auf Migration bzw., vorsichtiger, Rassismus. Arbeiten zu mehrdimensionaler Diskriminierung finden sich noch selten.

Zinsmeister diskutiert mehrdimensionale Diskriminierung mit Blick auf die Rechte behinderter Frauen noch vor Inkrafttreten des AGG. Sie unterscheidet zwischen mehrdimensionaler als „vermehrter“ Diskriminierung, bei der jede Benachteiligung auf je eine bestimmte Zuschreibung zurückzuführen sei, was mehrheitlich „additiv“ genannt wird¹⁴¹, und der „verschränkten“ Diskriminierung, bei der Benachteiligungen aus den spezifischen Wechselwirkungen zwischen den Kategorien entstehen, was meist „intersektional“ genannt wird.¹⁴² Ein Problem bestehe bei verschränkter/intersektionaler Diskriminierung, wenn die Kausalität für Benachteiligungen nachzuweisen sei. Monokausale Formeln¹⁴³ seien daher ungeeignet für den Nachweis verschränkter Diskriminierung.¹⁴⁴ Der Bezug auf Merkmale ist dann problematisch, aber auch unerlässlich für die Sichtbarmachung von Unterschieden. Zinsmeister schlägt daher eine inzidente Prüfung der Verletzung von Gleichheitsgarantien vor. So müsse im Fall einer behinderten Frau innerhalb der Frage nach einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung auch die Frage nach einer Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung geprüft werden.¹⁴⁵

Dies ist ein Grundproblem des Antidiskriminierungsrechts, insofern hier einer nicht nur symmetrischen Auffassung von Gleichheit, sondern auch einer auf Gruppen setzenden Konzeption gefolgt wird, die den individuellen Erfahrungen aber nicht gerecht wird; problematisch ist also die Vergleichsgruppenlogik.¹⁴⁶

Zinsmeister problematisiert ebenfalls die Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung nach § 9 AGG. Sie sieht die praktische Relevanz für homosexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirchen, deren Ungleichbehandlung nicht nur an § 9 AGG, sondern auch an § 8 AGG zu messen wäre:

140 Baer (1997).

141 Vgl. 3.1.4.

142 Zinsmeister (2007), 113.

143 Diese behaupten, dass eine Ungleichbehandlung nur dann vorliege, wenn diese eigentlich oder nur auf dem Vorliegen einer einzelnen Kategorie beruht bzw. diese eine Kategorie den Hauptzweck der Unterscheidung darstellt. Zu den einzelnen Ansätzen vgl. Zinsmeister (2007), 121 ff.

144 Zinsmeister (2007), 128.

145 Vgl. ausführlich Zinsmeister (2007), 133.

146 Im Fall einer mittelbaren Diskriminierung wegen mehrerer Gründe sei für jedes verbotene Merkmal jeweils eine einzelne Vergleichsgruppe zu bilden und in Bezug darauf zu prüfen, ob ein legitimes Ziel für die Ungleichbehandlung vorliegt, das mit erforderlichen und angemessenen Zielen erreicht werden soll; Hey (2009)-Hey, § 4 AGG Rn. 7. Zu diesem Problem auch Bauer (2008), 52: Das geltende Diskriminierungsrecht sehe das Konzept der Vergleichsgruppenbildung vor. Schwierig ist dieses Modell der Vergleichsperson bei Fällen der intersektionalen Diskriminierung. Vgl. kritisch, aber überzeugend Burri/Schiek, S. 18. Auch Rudolf sieht ein Problem im Falle von „Intersektionalität“ beim Kausalitätsnachweis, soweit es dabei um die Bildung von Vergleichsgruppen gehe: Rudolf/Mahlmann (2007), § 6 Rn. 77.

„Der kirchliche Arbeitgeber müsste also nachweisen, dass die Mitarbeiterin ihre bisherige Tätigkeit aufgrund ihrer lesbischen Lebensweise nicht ausüben kann, weil für die Tätigkeit eine asexuelle oder heterosexuelle Lebensweise wesentlich, entscheidend und angemessen ist.“¹⁴⁷

3.2 Mehrdimensionale Diskriminierung in Regelungen außerhalb des AGG

Recht gegen Diskriminierung findet sich nicht nur im AGG, sondern auch in zahlreichen weiteren Vorschriften. Daher stellt sich die Frage, inwieweit dort mehrdimensionale Diskriminierung Beachtung findet. Hier werden dazu die wichtigsten bundesgesetzlichen Regelungen untersucht.

Das deutsche Recht kennt neben dem AGG noch weitere Normen, die sich mit der Benachteiligung wegen unterschiedlicher Kategorisierungen auseinandersetzen.

Hierzu zählt auf Verfassungsebene Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG), der mit der Verfassungsreform von 1994 um einen zweiten Satz zum Schutz Behinderter vor Benachteiligungen ergänzt wurde. Schon hier wird ein Regulierungsproblem deutlich, das auch in der theoretisch-konzeptionellen Debatte eine Rolle spielte: die Hierarchisierung zwischen Diskriminierungs„gründen“. Nach Satz 1 gibt es Schutz vor Bevorzugungen und Benachteiligungen, nach Satz 2 nur vor Benachteiligungen. Der gleichstellungsfreundlich gemeinte Unterschied verdeutlicht, das in Deutschland ein vertieftes Verständnis für den genauen Charakter von Diskriminierung und die angemessenen Regulierungen, um vor ihr zu schützen, noch fehlen.

Daneben finden sich auch Regelungen im einfachen Bundesrecht, die sich auf mehrere Kategorisierungen beziehen, teils auch – im Einklang mit der Europäischen Charta der Grundrechte¹⁴⁸ – mehr Kategorisierungen anerkennen als das Grundgesetz. Dazu gehören im kollektiven Arbeitsrecht § 75 Abs. 1 BetrVG¹⁴⁹ und § 67 Abs. 1 S. 1 BPersVG¹⁵⁰ sowie § 27 Abs. 1 SprAuG¹⁵¹ und im Recht des öffentlichen Dienstes der 2009 neu gefasste § 9 BBG¹⁵². Im Sozialrecht finden sich § 33c S. 1 SGB I¹⁵³, § 36 Abs. 2 SGB III¹⁵⁴ und § 19a S. 1 SGB IV¹⁵⁵ und

147 Zinsmeister (2008), 207.

148 Dazu ausführlicher 3.3.1.

149 Betriebsverfassungsgesetz vom 15.01.1972 in der Fassung v. 25.09.2001, BGBl I, S. 2518, zuletzt geändert durch Gesetz v. 29.07.2009, BGBl I, S. 2.424.

150 Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15.03.1974, BGBl I, S. 693, zuletzt geändert durch Gesetz v. 05.02.2009, BGBl I, S. 160.

151 Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz) vom 20.12.1988, BGBl I, S. 2312, zuletzt geändert durch Verordnung v. 31.10.2006, BGBl I, S. 2.407. Die Norm regelt: § 27 Grundsätze für die Behandlung der leitenden Angestellten: (1) Arbeitgeber und Sprecherausschuss haben darüber zu wachen, dass alle leitenden Angestellten des Betriebs nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

152 Bundesbeamtengesetz vom 05.02.2009, BGBl I, S. 160.

153 Sozialgesetzbuch Erstes Buch – Allgemeiner Teil vom 11.12.1975, BGBl I, S. 3015, zuletzt geändert durch Gesetz v. 07.07.2009, BGBl I, S. 1.707.

154 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung vom 24.03.1997, BGBl I, S. 594, zuletzt geändert durch Gesetz v. 14.04.2010, BGBl I, S. 410.

155 Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung vom 23.12.1976, BGBl I, S. 3845 in der Fassung der Bekanntmachung v. 12.11.2009, BGBl I, S. 3.710.

§ 3 Abs. 1 SG¹⁵⁶. Sie alle normieren Benachteiligungsverbote aufgrund verschiedener „Merkmale“ oder „Gründe“, die allerdings durch ein „oder“ verbunden werden und insofern nebeneinander stehen.

Allerdings findet sich z. B. im Betriebsverfassungsrecht eine offene Liste der Kategorisierungen. § 75 BetrVG lautet:

„Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

Diese Aufzählung der Differenzierungsverbote ist umfangreicher als die des GG oder des AGG. Genannt werden hier auch Abstammung, Nationalität und politische oder gewerkschaftliche Betätigung oder Einstellung. Insbesondere geht die Norm bezüglich der Herkunft weiter als das AGG: Mit dem Begriff der „sonstigen Herkunft“ wird in Abgrenzung zur „ethnischen Herkunft“ insbesondere auch eine Benachteiligung wegen der örtlich regionalen oder sozialen Herkunft verboten.¹⁵⁷ Das ist praktisch bereits wichtig geworden: Auf die Klage einer Bewerberin, die mit dem Vermerk „Ossi“ vom Arbeitgeber abgelehnt wurde, sah das Gericht den Anwendungsbereich des AGG als nicht eröffnet an.¹⁵⁸ § 75 BetrVG sei demgegenüber anwendbar, begründet aber keine individualrechtlichen Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche bzw. Beseitigungs- oder Unterlassungsansprüche.¹⁵⁹ Zudem ist die Aufzählung im BetrVG ausdrücklich nicht abschließend („insbesondere“)¹⁶⁰.

Im Übrigen fehlt all diesen Gesetzen jedoch eine Regelung wie § 4 AGG, die auf eine mehrdimensionale Benachteiligung eingehen würde. Auch in der Kommentarliteratur finden sich, soweit ersichtlich, hierzu keine Hinweise. Mehrdimensionalität ist dann nur noch punktuell Thema.

3.2.1 Soldatinnen- und Soldatengleichbehandlungsgesetz

Das Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (SoldGG)¹⁶¹ hat zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität für den Dienst als Soldatin oder Soldat zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 Abs. 1). Das Gesetz verweist in § 1 Abs. 2 SoldGG auf den Schutz vor Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in Form von (sexueller) Belästigung¹⁶² und auf den Schutz schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten. Daneben regelt § 4 SoldGG – ganz wie § 4 AGG – die Rechtfertigung bei „unterschiedlicher Behandlung

156 Soldatengesetz vom 19.03.1956 in der Fassung der Bekanntmachung v. 30.05.2005, BGBl I, S. 1.482, zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.02.2009, BGBl I, S. 160.

157 BT-Drs. 16/1780, 56; ErfK-Kania, § 75 BetrVG Rn. 6.

158 ArbG Stuttgart 17 Ca 8907/09, Urteil vom 15.04.2010.

159 MüHaArbR-Oetker, § 13 Rn. 4.

160 BeckOK-Werner, § 75 BetrVG Rn. 18.

161 Art. 2 des „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ vom 14. August 2006, BGBl I S. 1.897, zuletzt geändert durch Gesetz v. 31.07.2008, BGBl I S. 1.629.

162 Andere Formen geschlechtsspezifischer Diskriminierung werden im SGleGG geregelt, vgl. BT-Drs. 16/1780, 27.

wegen mehrerer Gründe“. Im Unterschied zu §§ 9, 10 AGG sieht das SoldGG keine Ausnahmeregelungen zur Rechtfertigung bei diskriminierendem Verhalten.¹⁶³ Hier ergeben sich also keine im Vergleich zum AGG neuen Gesichtspunkte.

3.2.2 Schutz vor Diskriminierung behinderter Menschen im SGB IX, BGG und BGGleG

Zahlreiche gesetzliche Regelungen adressierten schon lange vor Inkrafttreten heutigen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrechts die Situation von Menschen mit Behinderung. Sie waren allerdings weithin von Gedanken der Fürsorge geprägt, was auch für bevormundende Formen von Mitleid stehen kann. Spätestens das Inkrafttreten der menschenrechtlichen „Behindertenrechtskonvention“¹⁶⁴ hat dieses Verständnis gewandelt. Es ist umstritten, ob dies auch Änderungen des deutschen Bundesrechts nach sich ziehen muss.¹⁶⁵ Im Folgenden geht es nur um die Frage, inwieweit in diesen Regeln mehrdimensionale Diskriminierung adressiert wird.

Kern der bundesdeutschen Regelungen ist bislang das Sozialrecht.¹⁶⁶ Das Neunte Sozialgesetzbuch „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ (SGB IX)¹⁶⁷ benennt dabei ausdrücklich „Frauen“ und „Kinder“ als Zielgruppe. § 1 S. 2 SGB IX besagt:

„Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen.“¹⁶⁸

Das Sozialrecht benennt damit tatbestandlich zwei Ausschnitte mehrdimensionaler Diskriminierung an der Schnittstelle von Behinderung und Alter – sowie an der Schnittstelle von Behinderung und Geschlecht, allerdings nur mit Blick auf die – tatsächlich auch mehrheitlich von Nachteilen betroffenen – Frauen. Mit Blick auf die Teilhabe behinderter Frauen am Erwerbsleben finden sich weitere Regeln in § 33 Abs. 2 SGB IX und für die Rehabilitationsdienste § 21 Abs. 1 Nr. 6 SGB IX, für schwerbehinderte Frauen §§ 71 Abs. 1, 83 Abs. 2 und 2a Nr. 2 SGB IX, aber auch §§ 104 Abs. 3 und 112 Abs. 3 SGB IX. Auch bei unterhaltssichernden bzw. anderen ergänzenden Leistungen (§ 44 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX) und bei der Betreuung durch Integrationsfachdienste (§ 112 Abs. 2 SGB IX) sollen die Belange behinderter Frauen besondere Berücksichtigung finden.

Desgleichen erwähnt § 2 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG)¹⁶⁹ die „besonderen Belange behinderter Frauen“ und erlaubt besondere Maßnahmen zur

¹⁶³ Diskriminierungen aufgrund des Alters sind vom SoldGG nicht erfasst.

¹⁶⁴ Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (Behindertenrechtskonvention). Sie ist in Deutschland seit 26. März 2009 verbindlich. Institutionell sind diese Fragen beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen verankert. Dieser stellt auch eine Liste der einschlägigen Regeln zur Verfügung, u. a. § 105a, § 554a BGB, § 483 ZPO, § 66, § 259 StPO, § 107 OWiG, § 186, § 191a VVG.

¹⁶⁵ Vgl. zur zögerlichen Umsetzung in Deutschland ausführlich Degener (2009), 8 ff.

¹⁶⁶ Der Bundesbeauftragte nennt dies nicht als Regelung gegen Diskriminierung (http://www.behindertenbeauftragter.de/cln_115/nn_1040392/DE/Gleichstellung/gleichstellung__node.html?__nnn=true, Zugriff 24.05.10). Ein auf die Erfahrungen der Betroffenen rekurrierendes Konzept von Schutz vor Ausgrenzung würde jedoch Regeln zur Integration, Unterstützung, zum „Empowerment“ einbeziehen. Im SGB ist auch das Buch V mit den Regeln zu Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung von Bedeutung, daneben SGB VIII (Kinder und Jugendliche mit seelischer Behinderung) und SGB XII (Eingliederungshilfeleistungen).

¹⁶⁷ Artikel 1 des Gesetzes vom 19.06.2001, BGBl I S. 1.046, zuletzt geändert durch Gesetz v. 30.07.2009, BGBl I 2495.

¹⁶⁸ Hierzu auch die Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung, BT-Drs. 14/5074, 95 sowie hierzu Zinsmeister (2007), 43 ff.

¹⁶⁹ Vom 27.04.2002, BGBl I, S. 1.467, zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.12.2007, BGBl I, S. 3.024.

Förderung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen bzw., im Einklang mit Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG und Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG, zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen. Insbesondere Träger des öffentlichen Dienstes sollen die besonderen Belange berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 BGG) und die/der Bundesbeauftragte für die Belange behinderter Menschen sich dafür einsetzen, dass die unterschiedlichen Lebensbedingungen behinderter Frauen und Männer berücksichtigt und geschlechtsspezifische Benachteiligungen beseitigt werden (§ 15 Abs. 1 BGG).

Daneben steht das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleIG)¹⁷⁰. Es konzentriert sich zwar auf geschlechtsspezifische Diskriminierung. In § 1 S. 4 BGleIG erwähnt es allerdings ebenfalls die Berücksichtigung der „besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen“.

Die punktuelle Beachtung einer eingeschränkten Mehrdimensionalität spricht zunächst dafür, dass hier seitens des Gesetzgebers eine besondere Problemlage anerkannt worden ist. Allerdings erzeugen die Regelungen auch ein Problem, das in den theoretisch-konzeptionellen Auseinandersetzungen mit Intersektionalität eine Rolle spielt, denn sie arbeiten im „Dilemma der Differenz“¹⁷¹ und mit einer ontologisierend-homogenisierenden Regulierung, tragen also entgegen der Regelungsabsicht auch zum Problem der Diskriminierung durch Stereotypisierung bei. Die Heraushebung „der Frauen“ suggeriert ein einheitliches Problem, obwohl Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen konfrontiert sind und weitere in Deutschland wirksamen Kategorisierungen eine Rolle spielen. Zum Beispiel hängt die Versorgung behinderter Frauen auch davon ab, ob und in was für einer Form der Partnerschaft sie leben, ob sie Kinder haben und wer sich um diese kümmert, ob sie bestimmten Herkunftstraditionen verpflichtet sind oder Teil der Mehrheitsgesellschaft, über welchen Bildungshintergrund und über welche materiellen Ressourcen sie verfügen usw. Die Situation der Diskriminierung aufgrund von Behinderung ist also immer mehrdimensional, doch reduziert geltendes Recht sie auf einen Sonderfall Frauen. Die positive Anerkennung von Mehrfachdiskriminierung geht also mit der negativen, vereinheitlichenden und andere Kategorisierungen ausblendenden Stigmatisierung einher.

3.3 Regelungen der EU

Das AGG ist aus der Pflicht zur Umsetzung der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien entstanden. Zwar hat die konkrete Regelung des § 4 AGG zur mehrfachen Benachteiligung kein unmittelbares Vorbild im Europarecht. Doch finden sich mehrere Normen, die sich mit mehrdimensionaler Diskriminierung befassen.

170 Vom 30.11.2001, BGBl I, S. 3.234, zuletzt geändert durch Gesetz v. 05.02.2009, BGBl I, S. 160.

171 Dazu bereits 2.2.2.

3.3.1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Die Grundrechtecharta ist mit dem Vertrag von Lissabon in Kraft getreten. Sie ist zwar kein Instrument der unmittelbaren Rechtsdurchsetzung für Einzelne, doch bindet sie die Anwendung und Auslegung europäischen Rechts und das europäische Handeln von Bund und Ländern. In der Charta ist – im Konvent-Verfahren unter damaliger Federführung des ehemaligen Bundespräsidenten Roman Herzog – ein, insbesondere im Vergleich mit der EMRK¹⁷², umfangreicher Schutz der Gleichheitsrechte verankert worden. In Art 21 Abs. 1 der Grundrechtecharta¹⁷³ heißt es:

„Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.“

Die Formulierung geht also weiter als Art. 3 GG und auch als § 1 AGG, denn es werden mehr Kategorisierungen angesprochen und die Liste der aufgezählten Kategorisierungen ist nicht abschließend („insbesondere“). Allerdings stehen auch hier die Kategorisierungen nebeneinander, denn sie sind mit einem „oder“ verbunden. Die Formulierung „insbesondere“ eröffnet aber die Möglichkeit, nicht nur weitere Kategorisierungen zu berücksichtigen, sondern auch, mehrdimensionale Diskriminierung angemessen zu adressieren.

3.3.2 Die Gleichstellungsrichtlinien der EU

Die vier Richtlinien zum Gleichbehandlungsrecht, die mit dem AGG in nationales Recht umgesetzt werden sollten¹⁷⁴, sind die Richtlinien 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft („AntirassismusRL“)¹⁷⁵, 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (verkürzt „BeschäftigungsrahmenRL“)¹⁷⁶, 2002/73/EG zur Änderung der RL 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (missverständlich „GenderRL II“)¹⁷⁷ und 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (verkürzt „DienstleistungsRL“)¹⁷⁸.

Nur die BeschäftigungsrahmenRL hat die Bekämpfung von Diskriminierung entlang verschiedener Kategorisierungen zum Ziel (Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter,

172 Dazu sogleich, 3.4.3.

173 Vom 07.12.2000 in der Fassung v. 12.12.2007, ABl C 303 v. 14.12.2007 ff.

174 Vor dem EuGH sind Verfahren anhängig, die mangelnde Umsetzung zum Gegenstand haben. Es geht um die Rechtsfolgen und die Rechtsdurchsetzung, vgl. z. B. Vorlage an den EuGH C-246/09, ABl C 244 v. 10.10.2009, 2.

175 Vom 29.06.2000, ABl L 180 v. 19.07.2000, 22 ff.

176 Vom 27.11.2000, ABl L 303 v. 02.12.2000, 16 ff. Diese Richtlinie bezieht sich nicht auf alle EU-rechtlich anerkannten Diskriminierungen.

177 Vom 23.09.2002, ABl L 269 v. 05.10.2002, 15 ff. Hier wird Geschlecht als „Gender“ übersetzt, obwohl Gender ausweislich der Forschung in den Genderstudies als in sich interdependente Kategorisierung konzipiert ist. Dazu oben 2.2.2.

178 Vom 13.12.2004, ABl L 373 v. 21.12.2004, 37 ff. Diese Richtlinie bezieht sich nur auf die Kategorisierung Geschlecht.

sexuelle Ausrichtung), die allerdings wieder nur nebeneinander genannt werden. Alle anderen beziehen sich im Normtext lediglich auf je eine Ungleichheitskategorisierung: Die AntirassismusrL auf rassistische Diskriminierung, die GenderRL II und die DienstleistungsRL auf geschlechtsspezifische Diskriminierungen. Im Normtext geben die Richtlinien keine Hinweise auf mehrdimensionale Diskriminierung. Anders ist dies in den Erwägungsgründen zu zwei der vier Richtlinien: In Erwägungsgrund 14 der AntirassismusrL und in Erwägungsgrund 3 der BeschäftigungsrahmenRL wird erklärt, dass „Frauen häufig Opfer von Mehrfachdiskriminierungen sind“, weshalb sich die EU um die Gleichstellung von Männern und Frauen bemühe.

Wieder findet sich also die Ambivalenz, die auch schon deutsches Bundesrecht in Teilen kennzeichnet: Mehrdimensionale Diskriminierung wird mit Blick auf (nur) zwei Kategorisierungen gesehen. Sie wird hinsichtlich des Geschlechts zwar empirisch zu Recht als Benachteiligung vorrangig zulasten von Frauen benannt, was sprachlich und normativ aber ontologisierend-stereotypisierende („die Frauen“) und stigmatisierende Wirkungen hat.

Diese gleichstellungsorientiert gemeinte, aber doch problematische Tendenz taucht auch in politischen Papieren der EU auf. Die Aufmerksamkeit der EU für mehrdimensionale Diskriminierung war in den letzten 10 Jahren erheblichem Wandel unterworfen. In einem Beitrag zur Durban-Weltkonferenz gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz 2001 schreibt die Europäische Kommission, dass im Nachgang der UN-Weltfrauenkonferenz in Peking erkannt wurde, dass eine Wechselwirkung zwischen geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Rassismus bestehe und dass die Kommission dem auf europäischer Ebene bei den Anstrengungen zur Bekämpfung des Rassismus Rechnung trage.¹⁷⁹ Sie bezieht sich dabei auf die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern und das dazugehörige Aktionsprogramm¹⁸⁰. Dabei gehe es

„auch um die Durchsetzung der Menschenrechte der Frauen. Als einer von fünf eng miteinander verzahnten Tätigkeitsbereichen wird die Förderung der Geschlechtergleichstellung in Bezug auf die Rechte als Bürgerinnen und Bürger genannt – im Kontext der Durchsetzung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für Frauen und Männer, unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Ein besonderes Augenmerk der Kommission wird der Unterstützung von Sensibilisierungsmaßnahmen gelten, die auf das ‚Empowerment‘ insbesondere von Frauen abzielen, die mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, wie zum Beispiel Migrantinnen und Angehörige ethnischer Minderheiten.“¹⁸¹

In den Empfehlungen an die an der Konferenz teilnehmenden Staaten bleibt das Papier dann jedoch auf die Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus konzentriert.¹⁸²

179 KOM(2001) 291 endg., 4.

180 Entscheidung des Rates vom 20.12.2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005), ABL L 17 v. 19.01.2001, 22 ff.; später um ein Jahr verlängert durch Entscheidung Nr. 1554/2005/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005, ABL L 255 v. 30.09.2005, 9 f.

181 KOM(2001) 291 endg., 10 f.

182 KOM(2001) 291 endg., 15.

Dagegen fordert der Rat der Europäischen Union in seinen Schlussfolgerungen zur Weltkonferenz, dass

*„auch die Behandlung und Einbeziehung der Personen, die den am stärksten betroffenen Gruppen angehören und/oder vielfältigen Diskriminierungen ausgesetzt sind, sowie die Einbeziehung des Gleichstellungsaspektes in die Politiken und Maßnahmen zur Rassismusbekämpfung thematisiert werden“.*¹⁸³

Noch etwas breiter formuliert das „Aktionsprogramm Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005)“. Dort steht zwar die geschlechtsspezifische Gleichstellung im Vordergrund, doch wird eine „nach wie vor bestehende strukturelle Diskriminierung wegen des Geschlechts“ und insbesondere „die doppelte – und oft mehrfache – Diskriminierung, die zahlreiche Frauen trifft“ benannt.¹⁸⁴ Eines der erklärten Ziele des Programms ist die Förderung eines besseren Verständnisses der Gleichstellungsfragen „einschließlich (...) mehrfacher Diskriminierung gegenüber Frauen, durch Prüfung der Wirksamkeit der Politiken und Praktiken anhand einer Vorabanalyse, einer Überwachung ihrer Durchführung und einer Bewertung ihrer Folgen“.¹⁸⁵

Der hieran anschließende EU-Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006–2010)¹⁸⁶ erklärt dann wieder nur mit Bezug auf zwei Kategorisierungen, dass er die „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung vor allem von Immigrantinnen und weiblichen Angehörigen ethnischer Minderheiten“ zum Ziel hat, denn „bei benachteiligten Gruppen ist die Situation für Frauen häufig noch schlechter als für Männer“.¹⁸⁷ Zur Erreichung der Ziele des Fahrplans werden allerdings dann auch Indikatoren genannt, die bei der Umsetzung berücksichtigt werden sollen. Sie verweisen auf das Alter als eine weitere relevante Kategorisierung neben dem Migrationshintergrund. So sollen Daten zu den Beschäftigungsraten nicht nur grundsätzlich nach Männern und Frauen differenziert werden, sondern beispielsweise auch innerhalb der Gruppe der älteren Beschäftigten nach Männern und Frauen oder nach Geschlecht und EU- oder Nicht-EU-Bürgerschaft, wobei Letztere scheinbar noch ausgearbeitet werden müssen.¹⁸⁸

Ganz breit und allgemein stellt die Kommission dann 2004 im „Grünbuch Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten EU“¹⁸⁹ fest, dass die Verabschiedung von Artikel 13 EGV Ausdruck der zunehmenden Erkenntnis gewesen sei, dass im Kampf gegen Diskriminierungen eine kohärente und integrierte Vorgehensweise gefunden werden musste, um hiermit u. a. auch Mehrfachdiskriminierung wirksam in Angriff nehmen zu können.¹⁹⁰ Die Kommission nehme in einigen Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene eine wachsende Tendenz wahr,

183 Pressemitteilung der 2367. Tagung des Rates (Allgemeine Angelegenheiten) am 16. Juli 2001 (http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/de/gena/10609.d1.html#_Toc521140723, Zugang am 04.05.2010).

184 ABl L 17 v. 19.01.2001, 22.

185 Art. 3 b), ABl L 17 v. 19.01.2001, 24.

186 KOM (2006) 92.

187 KOM (2006) 92, 4.

188 „to be further developed“, KOM (2006) 92, 16.

189 KOM (2004) 379.

190 KOM (2004) 379, 7.

„Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung gleichzeitig mit Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen wegen anderer in Artikel 13 EGV festgehaltenen Gründen durchzuführen. Diese Tendenz zeigt sich insbesondere bei rechtlichen Maßnahmen und der Einsetzung von einer einzigen Gleichstellungsstelle, die sich mit den verschiedenen Diskriminierungsgründen auf nationaler Ebene befasst. Mit der Entwicklung eines integrierten Ansatzes soll insbesondere der Problematik von Mehrfachdiskriminierungen begegnet werden. Außerdem will man auf diese Weise den Forderungen nach wirksamen Vorgehensweisen bei der Förderung der Gleichbehandlung entsprechen. Die Kommission ist sich bewusst, dass zahlreiche Arbeitgeber dazu übergehen, sich mit diesen Fragen in Zusammenhang mit ihren Strategien zur Förderung der Vielfalt und zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu befassen.“¹⁹¹

Auch Deutschland gehört mit der ADS, die mit dem horizontalen Ansatz arbeitet, zu diesen von der Kommission gelobten Ländern.

Im Jahr 2007 taucht das Thema „Mehrfachdiskriminierung“ im „Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einführung des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007)“¹⁹² bereits an mehreren Stellen auf. Zwar liegt weiter ein besonderes Augenmerk auf dem Zusammentreffen von Sexismus und Rassismus: So sollen geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf „Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“ berücksichtigt werden.¹⁹³ Aber grundsätzlich soll, so die Begründung (14),

„im Rahmen des Europäischen Jahres [...] auch das Problem der Mehrfachdiskriminierung, d. h. der Diskriminierung aufgrund von zwei oder mehreren der Gründe, die in Artikel 13 des Vertrags aufgeführt sind, aufgegriffen werden. Damit soll auch eine ausgewogene Vorgehensweise gegen alle dort genannten Gründe gefördert werden.“¹⁹⁴

Weiterhin sei eine zentrale Zielsetzung des Europäischen Jahres, „für das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung sowie für das Problem der Mehrfachdiskriminierung [zu] sensibilisieren“ und die Botschaft des Rechts auf Gleichbehandlung zu verbreiten.¹⁹⁵ Mehrdimensionale Diskriminierung wird hier als zentrales Thema von Antidiskriminierungsmaßnahmen gesehen.

Der von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Bericht „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung“¹⁹⁶ hat ebenfalls mehrdimensionale Diskriminierung im Fokus. Zunächst wird in dem Bericht eine Begriffsklärung und Systematisierung der unterschiedlichen Ansätze zu mehrdimensionaler Diskriminierung sowie eine Analyse der Europäischen Union im Vergleich zu internationaler Rechtsprechung vorgenommen. Weiterhin wird aufgezeigt, wer von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sein kann und wie diese sich auf die von ihr betroffenen Menschen auswirkt. Außerdem gibt der Bericht Handlungsempfehlungen für unterschiedliche Themenfelder: Es sollten beispielsweise Defizite in Forschung und Datenerhebung zu mehrdimensionaler Diskriminierung ent-

191 KOM(2004) 379, 25.

192 Vom 17.05.2006, ABl. L 146 v. 31.05.2006, 1 ff.

193 Art. 4, ABl. L 146 v. 31.05.2006, 3.

194 ABl. L 146 vom 31.05.2006, 2.

195 Art. 2 a), ABl. L 146 vom 31.05.2006, 3.

196 Europäische Kommission (2007).

gegengewirkt werden, sowie an die Gesellschaft gerichtete Sensibilisierungsmaßnahmen und Bildungsmaßnahmen bestimmter Berufsgruppen ergriffen werden. Auch legt der Bericht nahe, den Diskriminierungsschutz bezüglich Alter, Behinderung, Religion/Weltanschauung und sexueller Ausrichtung auch auf Bereiche außerhalb von Beschäftigung und Beruf auszuweiten, und Nichtregierungsorganisationen mit horizontalem Ansatz zu fördern.

Im Jahr 2008 legte die Kommission parallel zu dem Vorschlag einer weiteren Gleichbehandlungsrichtlinie¹⁹⁷ ihre Mitteilung „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Erneuertes Engagement“¹⁹⁸ vor. Die Mitteilung trifft zahlreiche Aussagen zur Bekämpfung von Diskriminierung insgesamt, ohne dabei zwischen verschiedenen Problemen zu hierarchisieren oder durch Nennung einzelner Kategorisierungen zu stereotypisieren. Die Kommission will den europäischen Rechtsrahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung, der immer noch unvollständig sei, durch Weiterentwicklung eines einheitlichen Rahmens voranbringen. Dabei bestehe ein beträchtlicher Bedarf an Daten bezüglich jeglicher Diskriminierungserfahrungen, welche für effiziente Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung unerlässlich seien.¹⁹⁹ Mehrdimensionale Diskriminierung müsse in der Sensibilisierung der Bevölkerung insgesamt und in der Ausbildung bestimmter „Stakeholder“, darunter Gleichbehandlungsstellen, Richterinnen und Richter, Anwältinnen und Anwälte und nicht staatliche Organisationen und Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, eine größere Rolle spielen. Die Kommission will diesbezügliche Maßnahmen unterstützen.²⁰⁰

Aus diesen Formulierungen ergibt sich, dass in der EU eine steigende Aufmerksamkeit für mehrdimensionale Diskriminierung vorhanden ist. Die deutliche Beachtung von Rassismus und Sexismus²⁰¹ deckt sich mit der Entwicklung der Analysen von Intersektionalität, die ebenfalls von einer begrenzten Problemlage – „sex, race, class“ – ausgingen²⁰² und sukzessive weitere Achsen der Ungleichheit oder Interdependenzen einbezogen haben. Politisch und in den Empfehlungen zur Bekämpfung von Gleichstellung fordert die EU allerdings zunehmend einen „horizontalen Ansatz“²⁰³, der Mehrdimensionalität umfassend adressiert. Mittlerweile erhebt sie auch Daten zu diesem Problem²⁰⁴, wobei diese nach eigener Aussage aufgrund der geringen Fallzahlen keine präzisen Aussagen möglich machen.

Von besonderem Interesse ist dazu auch der Bericht des European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality. Burri und Schiek sind dabei für die Kommission²⁰⁵ der Frage nachgegangen, inwiefern die EU-Mitgliedstaaten und nationalstaatliche Regelungen die Benachteiligung von Frauen wegen weiterer Kategorisierungen als die geschlechtsspezifische berücksichtigen, ob sich Gerichtsentscheidungen identifizieren lassen, in denen mehrdimensionale Diskriminierung von Frauen adressiert wird und welche Empfehlungen sich für Forschungs- und politische Maßnahmen ergeben. Die Studie kommt zu dem Ergeb-

197 Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung vom 02.07.2008, KOM (2008) 426. Die RiLi soll für die Gleichbehandlung außerhalb des Arbeitsmarktes, also für Güter und Dienstleistungen gelten.

198 Vom 02.07.2008, KOM (2008) 420.

199 KOM (2008) 420, 8.

200 KOM (2008) 420, 9.

201 So auch Althoff (2006), 150 f.

202 Dazu 2.1.

203 Befürwortend Althoff (2006), 151.

204 Zum Beispiel mittels einer Eurobarometer-Umfrage zu Diskriminierung, siehe Europäische Kommission (2008).

205 Burri/Schiek (2009).

nis, dass eine einheitliche Adressierung von mehrdimensionaler Diskriminierung im EU-Recht und dessen einheitliche Umsetzung durch die Struktur der EU mit ihren einzelnen Mitgliedstaaten und deren jeweils eigenen Rechtssystemen bislang Probleme aufweisen. In der Rechtsprechung des EuGH werde die mehrdimensionale Diskriminierung von Frauen bisher nicht anerkannt²⁰⁶, in einigen nationalstaatlichen Entscheidungen auf unterschiedliche Weise thematisiert, allerdings auch oft nicht anerkannt.²⁰⁷ Die größten Hürden der Rechtsmobilisierung liegen laut Bericht in dem generellen Nichtwissen über mehrdimensionale Diskriminierung und im Zwang zur Vergleichsgruppenbildung bezüglich jeder einzelnen Kategorisierung. Praktische Auswirkungen hätte die Anerkennung von mehrdimensionaler Diskriminierung in einigen Staaten auf die Höhe der Entschädigungssumme und die Beweislastprobleme, die sich für Betroffene mehrdimensionaler Diskriminierung ergeben können. Allerdings sei es jedenfalls nicht hilfreich, spezifische Gruppen zu identifizieren, die von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sind.²⁰⁸ Hier identifizieren Burri und Schiek einen Forschungsbedarf, der sozialwissenschaftliche und juristische Herangehensweisen verknüpft. Sie empfehlen zudem eine Veränderung der EU-Vorgaben hinsichtlich der Rechtsdurchsetzungshürden, insbesondere bezüglich der Vergleichsgruppenbildung. Zudem wünschen sie sich eine Klarstellung in den Richtlinien, um mehrdimensionale Diskriminierung vom Verbot der Diskriminierung mit umfasst zu sehen.²⁰⁹

3.4 Regionale/globale Menschenrechte

Die Menschenrechte adressieren sowohl auf globaler als auch auf regionaler – hier insbesondere europäischer – Ebene seit ihrer Entstehung ausdrücklich das Diskriminierungsverbot mit Blick auf bestimmte, historisch relevante Kategorisierungen. Teils wird menschenrechtlich auch die mehrdimensionale Diskriminierung adressiert.

3.4.1 AEMR

Art. 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (VN) fixiert eine offene Liste von Diskriminierungskategorisierungen, thematisiert daneben aber mehrdimensionale Diskriminierung nicht.

3.4.2 VN-Konventionen

Alle Konventionen der VN verbieten die Diskriminierung aufgrund bestimmter, wieder regelmäßig nicht abschließend gelisteter Kategorisierungen. Drei der spezifisch gegen Diskriminierung gerichteten VN-Konventionen nehmen dabei ausdrücklich oder doch nach Auffassung des mit der Durchsetzung befassten Ausschusses auch Bezug auf andere Ungleichheitskategorien als jene, denen sie gewidmet sind.

²⁰⁶ Burri/Schiek (2009), 8.

²⁰⁷ In der Studie sind die Berichte aus den jeweiligen Mitgliedstaaten mit den betreffenden Entscheidungen enthalten.

²⁰⁸ Burri/Schiek (2009), 20.

²⁰⁹ Vgl. auch zu den weiteren Schlussfolgerungen, Burri/Schiek (2009), 24.

Die schon in den 1960er-Jahren beschlossene Konvention gegen Rassismus wird vom Ausschuss so interpretiert, dass, so die General Recommendation No. 25²¹⁰, insbesondere auch die geschlechtsbezogene Benachteiligung von Frauen beachtet werden soll. Es geht um

*„circumstances, in which racial discrimination only or primarily affects women, or affects women in a different way, or to a different degree than men“.*²¹¹

Daher will der Ausschuss „a more systematic and consistent approach to evaluating and monitoring racial discrimination against women“²¹² entwickeln. Dazu werden die Vertragsstaaten aufgefordert, Daten zu erheben, „which have been categorized by race or ethnic origin, and which are then disaggregated by gender within those groups“²¹³, um rassistische Diskriminierung von Frauen zu erkennen, zu vergleichen und Maßnahmen zur Bekämpfung zu ergreifen.

Des Weiteren sollen die Vertragsstaaten der 1976 beschlossenen „Frauenrechtskonvention“ gemäß Art. 11 (1) e CEDAW geeignete Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Frauen im Bereich der Beschäftigung ergreifen, um ein gleiches Recht auf soziale Sicherheit, insbesondere im Falle von höherem Alter und Invalidität, zu gewährleisten.²¹⁴ Erneut wird hier mehrdimensionale Diskriminierung nur mit Blick auf zwei weitere Kategorisierungen adressiert: Alter und Behinderung.

In der Behindertenrechtskonvention als der jüngsten und in diesem Sinne modernsten VN-Konvention findet sich lediglich eine Regelung, die zwei Kategorisierungen kombiniert: Art. 6 Behindertenrechtskonvention regelt die „mehrfache Diskriminierung“ hinsichtlich Frauen und Mädchen mit Behinderung.²¹⁵ Allerdings greift die Präambel weiter, denn dort heißt es, dass

*„sich Menschen mit Behinderungen [schwierigen Bedingungen] gegenübersehen, die mehrfachen oder verschärften Formen der Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen, ethnischen, indigenen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt, des Alters oder des sonstigen Status ausgesetzt sind.“*²¹⁶

210 Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation No. 25 (20/03/2000) on gender related dimensions of racial discrimination.

211 Gen. Rec. No. 25, 1.

212 Gen. Rec. No. 25, 3.

213 Gen. Rec. No. 25, 6.

214 Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women = Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. II v. 03.05.1985, 648 ff. und Fakultativprotokoll, BGBl. II v. 06.12.2001, 1.238 ff.

215 Im Wortlaut: Artikel 6 – Frauen mit Behinderungen: (1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, und ergreifen in dieser Hinsicht Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können. (2) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie der Frauen, um zu garantieren, dass sie die in diesem Übereinkommen genannten Menschenrechte und Grundfreiheiten ausüben und genießen können.“ Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. II v. 31.12.2008, 1419 ff.

216 Behindertenrechtskonvention, Präambel p), BGBl. II v. 31.12.2008, 1422.

Weiterhin seien Frauen und Mädchen in stärkerem Maße durch Gewalt, Verletzung oder Missbrauch, Nichtbeachtung oder Vernachlässigung, Misshandlung oder Ausbeutung gefährdet.²¹⁷ Daher sei „bei allen Anstrengungen zur Förderung des vollen Genusses der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch Menschen mit Behinderungen die Geschlechterperspektive einzubeziehen.“²¹⁸

Hier zeigt sich, dass in diesen Debatten nicht nur das Geschlecht und dabei nicht nur Frauen (aber aus empirisch zutreffenden Gründen auch gerade diese) thematisiert werden können, sondern das gesamte Risiko mehrdimensionaler Benachteiligungen benannt werden kann.

3.4.3 Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten

Im Rahmen europäischer Menschenrechte findet sich seit Langem umfassender, aber lange auch nur relativ zu anderen Konventionsrechten garantierter Schutz vor Diskriminierung in Art. 14 EMRK.²¹⁹ Dieser gewährleistet die in der Konvention

„anerkannten Rechte und Freiheiten [...] ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauungen, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status.“

Der Text nennt die Merkmale wie auch in Verfassungen und anderen Menschenrechtsnormen also nebeneinander und nimmt auf die Möglichkeit ihrer Verschränkung keinen Bezug.

Durch das Zusatzprotokoll Nr. 12 zur Konvention vom 04.11.2000 wurde der Diskriminierungsschutz des Art. 14 EMRK insofern ausgeweitet, als dass er sich nicht mehr nur auf die Inanspruchnahme eines in der Konvention garantierten Rechts beschränkt. Vielmehr darf nun niemand unter keinerlei Vorwand mehr von einer öffentlichen Behörde diskriminiert werden. Deutschland hat das Zusatzprotokoll zwar unterzeichnet, aber bisher nicht ratifiziert.

3.5 Zwischenfazit

Insgesamt zeigt die Untersuchung der rechtlichen Regeln gegen Diskriminierung, dass auf mehrdimensionale Benachteiligung selten explizit eingegangen wird und oft nur vereinzelt und durchaus ambivalent das Zusammentreffen einzelner Kategorisierungen – meist Geschlecht mit Rassismus und mit Behinderung und Alter – benannt ist. Einzig die Behindertenrechtskonvention geht hier neue Wege.

217 Behindertenrechtskonvention, Präambel q), BGBl. II v. 31.12.2008, 1422.

218 Behindertenrechtskonvention, Präambel s), BGBl. II v. 31.12.2008, 1422.

219 Vom 04.11.1950 in der Neufassung vom 17.05.2002, BGBl. II v. 27.05.2002, 1054 ff.

Im Vergleich mit den Menschenrechten fallen einige Aspekte des AGG auf, die Anlass für rechtspolitische Verbesserungen sein können. Insbesondere erscheint die Auflistung der Kategorisierungen, die durch das „oder“ parallel nebeneinander stehen, anders als in der Grundrechtecharta der EU nicht deutlich als offene Liste und verhindert damit die Berücksichtigung weiterer potenzieller Kategorisierungen, die im Raum sozialer Erfahrungen bereits bestehen oder sich entwickeln können. Die Verwendung einer nicht erschöpfenden Liste kann auch für die Anerkennung von Mehrfachdiskriminierung förderlich wirken.²²⁰ Angemessener erscheint da zumindest im Ansatz die Regelung des § 75 BetrVG.

Weiter ist, insbesondere in der EU, die mehrdimensionale Diskriminierung mittlerweile als zentrales Problem in der Antidiskriminierungsarbeit anerkannt worden.²²¹ Zunehmend widmen sich die zuständigen Stellen der Datenerhebung und den Fragen der Rechtsdurchsetzung. Diese scheint für den Schutz vor Diskriminierung insgesamt zentral zu sein. Hier besteht in Deutschland Handlungsbedarf.

²²⁰ Fredman (2005), 17 f. und bereits oben.

²²¹ Deutlichst: Europäische Kommission (2007). Die Studie hat zu anderen Ländern mehr Daten erhoben als zu Deutschland.

4.

Rechtsdurchsetzung

Im „Erneuten Engagement“ der Europäischen Kommission heißt es 2008, die Nationalstaaten müssten sicherstellen, dass „die den Opfern von Diskriminierung zur Verfügung stehenden nationalen Rechtsmittel und die einschlägigen Sensibilisierungsmaßnahmen in der Praxis wirksam sind.“²²² Es scheint jedoch spezifische Probleme im Zusammenhang mit der Rechtsdurchsetzung bei mehrdimensionaler Diskriminierung zu geben. Dabei ist eine umfassende und repräsentative Aussage schwer zu treffen, da gerichtliche Entscheidungen zu mehrdimensionaler Diskriminierung kaum zu finden sind.²²³ Das bedeutet nicht, dass es sie nicht gäbe. Doch werden sie, was sogleich auszuführen ist, bislang als solche nicht verhandelt. Daher soll anhand einiger gerichtlicher Entscheidungen nachfolgend verdeutlicht werden, welche Schwierigkeiten sich in Konstellationen mehrdimensionaler Diskriminierung ergeben können. Hier geht es nicht um die Schwierigkeiten, die sich materiellrechtlich stellen – Tatbestand, Umgang mit den Kategorisierungen, Neigung zum Denken in „Gruppen“²²⁴ und Vergleichsgruppenbildung –, sondern nur um die prozessualen Barrieren.

4.1 Herausforderungen der Forschung

Bei der Erfassung von Entscheidungen, die sich mit Konstellationen auseinandersetzen, in denen mehr als eine Ungleichheitskategorie eine Rolle spielt, zeigen sich in der Forschung auf verschiedenen Ebenen diverse Hindernisse.

Zunächst wirkt sich die unterschiedliche Handhabung bei der Veröffentlichung von Entscheidungen aus. Dies betrifft insbesondere die Untergerichte, die keineswegs alle Entscheidungen in Datenbanken einspeisen. Zudem werden Vergleiche nicht öffentlich zugänglich dokumentiert. Um ein wirklich umfassendes Abbild der Rechtsprechung erstellen zu können, wäre eine Abfrage aller Gerichte erforderlich. Das lässt sich jedoch nur im Rahmen eines umfangreicheren Projekts leisten.

Vorliegende Entscheidungen lassen sich dann nicht ohne Weiteres auf den Umgang mit mehrdimensionaler Diskriminierung befragen: Ob der „Fall“ als mehrdimensional wahrgenommen wird, hängt nicht nur von der Darstellung durch das Gericht ab, sondern auch

²²² KOM (2008) 420, 4.

²²³ So auch der Befund im Workshop, vgl. Dokumentation im Anhang.

²²⁴ Hier komme es zu einer Privilegierung innerhalb der benachteiligten Gruppe bei gruppenbezogenen Antidiskriminierungsstrategien: Sie tendieren dazu, die am wenigsten verletzlichen Gruppenmitglieder zu fördern, nämlich diejenigen, die sich trotz generell gegebener Gruppenbenachteiligung noch relativ am besten in Ausbildung und Beruf entfaltet haben; Däubler/Bertzbach-**Blanke/Graue**, Einleitung Rn. 235.

von der Wahrnehmung und den Vorannahmen der Forscherinnen und Forscher. Warum z. B. erwähnt das LArbG Berlin-Brandenburg in einer Entscheidung²²⁵ zunächst die Schwerbehinderung der Klägerin, geht im Weiteren aber nur noch auf ihre sexuelle Orientierung und mit keinem Wort mehr auf die Behinderung ein?

Diese Erfassungshürden betreffen allerdings nur die Konstellationen, in denen überhaupt mehr als eine Ungleichheitskategorie von den Prozessteilnehmenden thematisiert wird.²²⁶ Es ist jedoch anzunehmen, dass es ebenfalls Entscheidungen zu mehrdimensionalen Diskriminierungssituationen gibt, die als solche aber von keiner der Parteien im Prozessverlauf thematisiert werden, sondern sich alle auf nur eine Kategorisierung konzentrieren. Nach Einschätzung einiger Beratungseinrichtungen kann dies auch an der Selbstwahrnehmung der diskriminierten Person liegen, die die Diskriminierung nicht auf allen Ebenen erfasst bzw. erfassen kann.²²⁷ Allerdings muss ein Gericht dem nicht folgen. Das VG Frankfurt am Main hat sich in einer Entscheidung 2009 nicht allein auf die von der Klägerin vorgetragene geschlechtsspezifische Diskriminierung im Bewerbungsverfahren konzentriert, sondern die gesamte Personalauswahl überprüft und festgestellt, dass auch unzulässige Altersdiskriminierung eine Rolle spielte.²²⁸

Die nachfolgende Darstellung beruht also auf einer Auswahl gerichtlicher Entscheidungen ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Die Abfrage einschlägiger Datenbanken ergab, dass bislang in der veröffentlichten Rechtsprechung deutscher Gerichte keine Entscheidung mit ausdrücklicher Erwähnung von mehrdimensionaler Diskriminierung vorliegt.²²⁹ Jedoch lassen sich bei eingehender Analyse einiger Entscheidungen Konstellationen erkennen, in denen die Klägerinnen und Kläger mehrdimensionaler Benachteiligung ausgesetzt waren. Offensichtlich bestehen bestimmte Hürden auf dem Weg zum Gericht.

4.2 Hürden auf dem Weg zum und vor Gericht

In der rechtssoziologischen Forschung ist bekannt, dass Rechtsdurchsetzung von bestimmten Zugangsbarrieren behindert wird. In Fällen der Diskriminierung wissen wir mit Blick auf sexualisierte Gewalt, dass eine Stigmatisierung der Opfer („blaming the victim“), ein „schlechter Ruf“ der Polizei, Staatsanwaltschaft und Gerichte als „verständnislos“, „männlich“ usw. und auch das Unwissen und die daraus resultierende Unsicherheit der Betroffenen Ursachen dafür sind, sogar in Fällen der gewalttätigen Benachteiligung keinen Rechtsschutz zu suchen. Ähnliches gilt in Fällen der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Belästigung und anderer Diskriminierungen in der Erwerbsarbeit²³⁰, in denen die sozialen Bindungen und Hierarchien im Arbeitsverhältnis ebenfalls dazu beitragen, Rechte nicht

225 LArbG Berlin-Bbg. 10 Sa 555/08, Urteil v. 21.07.2008.

226 Die Schwierigkeit, solche Fälle von potenziellen mehrdimensionalen Benachteiligungskonstellationen zu finden, spielt auch im EU-Vergleich eine Rolle, s. Burri/Schiek (2009), 13.

227 Vgl. den Bericht zum Expertinnen- und Experten-Workshop zur Expertise.

228 VG Frankfurt 9 L 3454/09.F, Beschluss v. 09.12.2009.

229 Abfrage der Datenbanken des BVerfG, BVerwG und BGH sowie juris und beck-online mit den Schlagworten „Mehrfachdiskriminierung“, „mehrfach“, „intersektionell/-al“, „mehrdimensional“, „multip“, „verschränkte“, „additiv“, „doppelt“ jeweils kombiniert mit „Diskriminierung“, „Benachteiligung“ und „Ungleichbehandlung“, „4 AGG“, „9 AGG“ und „27 AGG“.

230 ADS (2010), 9.

individuell oder nur in letzter Konsequenz zu nutzen. Kollektive Rechtsdurchsetzung könnte hier strukturell etwas ändern.²³¹ Auch für Lebensbereiche wie die Schule ist bekannt, dass Rechtsdurchsetzung ein eher ungeliebtes Mittel ist, Diskriminierung zu bekämpfen.²³²

Hier stellt sich die Frage, ob es bei mehrdimensionaler Diskriminierung besondere Schwierigkeiten gibt. Rechtsberatung und Prozesskonstellationen spielen hierbei eine grundlegende Rolle. Doch auch bevor es überhaupt zu einem gerichtlichen Verfahren kommt, können sich schon Hürden bei der Rechtsdurchsetzung ergeben. Zunächst ist bereits die Tatsache, dass manche vermuten, dass sich gerade für Menschen, die von mehrdimensionaler Benachteiligung betroffen sind, automatisch die Hürden beim Zugang zur Rechtsdurchsetzung verstärken, eine Hürde: Vermutungen werden zu Prognosen. So meint auch die Bundesregierung in der Begründung zum Entwurf des AGG, dass sich Zugangsbarrieren im Falle einer Mehrfachdiskriminierung in besonderem Maße auswirken könnten.²³³ Ob Menschen, die mehrdimensional diskriminiert werden, tatsächlich immer auf höhere Hürden treffen, ob gerade sie eher bereit sind, ihre Rechte durchzusetzen, wissen wir mangels vertiefter Studien zur Rechtsdurchsetzung derzeit nicht. Allerdings deuten die Zahlen zu den Klagen nach dem AGG darauf hin, dass eher weithin strukturell privilegierte Menschen Rechte gegen Diskriminierung einklagen. Die meisten Klagen werden wegen des Alters erhoben²³⁴ und in Fragen geschlechtsbezogener Diskriminierung sind zumindest wichtige Urteile oft von Männern erstritten worden.

Zu beachten ist schließlich, dass Streitigkeiten, die im Rahmen eines außergerichtlichen Vergleichs beigelegt werden²³⁵, nur im Rahmen vertiefter Forschung zu finden sind und in dieser Expertise folglich nicht zugrunde liegen.

Eine Hürde der Rechtsdurchsetzung bei mehrdimensionaler Diskriminierung kann in der Beratung, eine weitere in der Entscheidung von Anwältinnen und Anwälten für eine bestimmte Prozessstrategie liegen. Dies wurde auch im Rahmen des Expertinnen- und Experten-Workshops zu dieser Expertise thematisiert. In der Beratung sei es wahrscheinlich, dass Betroffene bereits vorausgehend nur eine Kategorisierung nennen, die in § 1 AGG ausdrücklich genannt wird, und sich auf nur auf die konzentrieren, die „deutlich“ zu sein scheint. Zudem sind Beratungseinrichtungen weithin nur auf eine Kategorisierung spezialisiert, was das Vorbringen ebenfalls filtert. Schließlich sind bestimmte Kategorisierungen mit Stigmata behaftet, die es erschweren dürften, entsprechende Diskriminierungen vorzutragen. So können Betroffene keineswegs überall sicher sein, in ihrer sexuellen Identität akzeptiert (und entsprechend mit einer Diskriminierungserfahrung verstanden) zu werden. Ebenso sind religiöse Überzeugungen nicht ohne Weiteres komfortabel zu artikulieren. Mangels einer breiten Antidiskriminierungskultur, in der ein öffentlicher Konsens über bestimmte Verletzungen bzw. Achtungsansprüche vorausgesetzt werden kann, sind derartige Befürchtungen rational. Soll die Rechtsdurchsetzung verbessert werden, ist auch hier anzusetzen.

231 Pfarr/Kocher (1998), auch schon Baer (1995) m. w. N.

232 Baer, (2010).

233 BT-Drs. 16/1780, 30. Desgleichen Teilnehmende beim Workshop, vgl. Dokumentation.

234 Vgl. die Auflistung in der AGG-Urteilsdatenbank (<http://www.berlin.de/lb/ads/agg/urteile/index.html>, Zugriff am 24.05.2010).

235 ADS (2010), 9 f.

Daneben kann eine Hürde in der Rechtsdurchsetzung auch in der Art der Prozessführung liegen. So wurde auf dem Workshop auch thematisiert, dass die Zersplitterung der Rechtsgebiete und Regeln gegen Diskriminierung dazu führe, dass Anwältinnen und Anwälte kaum, ebenso wie Beratungseinrichtungen sicher im Umgang mit allen Diskriminierungen („horizontal“) seien. Schon das könne dazu führen, eine Klage auf Dinge zu stützen, in denen man sich auskennt.

Des Weiteren handelt es sich hier um ein *Perpetuum mobile*, insofern das Fehlen von Rechtsprechung zu mehrdimensionaler Diskriminierung auch zu einem Fehlen von Klagen in dieser Sache führt, wenn und weil Anwältinnen und Anwälte davon ausgehen müssen, dass sich Gerichte mit solchen Fällen nicht auskennen, sie in Datenbanken und Kommentaren nicht zu finden sind und folglich nicht aussichtsreich eingeklagt werden können.²³⁶ Erfolglosigkeit bedingt dann Erfolglosigkeit, letztlich auch Schweigen und die Verleugnung der eigenen Person.²³⁷ Bislang ist also davon auszugehen, dass es eine strategische Konzentration auf nur eine Kategorisierung – trotz möglicher Diskriminierung wegen mehrerer Kategorisierungen – gibt.

4.3 Die Höhe einer Entschädigung nach dem AGG

Ein weiterer Aspekt, der sich auch auf die Rechtsdurchsetzung auswirkt, ist der Umgang mit Sanktionen. Die EU-Gleichstellungsrichtlinien geben vor, dass „die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein“ müssen.²³⁸ Bislang ist allerdings nur eine Entscheidung eines deutschen Gerichts bekannt geworden, in der eine Summe mit abschreckender Wirkung zugestanden wurde. In einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung wurden der Klägerin 48.000 Euro zugesprochen.²³⁹ Insofern lässt sich bislang auch nicht sagen, wie die Bürgerinnen und Bürger die finanzielle Entschädigung für Diskriminierung einschätzen. Zu beachten ist hier, dass deutsche Leitmedien regelmäßig über Entscheidungen in den USA berichten, in denen Opfer angeblich Millionenbeträge erhielten. Dies sind allerdings regelmäßig Falschmeldungen, die offensichtlich negative Einschätzungen überzogener Schadenersatzpolitik fördern sollen.²⁴⁰

Für die Fälle mehrdimensionaler Diskriminierung stellt sich die Frage, ob die Mehrdimensionalität eine Erhöhung der Entschädigungssumme zur Folge hat, haben würde und haben sollte. Dies wird in der Gesetzesbegründung und in der Literatur offensichtlich vor dem Hintergrund eines additiven Konzepts von Intersektionalität durchaus vertreten. Eine Persönlichkeitsverletzung aufgrund mehrerer Merkmale sei ein verstärkter Eingriff in die

236 Dies ist bislang nicht erforscht, aber auch nicht abwegig, vgl. Däubler/Bertzbach-Däubler, § 4 Rn. 18.

237 Hannett (2003), 80, verdeutlicht die Problematik mit folgendem Beispiel: „It implies that if you are black or Asian, you are male, and if you are a woman, you are white“.

238 Siehe statt aller Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG, ABl. L 180 v. 19.07.2000, 26. Zur Systematik der Schadenersatz- und Entschädigungsregelungen des § 15 AGG vgl. z. B. Walker (2009), 5 ff.

239 LArbG Berlin-Brandenburg 15 Sa 517/08, Urteil v. 26.11.2008.

240 Opfer von Diskriminierung klagen in den USA z. T. im Rahmen des Civil Rights Act und erhalten im Fall des keinesfalls regelmäßigen Obsiegens die Anwalts- und Gerichtskosten, Ausgleichszahlungen und ggf. auch punitiven Schadenersatz. Individuell verbleibt bei den Opfern allerdings in aller Regel wenig.

Persönlichkeitssphäre.²⁴¹ Schiek, die diese Fälle unterscheidet, plädiert bei additiver Diskriminierung für eine Erhöhung der Entschädigungssumme, im Falle von intersektioneller Diskriminierung hält sie jedoch eine Prüfung des Einzelfalls für notwendig.²⁴² Gerichte haben sich dazu bislang nicht geäußert.²⁴³

Ausweislich der Forschung zu Intersektionalität spricht für eine Erhöhung von Schadensersatzsummen im Fall mehrdimensionaler Diskriminierung, dass Menschen an der Schnittstelle mehrerer Achsen der Ungleichheit²⁴⁴ strukturell schlechter gestellt sind als andere. Gegen diese Position spricht allerdings, dass alle Ungleichheiten in sich interdependent zu verstehen sind²⁴⁵ 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.

4.4 Kategorisierungen vor Gericht

In der genaueren Durchsicht der bisher in Deutschland ergangenen gerichtlichen Entscheidungen zum AGG zeigen sich bestimmte Konstellationen, in denen mehr als ein „Grund“ einer Benachteiligung i. S. d. § 1 AGG thematisiert wird. So ergibt sich ein Bild der prioritären, damit aber auch oft eindimensional verkürzten Thematisierung bestimmter Konstellationen. Mithilfe der theoretisch-konzeptionellen Arbeiten zu Intersektionalität lassen sich diese als auch problematisch stereotypisierende Aufmerksamkeit verstehen²⁴⁶, nicht aber als Indikator für die empirische Realität von Benachteiligungen in der deutschen Gesellschaft.

4.4.1 Geschlecht, Religion/Weltanschauung, „Rasse“/ethnische Herkunft

Zahlreiche Entscheidungen, in denen mehrere Ungleichheiten thematisiert werden, betreffen das religiöse Kopftuch²⁴⁷. Teils zeigt sich, dass Gerichte die Problematik einer Ethnisierung sehen, aber sie nicht juristisch werden lassen; teils zeigt sich, dass Religion die Problematik des Sexismus überspielt.

In einem Verfahren vor dem ArbG Köln²⁴⁸, das in zweiter Instanz mit einem Vergleich endete²⁴⁹, ging es um Religion und die Herkunft. Das Gericht gab der Klage auf Weiterbeschäftigung einer Arbeitnehmerin des Caritasverbandes statt, der gekündigt worden war, weil sie nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit bei der Arbeit ein Kopftuch trug. Die Klägerin trug selbst vor, dass ihr „allein durch ihre äußere Erscheinung“ der muslimische Glaube anzu-

241 Unter anderem MüKoAGG-**Thüsing**, § 4 AGG Rn. 6; des Weiteren bereits 3.1.

242 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 9, ähnlich Walker (2009), 10.

243 Zur Erfassung der Gerichtsentscheidungen s. Teil 4.1.

244 Dazu 2.2.1.

245 Dazu 2.2.2.

246 Dazu oben 2.3.

247 Hier interessieren nur diejenigen, die nach Inkrafttreten des AGG ergangen sind.

248 ArbG Köln 19 Ca 7222/07, Urteil v. 06.03.2008.

249 LArbG Köln 3 Sa 785/08 v. 03.12. 2008.

sehen sei. Der Verband habe also bereits bei Einstellung wissen müssen, dass die Arbeitnehmerin muslimischen Glaubens sei. Er habe sie damals eingestellt und könne sie nun nicht kündigen. Das greift das Gericht auf: „Die Klägerin ist erkennbar türkischer Abstammung. Es liegt nahe, dass sie muslimischen Glaubens ist.“²⁵⁰ Der Begriff des AGG („ethnische Herkunft“) wird allerdings nicht benutzt. Diese Argumentation ist im Ergebnis vorteilhaft für die Klägerin. Sie arbeitet jedoch mit einer diskriminierenden Stereotypbildung: Nicht alle Menschen türkischer Abstammung sind muslimischen Glaubens, und das AGG wendet sich gerade dagegen, vom äußeren Erscheinungsbild auf Religion oder ethnische Herkunft zu schließen. Im Kern ging es in diesem Fall um ein widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers, das Frauen einer bestimmten Religion benachteiligt.

In einem anderen Fall ging es um die Klage einer Lehramtsbewerberin, die wegen ihres Kopftuchs nicht in das Beamtenverhältnis eingestellt wurde. Im Tatbestand beschreibt das VG Düsseldorf²⁵¹ die Klägerin als „Kind türkischer Eltern [...] muslimischen Glaubens“. Wiederum werden zwei Kategorisierungen – ethnische Herkunft und Religion – thematisiert, allerdings nicht ausdrücklich. Auch hier nutzt das Gericht also das AGG nicht umfassend, denn die Ethnisierung spielt in der Entscheidung für das Gericht keine Rolle mehr. Es geht allein um die Benachteiligung wegen der Religion, die mit dem Bekundungsverbot des Schulgesetzes Nordrhein-Westfalens als Ausdruck des staatlichen Neutralitätsgebots nach § 8 I AGG gerechtfertigt sei.

In anderen Entscheidungen spielt Ethnisierung keine Rolle, aber das Geschlecht. Das LAG Düsseldorf²⁵² hatte ebenfalls über die schulgesetzliche Regelung zu Kleidung zu entscheiden. Eine Lehrerin trug statt des Kopftuchs eine Baskenmütze und wurde abgemahnt, dies zu unterlassen. Das Gericht thematisiert eine mögliche Diskriminierung wegen der Religion und des Geschlechts, sieht aber beide nach § 8 I AGG als gerechtfertigt an. Ausdrücklich befasst sich das Gericht dann aber nur noch mit der Religion. Die das Urteil bestätigende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)²⁵³ greift die geschlechtsspezifische Benachteiligung immerhin kurz, wenn auch mit problematischen Argumenten auf: Da die Regelung des Schulgesetzes religiöse Bekundungen unabhängig vom Geschlecht verbiete und nicht etwa speziell das von Frauen getragene islamische Kopftuch, liege keine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts vor.²⁵⁴ Hier wird verkannt, dass Benachteiligung nach dem AGG unabhängig von speziellen Regelungsintentionen gerade auch dann als mittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn von einer geschlechtsneutralen Regelung ganz überwiegend Frauen betroffen sind.²⁵⁵

Umgekehrt wird die Frage geschlechtsbezogener Diskriminierung dann auch benutzt, um das Kopftuch zu verbieten. Es sei, so einst das BVerfG, ein Symbol, „das die Abgrenzung zu Werten der westlichen Gesellschaft, wie individuelle Selbstbestimmung und insbesondere Emanzipation der Frau, ausdrückt“.²⁵⁶ Das zeigt sich in einer Entscheidung des ArbG

250 ArbG Köln 19 Ca 7222/07, Rn. 6.

251 VG Düsseldorf 2 K 6225/06, Urteil v. 05.06.2007.

252 LAG Düsseldorf 5 Sa 1836/07, Urteil v. 10.04.2008.

253 BAG 2 AZR 499/08, Urteil v. 20.08.2009.

254 Ebenso in der wenig älteren Entscheidung BAG 2 AZR 55/09, Urteil v. 10.12.2009, in dem es um Abmahnung und Kündigung einer Lehrerin geht. Mit gleicher Argumentation und gleichem Ergebnis bezüglich einer dienstlichen Weisung und betreffend Schulgesetz Baden-Württemberg: VGH Baden-Württemberg 4 S 516/07, Urteil v. 14.03.2008, bestätigt von BVerwG 2 B 46/08, Beschluss v. 16.12.2008.

255 Ausführlich Baer/Wiese (2008).

256 So BVerfG 2 BvR 1436/02, Urteil v. 24.09.2003, Rn. 50.

Wuppertal²⁵⁷, indem die Klägerin vorträgt, „sie entspreche nicht dem Bild der unterdrückten Frau und verdiene seit Jahren als alleinstehende Frau ihren Lebensunterhalt.“²⁵⁸ Hier kommt es also zu einer Konstellation mehrdimensionaler Diskriminierung, in der die eine Ungleichheit gegen die andere ausgespielt wird.

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat allerdings für Referendarinnen befunden, dass ein Kopftuchverbot nicht gelten könne, wo der Staat ein Ausbildungsmonopol besitze und insofern keine Alternative für die Klägerin bestehe. Aussagen über eine mögliche mehrdimensionale Benachteiligung trifft das Gericht allerdings nicht; es spricht sogar lediglich die grundrechtliche Verletzung der Berufsfreiheit (Art. 12 I GG) der Klägerin an, keine antidiskriminierungsrechtlichen Vorschriften.²⁵⁹

4.4.2 Religion, ethnische Herkunft

In anderen Fällen geht es nicht um das Kopftuch, sondern um das im AGG auch seitens des Gesetzgebers angelegte Zusammentreffen von Religion und anderen Kategorisierungen. Hier besteht offensichtlich große Unsicherheit, inwieweit Privilegierungen hinsichtlich eines „Grundes“ Benachteiligungen aus anderen „Gründen“ rechtfertigen können.²⁶⁰

Deutlich wird dies in einem Verfahren vor dem LAG Hamburg auf Entschädigung wegen unzulässiger Benachteiligung im Bewerbungsverfahren, die sich unmittelbar auf Religion und mittelbar auf ethnische Herkunft bezogen habe.²⁶¹ Der Beklagte, ein Landesverband des Diakonischen Werks und damit Teil der evangelischen Kirche, verlangt als Voraussetzung für die ausgeschriebene Stelle grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen, bzw. mindestens zur christlichen Kirche.²⁶² Auf die telefonische Nachfrage, welcher Religion sie angehöre, gab die Klägerin an, „sie praktiziere keine Religion, sei aber als Türkin gebürtige Muslimin“ und hielte einen Eintritt in die Kirche nicht für nötig, da die Stelle keinen religiösen Bezug aufweise.²⁶³ Die Klägerin trägt vor, dass sie wegen dieser Informationen eine Ablehnung erhalten habe und dadurch unmittelbar wegen ihrer Religion benachteiligt wurde. Zudem sei sie mittelbar wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden, weil die Anforderung, Mitglied einer christlichen Kirche zu sein, „zwar dem Anschein nach bezüglich ethnischer Gruppen neutral“ sei. „Tatsächlich könne diese Anforderung Personen mit einer Herkunft aus der Türkei in besonderer Weise benachteiligen, da von den dort geborenen Personen fast niemand Mitglied einer christlichen Kirche sei.“²⁶⁴ Die beklagte christliche Einrichtung schließt eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft von vornherein aus, denn sie habe „letztendlich die fragliche Stelle an eine gebürtige Inderin vergeben“. Hinsichtlich der Religion sei die Anforderung, einer christlichen Kirche anzugehören, durch § 9 AGG gerechtfertigt.

257 ArbG Wuppertal 4 Ca 1077/08, Urteil v. 29.07.2008.

258 ArbG Wuppertal 4 Ca 1077/08, Rn. 10.

259 Entscheidung bezieht sich auf das bremische Schulgesetz, BVerwG 2 C 22.07, Urteil v. 26.06.2008, Rn. 16 ff.

260 Vgl. hierzu die Ausführungen zu § 9 AGG in 3.

261 LAG Hamburg 3 Sa 15/08, Urteil v. 29.10.2008.

262 Vgl. in der Entscheidung zitierten § 3 der „Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland“ (www.ekd.de/download/loyalitaetsrichtlinie.pdf).

263 Gesucht wurde ein/e Sozialpädagogin für ein Teilprojekt zu Schulungs- und Informationsangeboten im Bereich der beruflichen Integration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten.

264 LAG Hamburg 3 Sa 15/08, Rn. 26.

Das Gericht geht auf keines dieser Argumente ein. Die Ablehnung der Klägerin sei einzig und ausreichend dadurch gerechtfertigt, dass sie die berufliche Qualifikation für die Stelle („abgeschlossenes Studium“) nicht besitze. Das Interesse des Diakonischen Werkes an der Klägerin sei „kein ausreichendes Indiz für die Bereitschaft des Beklagten, von den aufgestellten Einstellungsvoraussetzungen abweichen zu wollen.“²⁶⁵ Diese Annahme ist nach der Darstellung des Tatbestands im Urteil nicht schlüssig. Vielmehr liegt nahe, dass das Diakonische Werk sein Interesse an der Bewerberin erst verlor, als diese angab, durch Geburt muslimischen Glaubens zu sein. Antidiskriminierungsrechtlich hätte sich dann die Schwierigkeit ergeben, mit Hierarchien innerhalb einer Kategorisierung umzugehen. Rechtfertigt es die Ausgrenzung einer Türkin, wenn eine Inderin eingestellt wird?

4.4.3 Geschlecht, „Rasse“/ethnische Herkunft

Das Zusammentreffen von Geschlecht und Ethnizität spielt in weiteren, in der Öffentlichkeit sehr eingängigen Fallkonstellationen eine Rolle. Beispiel ist der sogenannte „Disco-Fall“. Dem Kläger war der Zutritt zu einer Disco mit einer rassistischen Aussage verwehrt worden. Das AG Oldenburg²⁶⁶ beschreibt den Kläger als „männlichen Ausländer“ und beurteilt die Diskriminierung einer Person nach Herkunft oder Hautfarbe und Geschlecht als verachtenswert und sanktionswürdig.²⁶⁷ Die Entschädigung sei ihrem Zweck nach eine generalpräventive Maßnahme und als „Buße für den Benachteiligten“ gedacht. Dem Kläger sei es jedoch um einen Präzedenzfall gegangen, was in die Bemessung der Entschädigungssumme einfließe.²⁶⁸

Einerseits werden hier zwei Kategorisierungen als mehrdimensionale Diskriminierung thematisiert. Andererseits wird der Kontext sexistischer Einlasspolitiken nicht Thema.

In einem anderen, nicht rechtskräftig entschiedenen Fall ging es um die Klage einer Frau wegen diskriminierender Handlungen ihres Arbeitgebers bezogen auf das Geschlecht und die ethnische Herkunft. Das ArbG Wiesbaden anerkannte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Zuweisung eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes nach Rückkehr aus dem Mutterschutz), nicht aber wegen der ethnischen Herkunft.²⁶⁹ Eine Statistik der Beschäftigten in Führungspositionen – aufgeteilt nach männlichen und weiblichen Beschäftigten mit Angabe des Migrationshintergrundes – oder das Vorenthalten von Informationen oder die Absage eines bereits angeordneten Coachings sind demgegenüber für das Gericht keine Indizien, die auf rassistische Diskriminierung schließen lassen.²⁷⁰ Hier zeigt sich weniger ein spezifisches Problem mehrdimensionaler Diskriminierung, sondern eher die Hemmung deutscher Gerichte, aufgrund der moralisch eindeutigen Wertung eine Verurteilung wegen Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft, also eben: wegen Rassismus, auszusprechen.

²⁶⁵ LAG Hamburg 3 Sa 15/08, Rn. 67.

²⁶⁶ AG Oldenburg E2 C 2126/07, Urteil v. 23.07.2008.

²⁶⁷ AG Oldenburg E2 C 2126/07, Rn. 23.

²⁶⁸ AG Oldenburg E2 C 2126/07, Rn. 23: „Hier muss der Kläger sich jedoch vorhalten lassen, dass er den Vorfall provoziert hat. Er hatte von vornherein auch vor, das Verhalten der Türsteher und des Betreibers zu testen und musste somit auch mit einer Abweisung rechnen. Der dadurch entstandene Schaden, die Verletzung seiner Persönlichkeit, ist demnach nicht so groß, als wenn jemand völlig unverhofft an einer Diskothek abgewiesen und öffentlich diskriminiert wird. Er konnte sich also in gewissem Maße auf die Diskriminierung vorbereiten – nachdem er sie ja förmlich erwartet hatte.“

²⁶⁹ ArbG Wiesbaden 5 Ca 46/08, Urteil v. 18.12.2008.

²⁷⁰ Sehr ausführlich dargestellt, ArbG Wiesbaden 5 Ca 46/08, Rn. 2–55.

4.4.4 Geschlecht, Behinderung, sexuelle Identität

Mehrdimensionale Diskriminierung ist auch im Zusammentreffen von Geschlecht, Behinderung und sexueller Identität Thema vor Gericht geworden. Allerdings wird juristisch nicht alles relevant. Das LArbG Berlin-Brandenburg²⁷¹ beschreibt die Klägerin zunächst mit den Worten: „Die homosexuelle Klägerin ist mit einem GdB von 90 schwerbehindert“, nimmt im weiteren Verlauf der Entscheidung aber lediglich Bezug auf die Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität, ohne noch einmal auf Geschlecht oder eine Behinderung der Klägerin einzugehen.

4.4.5 Geschlecht, Alter

Zudem finden sich Entscheidungen zum Zusammentreffen von Geschlecht und Alter. In der erwähnten Entscheidung des VG Frankfurt²⁷² gibt das Gericht dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung der Antragstellerin wegen fehlerhafter Personalauswahl statt. Das Gericht sieht in der Auswahlentscheidung, in der die Antragstellerin trotz mindestens gleicher Eignung wie die ihres Mitbewerbers und hoher fachlicher sowie bemerkenswert ausgeprägter sozialer Kompetenzen nicht berücksichtigt wurde, einen Verstoß gegen Frauenfördermaßnahmen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und damit gegen das Benachteiligungsverbot u. a. des AGG. Zudem liege in der Entscheidung eine Benachteiligung der Antragstellerin aufgrund ihres Alters. Eine Auflistung der altersbezogenen Daten aller Bewerberinnen und Bewerber im Besetzungsbericht des Präsidenten des OLG sei ohne sachlichen Bezug und ohne Erkenntniswert. Zu vermuten sei, dass Präsident und Ministerium in nicht unerheblicher Weise auf dieses Merkmal abstellten. Die Liste sei ein Indiz im Sinne des § 22 AGG.

Das Gericht hat hier das AGG insgesamt im Blick. Es untersucht – obwohl die Antragstellerin nicht vorträgt, dass das Bewerbungsverfahren gegen altersspezifische Benachteiligungsverbote verstößt – eine Information, die die Antragstellerin wegen fehlender Kenntnis der Unterlagen gar nicht vorbringen konnte. Allerdings werden beide Kategorisierungen dann getrennt voneinander behandelt, also die spezifische Mehrdimensionalität des Zusammentreffens von Alter und Geschlecht, die Frauen bei typisch weiblichen Biografien nachteiliger trifft als Männer, nicht gesehen.

4.4.6 Zwischenfazit

Insgesamt verdeutlichen die Entscheidungen, dass Gerichte einzelne oder auch mehrere Diskriminierungskategorisierungen in mehrdimensionalen Sachverhalten nicht erkennen oder dann juristisch nicht anerkennen und dass eine umfassende Untersuchung wie in der zuletzt erwähnten Entscheidung bislang die Ausnahme ist.

Es ist zu vermuten, dass die Systematik der Beweiserleichterung des § 22 AGG nicht zur Anwendung kommt. Die Norm enthält eine Senkung des Beweismaßes mit anschließender Verlagerung der Beweislast, womit eine Benachteiligung nicht zur vollen Überzeugung des

271 LArbG Berlin-Bbg. 10 Sa 555/08, Urteil v. 21.07.2008.

272 VG Frankfurt 9 L 3454/09.F, Beschluss v. 09.12.2009. Bezüglich der gleichen Kategorisierungen vgl. ArbG Stuttgart 29 Ca 2793/07, Urteil v. 05.09.2007, in dem das Gericht die geschlechtsspezifische Diskriminierung anerkennt, das Unternehmen sich aber von der Vermutung der altersbezogenen Benachteiligung entlasten kann.

Gerichts nachgewiesen werden muss, sondern das Gericht von der Wahrscheinlichkeit der Indizien überzeugt werden muss.²⁷³ Damit reagiert sie nach gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben auf die Beweisprobleme der benachteiligten Person, weil für diese insbesondere die Gründe für eine Ungleichbehandlung nur schwer zu beweisen sind.²⁷⁴

Momentan lässt sich in der Rechtsprechung zu mehrdimensionaler Diskriminierung nicht erkennen, dass Gerichte flächendeckend kompetent mit dem AGG umzugehen wüssten. Dies mag auch mit der in den Medien weithin negativen Berichterstattung über das AGG zusammenhängen. Gründe liegen des Weiteren in den genannten Hürden der Rechtsdurchsetzung. Daraus ergeben sich Folgerungen für die Aus- und Fortbildung von Juristinnen und Juristen wie auch für die politische Kommunikation, die dem Stellenwert des Antidiskriminierungsrechts deutlicher gerecht werden müssen.

273 Schiek-Kocher, § 22 Rn. 14 ff.

274 Rudolf/Mahlmann (2007), § 3 Rn. 130.

5.

Handlungsempfehlungen

Aus der Untersuchung der theoretischen Debatten zu Intersektionalität und dem juristischen Umgang mit mehrdimensionaler Diskriminierung lassen sich einige Schlussfolgerungen ableiten. Diese beziehen sich hier vorrangig auf die Kernarbeitsbereiche der ADS, also auf Forschung, Öffentlichkeitsarbeit und allgemeine Beratung²⁷⁵ sowie Rechtsetzung und Rechtsdurchsetzung.

5.1 Forschung

In der Praxis wird immer wieder deutlich:

„Genaue Daten sind unentbehrlich, um die Zahl und Art erfahrener Diskriminierungen zu bewerten und um Maßnahmen vorzubereiten, anzupassen, zu überwachen und zu bewerten. Für alle Diskriminierungsgründe besteht ein beträchtlicher Bedarf an Daten. Die verfügbaren Daten variieren stark je nach Diskriminierungsgrund und Mitgliedstaat, wodurch die Vergleichbarkeit der Daten erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht wird.“²⁷⁶

Daher ist auch Forschung zu mehrdimensionaler Diskriminierung unerlässlich. Wie gezeigt steht diese in Deutschland teilweise noch am Anfang und ist in sehr unterschiedlichem Maße institutionalisiert. Jedoch wird in den Gender Studies, Queer Theorien, postkolonialer Theorie, Migrationsforschung, Disability Studies, Diversity Studies etc. zum Thema geforscht. Derart kritische, transdisziplinäre Forschung sollte also gefördert werden, da hier auch die methodologischen Voraussetzungen, über die eigenen disziplinären sowie wissenschaftlichen Grenzen hinauszublicken, bereits erarbeitet worden sind. Die Förderung von entsprechenden Forschungsansätzen in allgemeinen Programmen der Wissenschaftsförderung wäre daher ein sinnvoller Baustein in der Arbeit gegen Diskriminierung, insofern Wissenschaft eben auch Wissen schafft. Gerade in diesen Bereichen sind Zahlen mächtig²⁷⁷ und eignen sich gut für öffentlichkeitswirksame Darstellungen und damit Sensibilisierung, können aber auch essenzialisierend reduzieren. Das zeigt sich auch in Problemen der Rechtsdurchsetzung, wo (gut!) Studien als Beweis vor Gericht bei mittelbarer Diskriminierung verwendet werden können.

²⁷⁵ Die Beratung von direkt Betroffenen ist ein Thema, das wir hier nur streifen. Dabei werden weitere Aspekte von Bedeutung sein, die nicht Gegenstand dieser Untersuchung waren.

²⁷⁶ KOM(2008) 420, 8.

²⁷⁷ Datenmangel könne Diskriminierung unsichtbar machen und führe zu geringen Anreizen, Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen. Europäische Kommission (2007), 47 f.

Daneben bedarf es besserer methodischer Kenntnisse über die Erhebung von Daten zu mehrdimensionaler Diskriminierung. Es besteht ein besonders eklatanter Mangel an interkategorialer Forschung.²⁷⁸ Bei Datenerhebungen müsste nicht nur Diskriminierung, sondern auch mehrdimensionale Diskriminierung systematisch berücksichtigt werden. Dabei geht es allerdings auch um einen Methoden-Mix. Es waren nicht zufällig soziale Bewegungen und damit vielfach Menschen, die von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sind, die Intersektionalität thematisierten und eindimensionale Forschung und Politiken für ihre Normannahmen und Ausschlüsse kritisierten. Weiterhin besteht die Gefahr, dass das Wissen Betroffener häufig nicht anerkannt wird. Zwar kann Betroffenheit auch als Filter wirken, was dazu beiträgt, dass auch in der Rechtsdurchsetzung mehrdimensionale Diskriminierung oft verkannt wird. Auch sollten hier stereotype und bevormundende Zuschreibungen vermieden werden.²⁷⁹ Schließlich müssen bestimmte Formen des Wissens, nämlich numerische Daten und Statistiken, ernst genommen, aber nicht als einzige Quelle gesetzt werden. Insbesondere liefern biografische Texte oder Fallstudien aufschlussreiche Informationen über mehrdimensionale Diskriminierung. Dann kann Expertise von Betroffenen oder denjenigen, die diese beraten, auch Teil einer partizipativen Forschung werden. Sonst wird Marginalisierung reproduziert, da die Wissenschaft selbst auch von Achsen der Ungleichheit und entsprechenden Exklusionen geprägt ist. Es empfiehlt sich daher, auf Partizipation und angemessene Methoden besonders zu achten.

Weitere Verbesserungen in der Forschung können sich auf Daten über Zahl und Auswirkung von Diskriminierung beziehen, die durch einzelstaatliche statistische Ämter im Rahmen des Statistischen Programms der Gemeinschaft erhoben werden. Dazu kommt die systematische Erhebung von Beschwerdedaten unter Berücksichtigung von mehrdimensionaler Diskriminierung.²⁸⁰

5.2 Öffentlichkeitsarbeit, Information und Beratung

Öffentlichkeitsarbeit ist nach § 27 Abs. 3 AGG eine der zentralen Aufgaben der ADS. Die Information zu mehrdimensionaler Diskriminierung muss darauf zielen, eine möglichst breite Öffentlichkeit sowie spezifische Akteure aus dem Feld zu erreichen.²⁸¹ Angesichts großer Vorbehalte gegenüber dem AGG und dessen Umsetzung stellt das eine große Herausforderung dar.

Vermittelt werden sollen die große Bandbreite an Diskriminierung und ein komplexes und damit zwingend auch mehrdimensionales Verständnis von Diskriminierung, auch wenn die begründete Konzentration auf einzelne Kategorisierungen in der Forschung und politischen Kommunikation nötig sein kann. Dazu gehört, Diskriminierung als Problem der Mehrheitsgesellschaft zu verstehen, denn es handelt sich nicht um einzelne böswillige Taten, sondern auch um eine asymmetrische Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen entlang mehrerer Achsen der Ungleichheit, oder: nicht nur um individuelle, sondern auch institutionelle Diskriminierung. Der horizontale Ansatz, den die ADS

278 Beispiele sind Studien wie in den USA von McCall (2001) oder in Großbritannien von Longhi/Platt (2008) zum „pay gap“.

279 Siehe auch GLADT (2009).

280 Qualitätskriterien zu Erhebung und Verarbeitung von Daten bei Makkonen (2007).

281 Informationen könnten mittels Fachbeiträgen, Studien- und Fortbildungsmaterialien, einer Handreichung und Vorträgen vermittelt werden.

bereits verfolgt, trägt dazu bei, der Hierarchisierung von Diskriminierungskategorisierungen entgegenzuwirken. Unbedingt vermieden und aktiv bekämpft werden muss außerdem die Funktionalisierung mehrdimensionaler Diskriminierung, denn Heterosexismus und Sexismus sind ebenso wenig ausschließlich oder vorwiegend im Islam oder in türkischen/arabischen Communities präsent wie Rassismus in queeren oder feministischen Communities. Die Zuschreibung und Festschreibung von Identitäten und stereotypisierende Bilder sind wie gezeigt nicht nur Vereinfachungen, sondern führen zu Essenzialisierungen und Normierungen. Da Sprache kategorisiert, trägt die ADS die Verantwortung, in ihrer Öffentlichkeitsarbeit reflektierte Begriffspolitiken zu praktizieren, zu verbreiten und anzuregen – so dass gleichzeitig möglichst viele Adressatinnen und Adressaten erreicht werden.

Dazu gehören einerseits Akteure, zu deren Aufgaben es gehört, sich gegen Diskriminierung zu engagieren und die bisher noch nicht weitgehend von der Bedeutung dieser Aufgabe überzeugt werden konnten. Verantwortliche in Politik, Schulen, Gewerkschaften und als Arbeitgeber_innen müssen für Intersektionalität sensibilisiert werden, brauchen Wissen über mehrdimensionale Diskriminierung und Kompetenzen zur Durchsetzung wirksamer Maßnahmen dagegen. Information für Juristinnen und Juristen nimmt eine Schlüssel-funktion ein, da von deren Handeln insbesondere die Entwicklung der Rechtsprechung abhängt.

So gilt es, in der Arbeit gegen Diskriminierung mit Blick auf die in § 1 AGG aufgezählten Begriffe Geschlecht, sexuelle Identität, Alter, Behinderung, „Rasse“ und ethnische Herkunft sowie Religion und Weltanschauung auch dafür Sorge zu tragen, dass in der Rechtspraxis ein angemessener, nicht stigmatisierender und Rechtsschutz nicht beeinträchtigender Umgang mit Begriffen gepflegt wird.

Juristisch bietet sich die Verwendung des Begriffs „Gründe“ an, denn das AGG will Benachteiligungen „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts usw.“ bekämpfen. Auch die weiteren Regelungen des AGG nehmen wörtlich Bezug auf die in § 1 AGG genannten „Gründe“. Damit gehen jedoch Probleme einher: „Gründe“ lassen an „Begründung“ denken, was wiederum als Frage nach den Motiven oder „Hintergründen“ interpretiert werden könnte.²⁸² Dem ist nicht zuletzt die europäische Rechtsprechung entgegengetreten, die seit Langem urteilt, um Motive oder Absichten dürfe es beim Diskriminierungsschutz nicht zentral gehen.²⁸³ Zudem lassen „Gründe“ an Ursachen denken, für die Menschen dann auch verantwortlich sind, was hier aber dazu führen würde, dass angenommen würde, dass Benachteiligte Schuld an ihrem Schicksal tragen („blaming the victim“). Wenn z. B. Behinderung als „Grund“ für Diskriminierung bezeichnet wird, besteht die Gefahr, die tatsächliche oder zugeschriebene Behinderung als Ursache einer Diskriminierung zu konstruieren und damit beeinträchtigten Menschen die Verantwortung für eine Benachteiligung zuzuschieben. Der „Grund“ für ihre Diskriminierung liegt jedoch in bestimmten „Achsen der Ungleichheit“, interdependenten Kategorisierungen, intersektional je unterschiedlich. Dabei spielen nicht nur Vorstellungen „normaler“ Körper und Fähigkeiten eine Rolle, sondern auch weitere Vorstellungen, die sich mit Geschlechterrollen, Alter usw. verbinden. Folglich muss juristisch im engeren Sinne zwar auf den Wortlaut des AGG Bezug genommen werden, doch sprechen wichtige Argumente dagegen, in der Arbeit gegen Diskriminierung sonst von „Gründen“ zu sprechen.

282 Dagegen regelt das AGG selbst die Rechtfertigung einer Unterscheidung im Ausnahmefall.

283 EuGH C-177/88, Urteil vom 08.11.1990 (Dekker), dazu auch Schiek-Schiek, § 3 AGG Rn. 16

Teilweise findet sich im juristischen Sprachgebrauch auch der Begriff „Merkmale“²⁸⁴. Diesem Begriff wohnt wörtlich das „Aufmerken“ inne, ein „Bemerken“ im Sinne eines Anerkennens. Doch sind Merkmale semantisch dominant anders besetzt: Diskriminierung scheint da an etwas anzuknüpfen, was Menschen innehaben, was sie charakterisiert, was einer ihrer Wesenszüge ist. Dies fördert beispielsweise wieder eine Vorstellung von Behinderung als etwas, was Menschen sind, was im Widerspruch zu einem kulturellen und auch im internationalen Recht anerkannten Behinderungsbegriff²⁸⁵ steht, der besagt, dass Menschen durch gesellschaftliche Normen zu Behinderten gemacht werden: Nicht eine Sehbehinderung verhindert den Zugang zu Informationen, die im Internet publiziert werden, sondern die nicht barrierefreie Programmierung der Seiten behindert Menschen. Merkmale stehen also für eine essenzialisierende oder ontologisierende²⁸⁶ Vorstellung von Dimensionen der Diskriminierung, also auch für Unveränderbarkeit und Universalität. Damit besteht außerdem wie beim Begriff „Grund“ die Gefahr, die Ursache und Verantwortung bei der diskriminierten Person zu verorten, anstatt deutlich zu benennen, wo Ungleichheit durch Strukturen verfestigt ist und wie Verantwortliche gerade auch an diesen etwas ändern können. Schließlich erschwert es der Begriff „Merkmal“, zu erkennen, dass Diskriminierung mithilfe von Zuschreibungen erfolgt und eine Identifikation mit dieser Zuschreibung nicht zwingend ist.

Neben Menschen in Entscheidungspositionen und Juristinnen und Juristen gehören auch von Diskriminierung Betroffene zu wichtigen Adressatinnen und Adressaten der ADS. Um diese zu informieren und zu empowern braucht es eine enge Zusammenarbeit mit NGOs und Beratungseinrichtungen. Der Austausch mit und die Unterstützung von Beratungseinrichtungen mit horizontalem Ansatz, die also selbst Expertise kategorisierungsübergreifend zur Verfügung stellen, gehören zu den Aufgaben der ADS. Ebenso jedoch die Vernetzung von spezialisierten Stellen, die, um bei mehrdimensionaler Diskriminierung kompetent beraten zu können, im laufenden kollegialen Austausch mit anderen Beratungsstellen sein sollten. Wegen Vorbehalten, Tabuisierungen und auch Diskriminierung innerhalb der Antidiskriminierungslandschaft muss eine produktive Kommunikation aktiv gefördert werden.

Es gilt, der allgemeinen Öffentlichkeit beziehungsweise der Öffentlichkeit in konkreten Feldern wie Bildung, Medien, Rechtsprechung, Beratung usw. niedrigschwellig, kostenlos, flächendeckend, mehrsprachig²⁸⁷ und eben vor allem unter Berücksichtigung von allen AGG-Kategorisierungen Informationen zugänglich zu machen. Das ist auch erforderlich, um dem bislang in den bürgerlichen Leitmedien eher negativen Image des Gesetzes etwas entgegenzusetzen. Dazu eignet sich beispielsweise auch Öffentlichkeitsarbeit, die nicht nur Problemfälle kommuniziert, sondern auch erfolgreiche konkrete Maßnahmen und auch Klagen gegen mehrdimensionale Diskriminierung bekannt macht.

284 Schiek-Schiek, § 1 AGG Rn. 4 ff., Rust/Falke-Rust, § 1 AGG Rn. 1 ff., Bauer u. a., § 1 Rn. 13 ff., Däubler/Bertzbach-Däubler, § 1 AGG Rn. 13, Rudolf/Mahlmann (2007), § 1 Rn. 35.

285 Behindertenrechtskonvention, Präambel (c).

286 Vgl. dazu 2.2.2.

287 ADS (2010), 12 f.

5.3 Rechtsetzung

Im Hinblick auf die Rechtsetzung ergibt sich für das AGG der bereits in den Anhörungen des Gesetzgebungsverfahrens vereinzelt geäußerte Handlungsbedarf, um mehrdimensionale Diskriminierung umfassend bekämpfen zu können.

Zunächst würde eine offene Liste in § 1 AGG dazu beitragen, auch mehrdimensionale Diskriminierung angemessen berücksichtigen zu können. § 75 BetrVG ist hier ein positives Beispiel. Schon jetzt gibt es Fälle, in denen stereotypisierende Kategorisierungen („Ossi“, „Ausländer“) nicht adäquat adressiert werden. Sinnvoll erschiene eine Formulierung wie „insbesondere“, die auch der Rechtsprechung die Möglichkeit lässt, das Recht fortzuentwickeln und auf „neue“ oder nicht bedachte Kategorisierungen zu reagieren. Um Missbrauch zu vermeiden, sollte eine entsprechende Änderung in der Gesetzesbegründung erläutert werden. Denn Diskriminierung knüpft nicht an beliebige Differenzen an, sondern an historisch verfestigte Ungleichheiten hinsichtlich Anerkennung, Ressourcenverteilung und Chancen. Besonders problematisch ist derzeit die Verbindung der Kategorien mit einem „oder“ in § 1 AGG. Diese Formulierung suggeriert ein Nebeneinander, keine Verschränkung. Eine Änderung würde hier auch zu einer Sensibilisierung für die Problematik beitragen, nicht nur bei Richterinnen und Richtern und Rechtsbeiständen. Dies hätte vermutlich positive Auswirkungen auf die Rechtsdurchsetzung.

Des Weiteren sollte darauf hingewirkt werden, jeder Form der Hierarchisierung zwischen verschiedenen Diskriminierungen durch unterschiedliche Anwendungsbereiche innerhalb des AGG und durch unterschiedliche Rechtfertigungen – insbesondere § 9 AGG – entgegenzutreten.

Auch mit Blick auf die Rechtsfolgen besteht offenkundig Handlungsbedarf, da die europäische Verpflichtung zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bislang in Deutschland nicht umgesetzt wird. Deutliche Entscheidungen mit spürbaren Schadensersatzsummen sind bislang nicht zu finden. Hier muss eine dogmatisch überzeugende rechtstechnische Lösung gefunden werden. Im Hinblick auf mehrdimensionale Diskriminierung sprechen überwiegende Gründe dafür, nicht additiv zu agieren und pauschal eine Erhöhung von Schadensersatz- oder Schmerzensgeldzahlungen zu erwarten. Vielmehr sollten die Umstände des Einzelfalls entscheiden. Wichtig ist dann allerdings umso mehr, dass diese kompetent beurteilt werden.

5.4 Rechtsdurchsetzung

Mit Blick auf mehrdimensionale Diskriminierung gibt es, soweit diese Expertise dies aufweisen kann, besondere Hürden. Allerdings wäre auch hier vertiefende rechtssoziologische Forschung zur Rechtsmobilisierung sinnvoll und für die weitere Überzeugungsarbeit bei Gerichten und in der Anwaltschaft hilfreich, damit der Abbau von Hürden auf empirischen Daten und nicht auf stereotypisierenden Vermutungen fußen kann. Dabei sollten Zusammenhänge zwischen dem gehäuften Vorkommen von Diskriminierung durch staatliche Institutionen und mangelndem Vertrauen in Gerichte berücksichtigt werden.

Um das Perpetuum mobile zu durchbrechen, dass fehlende Klagen zu fehlender Rechtsprechung zu fehlender Thematisierung in der Prozessstrategie führen, bedarf es auch der Förderung von Einrichtungen, die sich mit Rechtsdurchsetzung – auch mit strategischer Rechtsdurchsetzung – befassen. Da die Erfahrung der Beratungseinrichtungen zeigt, dass das Anliegen von Betroffenen oft eher psychosoziale Beratung und Information über die Rechtslage ist, aber selten den Gang vor Gericht zur Folge hat, sollte es die Beförderung strategischer Prozessführung geben. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass es die Gefahr der strategischen Prozessführung gibt, nur potenziell „erfolgreiche“ Klagen von Verbänden unterstützt zu sehen²⁸⁸, und dann die Menschen mit „weniger spektakulären“ Erfahrungen keine Unterstützung erfahren. So bliebe mehrdimensionale Diskriminierung weiterhin vor Gericht unsichtbar.

Weitere Schwierigkeiten ergeben sich in der Praxis im Umgang mit der Beweisführung bei mittelbarer Diskriminierung und auch mit der Beweiserleichterung nach § 22 AGG. Gerade bei mehrdimensionaler Diskriminierung wird derzeit in der Praxis erwartet, einen Anfangsverdacht für mehrere Diskriminierungen zu erbringen, was abschreckend wirkt und auch eingedenk des § 4 AGG unangebracht ist. Zudem ist bislang unklar, welche statistischen Daten zeigen können, dass mehrdimensionale Diskriminierung vorliegt, weil eventuell diskriminierende Folgen nur für eine sehr kleine Gruppe Mehrfachzugehöriger belegt werden können, quantitative Daten aber auch nur ein mögliches Beweismittel sind. Hier bedarf es insgesamt der Klarstellung. Wieder sind aufklärende Öffentlichkeitsarbeit und die Kompetenzerweiterung bei Gerichten und der Anwaltschaft sowie bei Beratenden wichtig. Alltagsnahe Vorverständnisse, die Gruppen homogenisieren, müssen abgebaut werden, damit nicht jeweils die meist privilegierten zur Norm gemacht werden. Dies betrifft allerdings generell Diskriminierung und so auch mehrdimensionale Diskriminierung. Gerichte können nur so auch selbst die relevanten Dimensionen vollständig erfassen.²⁸⁹

Neben der Durchsetzung des individuellen Diskriminierungsverbots des AGG stehen schließlich die Konzeption und Implementation struktureller Maßnahmen. Intersektionalität ist ein Konzept, das gerade auf institutionelle und strukturelle Diskriminierung zielt. Das AGG bietet mit den positiven Maßnahmen hier ein Instrument an. Bei der Ausgestaltung müsste die Existenz der mehrdimensionalen Diskriminierung berücksichtigt werden²⁹⁰. Dazu wäre bei bereits vorhandenen Maßnahmen zu prüfen, wer genau von der Maßnahme profitiert und welche impliziten Normen und Privilegien damit reproduziert werden²⁹¹. Auch sind hier Missverständnisse und problematische Funktionalisierungen zu vermeiden. Arbeitgeber_innen, die eine Stelle mit einer mehrfach marginalisierten Person besetzen, erfüllen nicht etwa mit einem Schlag ein „Soll“, sondern müssen die Bekämpfung jedweder Diskriminierung weiter verfolgen. Hier zeigt sich auch wieder die Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit, die sich an Akteure in Entscheidungspositionen richtet.

288 Dern (2008), 221 f.

289 Dazu VG Frankfurt 9 L 3454/09.F, Beschluss v. 09.12.2009, und 4.4.5.

290 Fredman (2005), 19.

291 So könnte eine Studie erfragen, welche Frauen exakt von Maßnahmen der Frauenförderung profitieren haben, da hier in Deutschland im öffentlichen Dienst und in einigen Gemeinwohleinrichtungen die meisten Erfahrungen vorliegen.

Literatur

Adamietz, Laura: „Transgender ante portas? Bemerkungen zur fünften Entscheidung des BVerfG zur Transsexualität“, in: KJ 4/2006, 368–380.

Adomeit, Klaus/Mohr, Jochen: KommAGG. Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Stuttgart u. a. 2007.

Althoff, Nina: Die Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse und der ethnischen Herkunft in der Europäischen Gemeinschaft ausgehend von Art. 13 EG, Frankfurt am Main 2006.

Ani, Ekpenyong: Die Frau, die Mut zeigt – der Verein ADEFRA. Schwarze Deutsche Frauen/Schwarze Frauen in Deutschland e. V., in: Antidiskriminierungsbüro Köln/cyberNomads (Hg.): TheBlackBook. Deutschlands Häutungen, Frankfurt am Main/London 2004, 145–149.

Ani, Ekpenyong u. a.: Transformationspotentiale, kreative Macht und Auseinandersetzungen mit einer kritischen Differenzperspektive – Schwarze Lesben in Deutschland, in: Dennert, Gabriele u. a. (Hg.): In Bewegung bleiben. 100 Jahre Politik, Kultur und Geschichte von Lesben, Berlin 2007, 164–167.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): Bericht über Schwerpunkte und Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages am 21. April 2010, Berlin 2010.

Arbeitsgruppe Frauenkongreß: Sind wir uns denn so fremd? Dokumentation des ersten Kongresses ausländischer und deutscher Frauen, 23.–25. März, Frankfurt am Main 1984.

Arnade, Sigrid (Hg.): Weder Küsse noch Karriere. Erfahrungen behinderter Frauen, Frankfurt am Main 1992.

Attia, Iman: Diskurse des Orientalismus und antimuslimischen Rassismus in Deutschland, in: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung, Schwalbach/Ts. 2009, 146–162.

Baer, Susanne: Würde oder Gleichheit? Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, Baden-Baden 1995.

Baer, Susanne: Dilemmata im Recht und Gleichheit als Hierarchisierungsverbot – Der Abschied von Thelma und Louise, in: KrimJ 28/1996, 242–260.

Baer, Susanne: Feministische Ansätze in der Rechtswissenschaft. Zur großen Unbekannten im deutschen rechtswissenschaftlichen Diskurs und ihrer Integration in die juristische Ausbildung, in: Rust, Ursula (Hg.): Juristinnen an den Hochschulen – Frauenrecht in Forschung und Lehre, Baden-Baden 1997, 153–181.

Baer, Susanne: Ungleichheit der Gleichheiten? Zur Hierarchisierung von Diskriminierungsverboten, in: Klein, Eckart/Menke, Christoph: Universalität – Schutzmechanismen – Diskriminierungsverbote, Berlin 2008, 421–450.

Baer, Susanne: Demografischer Wandel und Generationengerechtigkeit, in: Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer (VVDStRL 68), Erosionen von Verfassungsvoraussetzungen, Berlin 2009a, 290–354.

Baer, Susanne: Chancen und Grenzen positiver Maßnahmen nach § 5 AGG. Vortrag zum 6. Geburtstag des ADNB im TBB. Berlin 2009b, 1–14, Manuskript online unter http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/ls_aktuelles/09_adnb_baer.pdf (Zugriff 25.05.10).

Baer, Susanne: Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht. Gutachten im Auftrag der LADS Berlin, Berlin 2010, online unter <http://www.berlin.de/lb/ads/studien/index.html> (Zugriff 24.05.2010).

Baer, Susanne/Wiese, Kirsten: Ist das Berliner Neutralitätsgesetz mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar? Berlin 2008, online unter: <http://www.berlin.de/lb/ads/studien/index.html> (Zugriff 20.05.10).

Bauer, Jobst-Hubertus u. a.: AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, München 2007.

Bauer, Veronika: Mehrfachdiskriminierung. Das Konzept der intersektionellen Diskriminierung als Schritt zu einem modernen Nichtdiskriminierungsrecht?, in: *juridikum* 1/2008, 50–52.

Becker, Monika: Sexuelle Gewalt gegen Mädchen mit geistiger Behinderung. Daten und Hintergründe, Heidelberg 1995.

Bednarz-Braun, Iris/Heß-Meining, Ulrike: Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze – Forschungsstand – Forschungsperspektiven, Wiesbaden 2004.

Beiträge zur feministischen theorie und praxis, 25,26/1989.

Berghahn, Sabine/Rostock, Petra: Der Stoff aus dem Konflikte sind. Debatten um das Kopftuch in Deutschland, Österreich und der Schweiz, Berlin 2009.

Boll, Silke u. a. (Hg.): Geschlecht: behindert. Besonderes Merkmal: Frau, München 1985.

Büchler, Andrea/Cottier, Michelle: Transgender-Identitäten und die rechtliche Kategorie Geschlecht. Potential der Gender Studies in der Rechtswissenschaft, in: Frey Steffen, Therese u. a. (Hg.): *Gender Studies. Wissenschaftstheorien und Gesellschaftskritik*, Würzburg 2004, 223–231.

Burri, Susanne/Schiek, Dagmar: Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?, o. O. 2009. Abrufbar unter: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3808&langId=en (Zugriff 10.05.10).

- Collins, Patricia Hill:** Fighting Words. Black Women and the Search for Justice, Minneapolis 1998.
- Collins, Patricia Hill:** Black Feminist Thought, Boston 1990.
- Combahee River Collective:** A Black Feminist Statement, in: Moraga, Cherrie/Anzaldúa, Gloria (Hg.): This Bridge Called My Back. Writings by Radical Women of Color, New York 1981, 210–218.
- Cremer, Hendrik:** Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschläge für eine Änderung von Art. 3 Grundgesetz, Policy Paper No. 16 des Deutschen Instituts für Menschenrechte, Berlin 2010.
- Cremer, Hendrik:** „... und welcher Rasse gehören Sie an?“ Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung. Policy Paper No. 10 des Deutschen Instituts für Menschenrechte, Berlin 2009 (2. Aufl.).
- Crenshaw, Kimberlé:** Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics, in: Bartlett, Katharine T./Kennedy, Rosanne (Hg.): Feminist Legal Theory, Boulder u. a. 1991, 57–81.
- Crenshaw, Kimberlé:** Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Public Nature of Private Violence, New York 1994, 93–118, online unter: <http://www.wcsap.org/Events/Workshop07/mapping-margins.pdf> (Zugriff 25.05.2010). Die Nachweise im Text beziehen sich auf die Seitenzahlen des Onlinedokuments.
- Daniels, Susanne:** Krüppeltribunal. Menschenrechtsverletzungen im Sozialstaat, Köln 1983.
- Däubler, Wolfgang/Bertzbach, Martin (Hg.):** Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar, Baden-Baden 2008 (2. Aufl.).
- Dederich, Markus:** Körper, Kultur und Behinderung. Eine Einführung in die Disability Studies, Bielefeld 2007.
- Degele, Nina/Winker, Gabriele:** Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit, Berlin 2009.
- Degener, Theresia:** Welche legislativen Herausforderungen bestehen in Bezug auf die nationale Implementierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bund und Ländern?, in: behindertenrecht 2/2009, 34–52, online unter: <http://www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/vereinte-nationen> (Zugriff 24.05.2009). Die Nachweise im Text beziehen sich auf die Seitenzahlen des Onlinedokuments.
- Dennert, Gabriele u. a. (Hg.):** In Bewegung bleiben. 100 Jahre Politik, Kultur und Geschichte von Lesben, Berlin 2007.
- Dern, Susanne:** Antidiskriminierungsrecht: Fälle und Erläuterungen, in: Degener, Theresia u. a. (Hg.): Antidiskriminierungsrecht, Frankfurt am Main 2008, 209–223.

Eggers, Maureen Maisha u. a. (Hg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland, Münster 2005.

El-Tayeb, Fatima: Begrenzte Horizonte. Queer Identity in der Festung Europa, in: Steyerl, Hito/Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (Hg.): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik, Münster 2003, 129–145.

Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007.

Europäische Kommission: Diskriminierung in der europäischen Union: Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen, Eurobarometer Spezial 296, o. O. 2008.

FeMigra: Wir, die Seiltänzerinnen, in: Eichhorn, Cornelia/Grimm, Sabine (Hg.): Gender Killer, Berlin 1994, 49–64.

Fredman, Sandra: Mehrfache Diskriminierung und EU-Recht, in: Europäische Zeitschrift für Antidiskriminierungsrecht, 2/2005, 13–19.

Frey, Regina: Zur Kategorie Gender im Managing Diversity. Kritik und Anforderungen, in: Koall, Iris u. a. (Hg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Münster 2007, 128–139.

GLADT e. V.: Mehrfachzugehörigkeit & Mehrfachdiskriminierung. Dokumentation der Veranstaltung im Rahmen der Reihe „Crosskultur“ zwischen dem Internationalen Tag der Toleranz (16. November) und dem Internationalen Tag der Migrantinnen und Migranten (18. Dezember), Berlin 2009, online unter <http://www.gladt.de/archiv/mehrfachdiskriminierung/Mehrfachdiskriminierung.pdf> (Zugriff 25.05.10).

Gomolla, Mechtild/Radtke, Frank-Olaf: Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, Wiesbaden 2007 (2. Aufl.).

Hagemann-White, Carol: Sozialisierung: Weiblich-männlich? Opladen 1984.

Hannett, Sarah: Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination, in: Oxford Journal of Legal Studies, 1/ 2003, 65–86.

Hark, Sabine: Lesbenforschung und Queer Theorie: Theoretische Konzepte, Entwicklungen und Korrespondenzen, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden 2004, 104–111.

Hartmann, Jutta/Klesse, Christian: Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht – eine Einführung, in: Hartmann, Jutta u. a. (Hg.): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht, Wiesbaden 2007, 9–51.

Hauer, Gudrun/Paul, Petra M.: Begriffverwirrung. Zwangsheterosexualität versus Heteronormativität. Annäherung an eine Begriffsgeschichte und Definitionsversuch, in: GiGi – Zeitschrift für sexuelle Emanzipation, 44/2006, 8–13.

Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Dossier Politics of Diversity. Diversity Management zwischen Ethik und Profit, o. O., o. J., online unter http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1718.asp (Zugriff 25.05.10).

Hermes, Gisela/Köbsell, Swantje (Hg.): Disability Studies in Deutschland – Behinderung neu denken! Dokumentation der Sommeruni 2003, Kassel 2003.

Hey, Thomas (Hg.): Kommentar zum AGG, Frankfurt am Main 2009.

Hof, Renate: Die Entwicklung der Gender Studies, in: Bußmann, Hadumod/Hof, Renate (Hg.): Genus. Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften, Stuttgart 1995, 2–33.

Holzleithner, Elisabeth: Intersecting Grounds of Discrimination: Women, Headscarves and Other Variants of Gender Performance, in: *juridicum* 1/2008, 33–36.

hooks, bell: *Ain't I a Woman*, San Francisco 1981.

hooks, bell: *Yearning: race, gender, and cultural politics*, Boston, MA 1990.

Hormel, Ulrike/Scherr, Albert: Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung, Wiesbaden 2004.

Hornscheidt, Antje: Sprachliche Kategorisierung als Grundlage und Problem des Redens über Interdependenzen. Aspekte sprachlicher Normalisierung und Privilegierung, in: Walgenbach, Katharina u. a. (Hg.): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*, Opladen/Farmington Hills 2007, 65–106.

Koall, Iris u. a. (Hg.): *Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung*, Münster 2007.

Hull, Gloria T. u. a.: *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave. Black Women's Studies*, New York, 1982.

Kerner, Ina: *Differenzen und Macht. Zur Anatomie von Sexismus und Rassismus*, Frankfurt am Main 2009.

Klinger, Cornelia: Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, Münster 2003, 14–48.

Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli: Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität, in: Klinger, Cornelia u. a. (Hg.): *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt am Main 2007, 19–41.

Koch-Rein, Anne: Mehr Geschlecht als Recht? Transgender als Herausforderung an Antidiskriminierungsrecht, in: *STREIT*, 1/2006, 9–16.

Köbsel, Swantje: Eingriffe. Zwangssterilisation geistig behinderter Frauen, München 1987.

Krell, Gertraude u. a. (Hg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Frankfurt am Main/New York 2007.

Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden 2008 (3. Aufl.).

Leuze-Mohr, Marion: Häusliche Gewalt gegen Frauen – eine straffreie Zone? Warum Frauen als Opfer männlicher Gewalt in der Partnerschaft auf Strafverfolgung der Täter verzichten – Ursachen, Motivationen, Auswirkungen, Baden-Baden 2001.

Longhi, Simonetta/Platt, Lucinda: Pay Gaps Across Equality Areas. An analysis of pay gaps and pay penalties by sex, ethnicity, religion, disability, sexual orientation and age using the Labour Force Survey, Manchester 2008.

Lorde, Audre: Age, Race, Class, and Sex. Women Redefining Difference, in: Rothenberg, Paula S. (Hg.): Racism and Sexism. An Integrated Study, New York 1987, 352–359.

Lorey, Isabell: Der weiße Körper als feministischer Fetisch. Konsequenzen aus der Ausblendung des deutschen Kolonialismus, in: Tißberger, Martina u. a. (Hg.): Weiß – Weißsein – Whiteness. Kritische Studien zu Gender und Rassismus, Frankfurt am Main 2006, 61–83.

Losert, Annett: Die Diversity Dimension „sexuelle Orientierung“ in Theorie und Praxis – eine Bestandsaufnahme mit Ausblick, in: Koall, Iris u. a. (Hg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung, Hamburg 2007, 320–336.

Lutz, Helma/Wenning, Norbert: Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten, in: dies. (Hg.): Unterschiedliche verschiedene. Differenz in der Erziehungswissenschaft, Opladen 2001, 7–24.

MacKinnon: Sex Equality, New York 2007 (2. Aufl.).

Makkonen, Timo: Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore, Abo Akademi University 2002.

Makkonen, Timo: Die Bemessung von Diskriminierung. Datenerhebung und EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung, Luxemburg 2007.

McCall, Leslie: Sources of racial wage inequality in metropolitan labor markets: Racial, ethnic, and gender differences, in: American Sociological Review, 4/2001, 520–542.

McCall, Leslie: The Complexity of Intersectionality, in: Signs, 3/2005, 1772–1800.

Meinel, Gernod u. a.: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, München 2007.

Moon, Gay: Multiple Discrimination – problems compounded or solutions found? Justice Journal 2/2006. Abrufbar unter: www.justice.org.uk/images/pdfs/multipliediscrimination.pdf.

Müller-Glöge, Rudi u. a. (Hg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München 2010 (10. Aufl.). Zitiert: ErfK-Bearbeiterin und -Bearbeiter.

Nollert-Borasio, Christiane/Perreng, Martina: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Frankfurt am Main 2006 (2. Aufl.).

Oguntoye, Katharina u. a. (Hg.): Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte, Berlin 1986.

Pfarr, Heide/Kocher, Eva: Kollektivverfahren im Arbeitsrecht. Arbeitnehmerschutz und Gleichberechtigung durch Verfahren, Baden-Baden 1998.

Prasad, Nivedita: Gewalt gegen Migrantinnen und die Gefahr ihrer Instrumentalisierung im Kontext von Migrationsbeschränkungen. Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession mit ethischer Verantwortung. Kumulative Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades Dr. phil. An der Fakultät I der Universität Oldenburg, Oldenburg 2008, online unter http://www.kok-buero.de/data/Medien/Diss_PrasadNivedita_2008.pdf (Zugriff 25.05.10).

Raab, Heike: Und sie bewegen sich doch – Krüppellesben!, in: Dennert, Gabriele u. a. (Hg.): In Bewegung bleiben. 100 Jahre Politik, Kultur und Geschichte von Lesben, Berlin 2007, 182–185.

Ratsch, Traude: Wir fordern ein eigenständiges Aufenthaltsrecht für ausländische Frauen, in: Arbeitsgruppe Frauenkongress: Sind wir uns denn so fremd? Dokumentation des ersten Kongresses ausländischer und deutscher Frauen, 23.–25. März, Frankfurt am Main 1984, 41–48.

Rich, Adrienne: Zwangsheterosexualität und lesbische Existenz, in: Schultz, Dagmar (Hg.): Macht und Sinnlichkeit. Ausgewählte Texte von Adrienne Rich und Audre Lorde, Berlin 1983, 138–168.

Richardi, Reinhard u. a. (Hg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Band 1, Individualarbeitsrecht, München 2009 (3. Aufl.). Zitiert: MüHaArb-Bearbeiterin und -Bearbeiter.

Roetteken, Torsten von: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar zu den arbeits- und dienstrechtlichen Regelungen, Heidelberg u. a., Loseblatt, Stand Januar 2010 (11. Aktualisierung).

Rolfs, Christian u. a. (Hg.): Beck'scher Onlinekommentar. Arbeitsrecht, München 2010 (Edition 15). Zitiert: BeckOK-Bearbeiterin und -Bearbeiter.

Rommelspacher, Birgit: Intersektionalität – Über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen, in: Kurz-Scherf, Ingrid u. a. (Hg.): Feminismus: Kritik und Intervention, Münster 2009, 81–96.

Rudolf, Beate/Mahlmann, Matthias (Hg.): Gleichbehandlungsrecht. Handbuch, Baden-Baden 2007.

Rühl, Wolfgang u. a.: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), München 2007.

Rust, Ursula/Falke, Josef (Hg.): AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit weiterführenden Vorschriften. Kommentar, Berlin 2007.

Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland (Hg.): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 1, Allgemeiner Teil, 2. Halbband: AGG, München 2007 (5. Aufl.). Zitiert: MüKoAGG-Bearbeiterin und -Bearbeiter.

Schiek, Dagmar (Hg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), München 2007.

Schiek, Dagmar: Broadening the Scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law, Maastricht Journal of European and Comparative Law, 4/2005, 427–466.

Schiek, Dagmar/Chege, Victoria (Hg.): European Non-Discrimination Law, London/ New York 2009.

Schleusener, Aino u. a. (Hg.): AGG – Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Neuwied 2008 (2. Aufl.).

Schweikert, Birgit: Gewalt ist kein Schicksal. Ausgangsbedingungen, Praxis und Möglichkeiten einer rechtlichen Intervention bei häuslicher Gewalt gegen Frauen unter besonderer Berücksichtigung von polizei- und zivilrechtlichen Befugnissen, Baden-Baden 2000.

Spivak, Gayatri Chakravorti: In other words. Essays in cultural politics, London 1988.

Strobl, Ingrid u. a. (Hg.): Drei zu Eins. Klassenwiderspruch, Rassismus, Sexismus, Berlin/Amsterdam 1993.

Supik, Linda: Bedeutung und Relevanz von Mehrfachdiskriminierung. Eine soziologische Einführung. Vortrag auf der Tagung „Diskriminierung: einfach – doppelt – mehrfach“, Olten 2008, online unter http://www.mehrfachdiskriminierung.ch/tagungsbeitraege/supik_bedeutung_mehrfachdiskriminierung.doc (Zugriff 25.05.10).

Terkessidis, Mark: Interkultur, Frankfurt am Main 2010.

Verloo, Mieke: Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union, in: European Journal of Women's Studies, 3/2006, 211–228.

Waldschmidt, Anne (Hg.): Kulturwissenschaftliche Perspektiven der Disability Studies. Tagungsdokumentation, Kassel 2003.

Walgenbach, Katharina: Gender als interdependente Kategorie, in: Walgenbach, Katharina u. a.: Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, Opladen/Farmington Hills 2007, 23–64.

Walgenbach, Katharina u. a.: Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, Opladen/Farmington Hills 2007.

Walker, Wolf-Dietrich: Der Entschädigungsanspruch nach § 15 II AGG, in: NZA 2009, 5–11.

Weiß, Anja u. a.: Horizontale Disparitäten oder kulturelle Klassifikationen? Zur Integration von Ethnizität und Geschlecht in die Analyse sozialer Ungleichheiten, in: dies. (Hg.): Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit, Weinheim 2001, 7–26.

Yuval-Davis, Nira: Intersectionality and Feminist Politics, in: European Journal of Women Studies, 3/2006, 193–209.

Zemp, Aiha: Wir behinderten Frauen – das abgesprochene Geschlecht, in: Barwig, Gerlinde/Busch, Christiane (Hg.): Unbeschreiblich weiblich: Frauen unterwegs zu einem selbstbewussten Leben mit Behinderung, München 1993, 91–98.

Zinsmeister, Julia: Mehrdimensionale Diskriminierung, Baden-Baden 2007.

Zinsmeister, Julia: Mehrdimensionale Diskriminierungen, in: Degener, Theresia u. a. (Hg.): Antidiskriminierungsrecht, Frankfurt am Main 2008, 200–208.

Dokumentation des Workshops zur Diskussion der Expertise

„Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG“

am 16. April 2010 in Berlin

Prof. Dr. Susanne Baer, LL. M.
Melanie Bittner
Anna Lena Göttsche

Dokumentation erstellt von Kerstin Kühn

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergründe und Ziele des Workshops	76
2. Theoretischer Teil: Konzepte von Intersektionalität, mehrdimensionale Diskriminierungen	77
2.1 Präsentation der Zwischenergebnisse	77
2.2 Feedbackrunde und Diskussion	80
2.2.1 Forschung über Ungleichheiten im deutschen Kontext	80
2.2.2 Entpolitisierung?	80
2.2.3 Welche Begriffe? – Zum Begriff Diversity	80
2.2.4 Kontextbezogenheit der Begriffe	81
2.2.5 Welcher Begriff für das Recht?	81
2.2.6 Intersektionalität zwischen Mehrfachdiskriminierung und Privilegierung	82
2.2.7 „Achsen der Ungleichheit“ besonders passend zum Recht?	83
2.2.8 Gruppismus und Kategorien	83
3. Juristischer Teil: Rechtsgrundlagen zu mehrdimensionaler Diskriminierung, ausgewählte Rechtsprechung, Probleme der Rechtsdurchsetzung	85
3.1 Präsentation der Zwischenergebnisse	85
3.2 Feedbackrunde und Diskussion	87
3.2.1 Noch einmal: Begriffe „Mehrfachdiskriminierung“ und „mehrdimensionale Diskriminierung“	87
3.2.2 Erfassung von Rechtsprechung zum Thema	87
3.2.3 Hürden und Filter beim Zugang zum Recht	88
3.2.4 Filter im Antidiskriminierungsrecht	88
3.2.5 Sichtbarkeit von mehrdimensionaler Diskriminierung im Recht	89
3.2.6 Mehrdimensionale Diskriminierung im internationalen Recht	90
4. Diskussion in Arbeitsgruppen, Präsentation der Ergebnisse	91
4.1 AG Intersektionalität zwischen Mehrfachdiskriminierung und Privilegierung	91
4.2 AG Mehrdimensionale Diskriminierung in der Rechtsprechung erkennen, welche Fragen kommen warum nicht vor Gericht?	92
4.3 AG Wissen und Rahmenbedingungen der Wissensproduktion	92
5. Anhang: Ablauf des Workshops	94

1.

Hintergründe und Ziele des Workshops

Am 16. April 2010 fand im Rahmen der Erarbeitung der Expertise „Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG“ ein Workshop statt, in dem Zwischenergebnisse der Arbeit im interdisziplinären Team von Prof. Dr. Susanne Baer, LL. M., mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Melanie Bittner und Anna Lena Götsche am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgestellt und diskutiert wurden. Ziel des Workshops war es auch, die Perspektive des Forschungsteams durch den Austausch mit Teilnehmenden mit unterschiedlichen disziplinären und praktischen Hintergründen zu erweitern.

Ausgangspunkt der Expertise „Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG“ ist eine Begriffsklärung, was genau unter mehrdimensionaler Diskriminierung verstanden wird und verstanden werden sollte. Der rechtliche Teil der Expertise konzentriert sich auf eine Bestandsaufnahme zu Konzepten und zu Regeln und Rechtspraxis mehrdimensionaler Diskriminierung. Er soll aufzeigen, was sich aus den vorhandenen Konzepten zu Intersektionalität für das Antidiskriminierungsrecht und dessen Durchsetzung, also auch für die Praxis der Arbeit gegen Diskriminierung lernen lässt. Deutlich wird in der Arbeit an der Expertise auch, dass und welche Inklusions- und Exklusionsmechanismen sowie Normierungen bei der Herstellung, Aufbereitung und Verwendung des Wissens über mehrdimensionale Diskriminierung wirken.

2.

Theoretischer Teil: Konzepte von Intersektionalität, mehrdimensionale Diskriminierungen

Im ersten theoretisch-konzeptionellen Teil der Expertise und auch des Workshops geht und ging es um die unterschiedlichen Begriffe und Konzepte von Intersektionalität.

2.1 Präsentation der Zwischenergebnisse

<p>Befund: unklare Konzepte und Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> „Intersektionalität“ Diskriminierung:<ul style="list-style-type: none">„Mehrfachdiskriminierung“ (Recht bzw. Jura)„mehrdimensionale Diskriminierung“„verstärkende Diskriminierung“„intersektionale Diskriminierung“„multiple discrimination“„compound discrimination“„overlapping discrimination“ <p style="text-align: right;">1</p>	<p>Gliederung des theoretischen Teils</p> <ol style="list-style-type: none">1) Aspekte zur Differenzierung von Intersektionalitätskonzepten2) Viel diskutierte Intersektionalitätskonzepte3) Formen mehrdimensionaler Diskriminierung <p style="text-align: right;">2</p>
<p>1) Aspekte zur Differenzierung von Intersektionalitätskonzepten</p> <ul style="list-style-type: none"> Was wirkt zusammen? Verhältnis zu „Kategorien“? Vergleichbarkeit „Kategorien“? Welche „Kategorien“? <p>Herausforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Komplexität Profilierung? Entpolitisierung? <p style="text-align: right;">3</p>	<p>2) Viel diskutierte Intersektionalitätskonzepte</p> <ul style="list-style-type: none"> „Interdependenzen“ „Intersektionalität“ „Achsen der Ungleichheit“ <p style="text-align: right;">4</p>

<p>2) Viel diskutierte Intersektionalitäts-konzepte: Interdependenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> Katharina Walgenbach, Gabriele Dietze, Antje Hornscheidt, Kerstin Palm Z. B. Dominanzverhältnisse, Subjektpositionen, Identitätskategorisierungen „statt von Interdependenzen zwischen Kategorien von interdependenten Kategorien auszugehen“ Antikategorial: (sprachliche) Konstruktion von Kategorien Vergleichbarkeit von „Kategorien“? „kontextabhängig und historisch variabel“, Transparenz und Begründung bei Auswahl, „keine ‚richtige‘ Analyse“ <p style="text-align: right;">5</p>	<p>2) Viel diskutierte Intersektionalitäts-konzepte: Interdependenzen</p> <p>Fazit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexion sprachlicher Benennung „Genuiner Kern“ = Wer ist die Norm? <p style="text-align: right;">6</p>
<p>2) Viel diskutierte Intersektionalitäts-konzepte: Intersektionalität</p> <ul style="list-style-type: none"> Kimberlé Crenshaw Strukturell: Herrschaftssysteme, soziale Positionen Politisch: Antidiskriminierungspolitik Identitäten, Identitätspolitik, Disempowerment Intrakategorial: Binnendifferenzierung von Kategorien Vergleichbarkeit der Kategorien? Race – gender (– class), Transparenz der Priorisierung <p style="text-align: right;">7</p>	<p>2) Viel diskutierte Intersektionalitäts-konzepte: Intersektionalität</p> <p>Fazit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Intersectional discrimination im engeren Sinn Auch: double-discrimination Blick auf Antidiskriminierungspolitik Transformationspotenzial von Intersektionalität Koalitionen Notwendigkeit spezifischer Maßnahmen <p style="text-align: right;">8</p>
<p>2) Viel diskutierte Intersektionalitäts-konzepte: Achsen der Ungleichheit</p> <ul style="list-style-type: none"> Cornelia Klinger, (Gudrun-Axeli Knapp) Ungleichheiten/Verhältnisse Interkategorial: strategische Nutzung von Kategorien (programmatisch) Prägen nachhaltig Ungleichheit „nahezu aller Gesellschaften“ Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität <p style="text-align: right;">9</p>	<p>2) Viel diskutierte Intersektionalitäts-konzepte: Achsen der Ungleichheit</p> <p>Fazit:</p> <ul style="list-style-type: none"> V. a. für institutionelle Diskriminierung Additives Modell mehrdimensionaler Diskriminierung Thematisiert Grade des Betroffenseins Ermöglicht Produktion quantitativer Daten (Nachfrage für Sensibilisierung und Gerichtsverfahren, auch Rechtsdurchsetzung) <p style="text-align: right;">10</p>

<p>3) Formen mehrdimensionaler Diskriminierung</p> <ul style="list-style-type: none"> Mehrfache Diskriminierung/multiple discrimination Verstärkende Diskriminierung/compound discrimination (Mehrfachdiskriminierung) Intersektionale Diskriminierung <p style="text-align: right;">11</p>	<p>3) Formen mehrdimensionaler Diskriminierung: mehrfache/multiple</p> <ul style="list-style-type: none"> Verschiedene Zeitpunkte/Orte und verschiedene Kategorien Erkennt erhöhte Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung je nach sozialer Position an Bsp.: Diskriminierung einer Frau mit Behinderung beim Zugang zu Karriere (gender) und einem Gebäude (Behinderung) Gleiche Person/Institution, die diskriminiert? <p style="text-align: right;">12</p>
<p>3) Formen mehrdimensionaler Diskriminierung: verstärkende Diskriminierung</p> <p>Compound discrimination:</p> <ul style="list-style-type: none"> „doppelte Diskriminierung“, „dreifache Benachteiligung“ u. a. Begriffe v. a. in politischen und rechtlichen Kontexten Additives Verständnis, teilweise Multiplikation Bsp.: Segregation des Arbeitsmarkts bezogen auf gender und race erschwert den Zugang einer Migrantin mehrfach <p style="text-align: right;">13</p>	<p>3) Formen mehrdimensionaler Diskriminierung: intersektionale</p> <ul style="list-style-type: none"> Begriff v. a. in akademischem Kontext Ein Zeitpunkt/Ort, erst spezifisches Zusammenwirken unterschiedlicher Kategorien führt zu Diskriminierung Bsp.: muslimische Kopftuchträgerinnen, (junge) Schwarze Männer beim Zugang zu Klubs <p style="text-align: right;">14</p>
<p>3) Aspekte zur Differenzierung mehrdimensionaler Formen von Diskriminierung</p> <p>Fazit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Kategorien? Kategorien getrennt oder intersektional? Ebenen: individuell, institutionell, strukturell? Relevante Kategorien immer identifizierbar? Overlapping discrimination? <p style="text-align: right;">15</p>	<p>Feedbackrunde</p> <ul style="list-style-type: none"> Welche Konzept und Begriffe? Welcher Oberbegriff? Verwendung in welchen Kontexten? Weitere Konzepte? Diversity? Weitere Formen von Diskriminierung? <p style="text-align: right;">16</p>

2.2 Feedbackrunde und Diskussion

Die Präsentation wurde im Anschluss intensiv diskutiert. Dabei kamen sehr viele interessante Fragen und Thesen, Erfahrungen und Perspektiven zur Sprache. Die folgende Darstellung versucht, wichtige Aspekte zusammenfassend festzuhalten.

2.2.1 Forschung über Ungleichheiten im deutschen Kontext

Alle drei im Workshop präsentierten Konzepte hätten das Verdienst, die Frage nach dem Zusammenwirken unterschiedlicher Kategorien, entlang derer Ungleichheiten produziert werden, nach Deutschland gebracht zu haben. Die Ansätze seien Ausdruck einer globalen sozialen Bewegung. Es sei wichtig, diese für den deutschen Kontext aufzugreifen und auf diesen anzuwenden. Die Auseinandersetzung mit der Frage nach dem Zusammenwirken von Ungleichheiten erfolge in Deutschland meist in den Genderstudies. Das bewirke, dass die Kategorie Gender oft (bewusst oder unbewusst) als vorrangige Kategorie gesehen werde.

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass alle Kategorien jeweils mit allen anderen verschränkt seien. Es gebe keine „Masterkategorie“. Die Verschränkung von Kategorien könne allerdings unterschiedlichste Effekte haben. Sie sei auf keinen Fall bloß additiv zu verstehen.

2.2.2 Entpolitisierung?

Der Forschung über mehrdimensionale Diskriminierung werde innerhalb der Genderstudies z. T. der Vorwurf gemacht, sie führe zu einer nicht mehr handhabbaren Komplexität und damit zur Entpolitisierung der Genderstudies. Forschenden werde z. T. vorgeworfen, sie wollten sich mit diesem Thema nur profilieren. Dem lasse sich entgegenhalten, dass es sich bei den Genderstudies auch um Grundlagenforschung handele, die nicht auf unmittelbare politische Verwertbarkeit ziele. Auch die theoretische Beschäftigung mit Intersektionalität berge neue, wichtige Potenziale. Die Komplexität sei zudem Abbild der komplexen gesellschaftlichen Realität und daher auch für die Genderstudies unumgebar. Fraglich sei allerdings, inwieweit diese Komplexität rechtlich abbildbar sei, wo das Recht ebenso wie die etablierte Politik doch auf Vereinfachung durch Verallgemeinerung setze.

2.2.3 Welche Begriffe? – Zum Begriff Diversity

Für die Forschung zu gesellschaftlichen Ungleichheiten ergäben sich Präferenzen für Konzepte der Intersektionalität, der Interdependenzen oder auch der Achsen der Ungleichheit u. a. Das sei keine begriffliche, sondern eine inhaltliche Frage. Die Begriffe an sich seien semantisch alle annehmbar. Entscheidend sei, Zusammenhänge zwischen Kategorien nicht nur als additiv zu beschreiben.

Neben den drei präsentierten Konzepten verdiene der Begriff Diversity (manchmal auch: Diversität) Aufmerksamkeit: Er sei im Umlauf, was eine Positionierung erforderlich werden lasse. Zudem stehe er im sachlichen Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierung bzw. Mehrfachzugehörigkeit. Fraglich sei, ob es gelingen könne, dem Begriff einen neuen Sinn bzw. Akzent zu geben, denn derzeit sei problematisch, dass „Diversity“ häufig in einem

Sinn verwendet werde, der von vorgängigen Differenzen ausgehe, also das Problem der Diskriminierung festschreibe, nicht aber Macht- und Ungleichheitsstrukturen fokussiere. In Großbritannien sei die Rede von „Heterogenität“, was in den Erziehungswissenschaften, aber auch z. B. für unterschiedliche Lerntypen verwendet werde, ebenfalls nur Unterschiede beschreibe und auch nicht auf Machtverhältnisse verweise. Der Begriff „Diversity“ komme zwar aus der Privatwirtschaft und dem Management, doch sei dies nicht die einzige Art, den Begriff zu verstehen. In der Praxis des Managing Diversity durch privatwirtschaftliche Akteure in Deutschland gebe es Beispiele, in denen Machtstrukturen und Diskriminierungen thematisiert würden. Zudem gebe es auch eine Initiative zur Erstellung eines Diversity-Manifests, die den Begriff machtkritisch verstehe. Auch Diversity Studies könnten ein Beispiel dafür sein, dass „Diversity“ zur Bezeichnung unterschiedlicher Machtstrukturen verwendet wird. Der Vorteil liege darin, dass „Diversity“ hervorhebe, dass es keine Master oder Metakategorie gibt. Der Nachteil liege aber darin, zu suggerieren, alle Kategorien seien gleich. Zwingend sei dies nicht. Zum Beispiel folgten die „Diversity Studies“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin dem Vorbild der Cultural Studies in Großbritannien; „cultural“ werde in Deutschland jedoch tendenziell mit nationaler Herkunft assoziiert und berge die Gefahr der Kulturalisierung von Ungleichheiten und Diskriminierung. Behandelt würden dagegen an der ASH auch Aspekte wie Migration, Flucht, Klasse und Behinderung.

2.2.4 Kontextbezogenheit der Begriffe

Unterschiedliche Fachsprachen, Vorannahmen, Dogmatik und Traditionen wissenschaftlicher Disziplinen und auch unterschiedliche Praxisfelder bedingten, dass verschiedene Begriffe für verschiedene Kontexte gefunden werden müssten. Es gehe daher auch um „Übersetzungen“ der Konzepte in verschiedene Kontexte.

2.2.5 Welcher Begriff für das Recht?

In der Rechtssprache gebe es aktuell keinen Begriff für das Phänomen, das mit Intersektionalität/Interdependenzen/Achsen der Ungleichheit/Diversity im oben genannten Sinne beschrieben wird. Es bestehe also Raum, einen solchen neu einzuführen. Bei der Suche nach einem sinnvollen Begriff sei maßgeblich zu berücksichtigen,

- I inwiefern ein infrage kommender Begriff durch Assoziationsketten „vorbelastet“ sei und welchen Einfluss dies auf die praktische Verwendung z. B. in der Rechtsprechung haben könnte. Er dürfe auf keinen Fall die Rechtsprechung durch entsprechende Assoziationen dazu einladen, in „Fallen“ von Fehlrechtsprechung im Antidiskriminierungsrecht, wie z. B. das Erfordernis eines Vorsatzes zur Diskriminierung oder der Forschung nach Motiven der Verantwortlichen, zu tappen.
- I dass sich ein Begriff in die vom Gesetzgeber geprägte Rechtssprache einfügen müsse, um seine Akzeptanz in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis zu erhöhen. Daher solle er vorzugsweise nicht lateinisch und kein Anglizismus sein. Andere Vorschläge müssten sich an die Rechtspolitik richten.

Diese beiden Kriterien seien eventuell auch wichtiger als die konzeptionell-theoretische Genauigkeit.

Die Begriffe „Mehrfachdiskriminierung“ und „mehrdimensionale Diskriminierung“ erschienen der Fachrunde für die rechtliche Umsetzung des Konzepts im Prinzip gut geeignet. Es wurden Bedenken geäußert, der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ könne ein rein additives Verhältnis der mehrfachen Diskriminierungen nahelegen. Der Begriff „mehrdimensionale Diskriminierung“ betone stärker als „Mehrfachdiskriminierung“, dass es sich nicht lediglich um ein additives Verhältnis von Diskriminierung handele. Beide Begriffe lüden nicht **per se** zu gruppistischem Denken ein.

Die Begriffe „intersektionale“ und „interdependente“ Diskriminierung eigneten sich nach Ansicht der Teilnehmenden aufgrund ihres lateinischen Wortstamms weniger gut.

Der Begriff „verstärkende Diskriminierung“ berge die Gefahr, dass Gerichte dies als Aspekt des subjektiven Tatbestandes missverstehen könnten, der im Gleichstellungsrecht gerade keine Rolle spielt, da die Folge (und nicht die Motivation) der diskriminierenden Handlung ausschlaggebend ist.

Problematisch sei der im Recht (nicht gesetzlich, aber in der rechtswissenschaftlichen Literatur und in der Rechtsprechung) verwendete Begriff des Diskriminierungs-„Merkmals“. Er wecke biologistische Assoziationen. Ebenso sei die Verwendung des Begriffs „soziale Lagen“ problematisch, denn er kann die Assoziation einer „Gruppe“ wecken.

2.2.6 Intersektionalität zwischen Mehrfachdiskriminierung und Privilegierung

Für ein Verständnis von Diskriminierung sei eine Auseinandersetzung mit Privilegierung wichtig. Allerdings sei fraglich, ob es immer auch um eine privilegierte Position gehe. Konzepte zur Beschreibung von mehrdimensionaler Diskriminierung gäben dazu wenig Auskunft. So sei offen, ob die soziale Lage einer **weißen** Frau intersektional/interdependent sei, oder nur eine Lage, in der von der gesetzten Norm „abweichende“ Positionen nachteilig wirken. Werden alle Positionen analog benannt, bestehe die Gefahr, dass alle als „Opfer“ gälten und keine „Täter_innen“ übrig blieben. Dies stehe im Widerspruch zum Anliegen der Konzepte, auf spezifische Benachteiligungen als Folge komplexer Ungleichheiten und unterschiedlicher sozialer Positionen aufmerksam zu machen, indem beispielsweise auch Privilegien (und eben nicht nur) Diskriminierung von schwulen Männern oder von weißen Frauen oder von jungen Menschen etc. zum Thema gemacht werden würden. So gehe es z. B. Crenshaw mit ihrem Konzept der Intersektionalität ausschließlich um die Benennung von dem, was an der „Straßenkreuzung“ von Benachteiligungen und damit bei mehrdimensionalen Diskriminierungen passiere, nicht um die Benennung von Differenzen unabhängig von Hierarchien.

Für das Recht, das Diskriminierung als Benachteiligung versteht, seien prinzipiell nicht die Privilegien, sondern nur die marginalisierten, also nachteilig „abweichenden“ sozialen Lagen zu benennen. Das spezifische Zusammenwirken von zwei (oder mehr) „abweichenden“ Positionen könne in bestimmten Fällen jedoch auch „relativierend“ wirken. Zum Beispiel sei dies der Fall, wenn stereotypisierend rassistisch markierte Frauen weniger häufig als rassistisch markierte Männer Ausweis- oder Drogenkontrollen unterzogen werden.

2.2.7 „Achsen der Ungleichheit“ besonders passend zum Recht?

Der Ansatz der „Achsen der Ungleichheit“ von Klinger und Knapp könne durch seinen Ausgangspunkt, die Ungleichheit, rechtlich besonders anschlussfähig an das Konzept der Benachteiligung (welche eine Ungleichbehandlung voraussetzt) und an menschenrechtliche Diskurse sein. Er fokussiere allerdings primär nur Gender, Klasse und „Rasse“/Ethnizität und es werde nicht klar, wie dieser Ansatz mit ungleichen Betroffenheiten umgehe. Hier sei zu beachten, dass auch das in Deutschland umfangreich geregelte Sozialrecht als Teil des Antidiskriminierungsrechts betrachtet werden könne, nämlich als spezifisches Antidiskriminierungsrecht zur Regelung des Umgangs mit der Kategorie Klasse.

2.2.8 Gruppismus und Kategorien

In der Auseinandersetzung mit Diskriminierung sei der Unterschied zwischen Gruppen und Kategorien wichtig. Das Gruppendenken sei gerade auch im Recht weit verbreitet. Das zeige sich auch an den Begriffen, die als problematische Beschreibung essenzialistischer Gruppenmerkmale funktionierten („Gründe“, „Merkmale“). Die Konzepte der Mehrfachzugehörigkeit forderten das Loslassen vom Gruppendenken. Die Ungleichheitskategorien seien als Konstruktionen zu verstehen. Die Identifizierung mit Kollektiven, die im Gruppendenken liege, bedeute vor allem im Hinblick auf historische Prozesse eine Stigmatisierung und Demütigung für die betroffenen Individuen. Antidiskriminierungsrecht müsse deshalb das Individuum sehen, nicht kollektivieren. Hierzu lade der Intersektionalitätsansatz ein. Insbesondere Crenshaw habe mit ihm auf die Gefahren der gängigen „single issue“-Politiken (nach „Gruppen“interessen) hingewiesen, welche Schwarze Frauen marginalisierten. Fraglich sei allerdings, ob dies eine „neue Gruppe“ schaffe, doch werde diese bei Anwendung der Intersektionalitäts- bzw. Interdependenzansätze ständig hinterfragt und so dauernd dekonstruiert. Fraglich sei, ob die „alte Gruppe“ nicht auch ohne Schaffung jeglicher „neuer, kurzfristiger Gruppen“ dekonstruiert werden könne. Hier sei der Ansatz der Interdependenz mit dem Potenzial der stetigen Hinterfragung von Kategorien sehr produktiv.

Gruppendenken sei nicht immer **per se** problematisch. Andererseits ist es aus Sicht eines Individuums auch positiv und stärkend, sich selbst als Teil einer Gruppe wahrzunehmen und auch so wahrgenommen zu werden. Dies stehe im Spannungsfeld damit, dass kollektive Fremdzuschreibungen regelmäßig die Möglichkeit und den Wunsch, (zumindest auch) als Individuum wahrgenommen zu werden, erschweren.

Es sei fraglich, ob es im Recht um die Auflösung von Kategorien gehen könne, weshalb es sehr fraglich sei, ob antikategoriale Ansätze juristisch tragen. Die Kategorien seien jedenfalls bislang Teil des rechtlichen Instrumentariums. Die in Art. 3 Abs. 3 GG und § 1 AGG genannten Kategorien seien benannt, um ein kollektives Stigma für Entscheidungen zu erzeugen, in denen die genannten Kategorien benutzt würden. Damit würden die Regelungen Kategorien als Achsen der Ungleichheit benennen und nicht Differenzen oder Unterschiede.

Die gängige Verwendung des Wortes „Diskriminierungsmerkmal“ in der Rechtspraxis wecke biologistische Assoziationen. Die in § 1 AGG und Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG als verbotene Kategorisierung genannte „Rasse“ perpetuiere überholte Vorstellungen von der Existenz menschlicher „Rassen“.

Die in § 1 AGG genannte „ethnische Herkunft“ trage ihrerseits zu Ethnisierung, Kulturalisierung und der Stärkung der Idee von kulturellen „Volksgruppen“ bei. Das aktuelle Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart¹ wecke große Bedenken. Es sei kontraproduktiv, dass das Antidiskriminierungsrecht der offensichtlich wegen ihrer ostdeutschen Herkunft diskriminierten Klägerin keine passendere Möglichkeit an die Hand gebe, als die ostdeutsche als eine „ethnische“ Herkunft zu definieren.

Gruppendenken könne zu Minderheitendenken führen, was problematische Verteilungskonkurrenzen beflügeln könne. Minderheitendenken im Recht begründe zudem die Schwierigkeit, bestimmen zu müssen, wer „dazugehört“ und deshalb ein Recht innehabe. Es zwingt oft zur Definition einer „Vergleichsgruppe“, die dann als Norm gesetzt werde. Was diese „Gruppe“ nicht habe, könne im Rahmen von Gleichbehandlungsansprüchen auch nicht die „Minderheit“ erlangen. Das sei nicht adäquat.

¹ ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010, Aktenzeichen 17 Ca 8907/09; die Klägerin war wegen ihrer ostdeutschen Herkunft gekündigt worden.

3.

Juristischer Teil: Rechtsgrundlagen zu mehrdimensionaler Diskriminierung, ausgewählte Rechtsprechung, Probleme der Rechtsdurchsetzung

In einem zweiten Teil des Workshops wurden die Zwischenergebnisse der Auseinandersetzung mit Rechtsgrundlagen und Rechtspraxis präsentiert und diskutiert.

3.1 Präsentation der Zwischenergebnisse

Juristischer Teil der Expertise „Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG“	Gliederung des juristischen Teils <ul style="list-style-type: none">I RechtsgrundlagenI RechtsprechungI Probleme der Rechtsdurchsetzung <p style="text-align: right;">1</p>
Rechtsgrundlagen <ul style="list-style-type: none">I AGGI EUI Regionale/globale MenschenrechteI Deutsches Gesetzesrecht außerhalb AGG <p style="text-align: right;">2</p>	Rechtsgrundlagen <ul style="list-style-type: none">I AGG - Normtext: § 4 AGG: <i>„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.“</i> <p style="text-align: right;">3</p>

<p>Rechtsgrundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> AGG – Normtext <p>§ 27 Abs. 5 AGG:</p> <p><i>„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.“</i></p> <p style="text-align: right;">4</p>	<p>Rechtsgrundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> AGG – Begründung (BT-Drs. 16/1780) <p>Zu § 4:</p> <p><i>„Die Vorschrift stellt klar, dass jede Ungleichbehandlung für sich auf ihre Rechtfertigung hin zu prüfen ist. Ist eine unterschiedliche Behandlung möglicherweise im Hinblick auf einen der in § 1 genannten Gründe gerechtfertigt, liegt darin nicht zugleich die Rechtfertigung einer Benachteiligung wegen eines anderen in § 1 genannten – ebenfalls vorliegenden – Grundes. Die Regelung berücksichtigt den Umstand, dass bestimmte Personengruppen typischerweise der Gefahr der Benachteiligung aus mehreren nach § 1 unzulässigen Gründen ausgesetzt sind.“</i></p> <p style="text-align: right;">5</p>
<p>Rechtsgrundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> AGG <ul style="list-style-type: none"> Stellungnahmen zum Regierungsentwurf Kommentare Sonstige Literatur <p style="text-align: right;">6</p>	<p>Rechtsgrundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> EU <ul style="list-style-type: none"> Normtexte RiLi Erwägungsgründe der RiLi Politische Papiere Kommentare Literatur <p style="text-align: right;">7</p>
<p>Rechtsgrundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> Regionale/globale Menschenrechte <ul style="list-style-type: none"> Texte, z. B. CEDAW und CRPD Comments und Literatur <p style="text-align: right;">8</p>	<p>Rechtsgrundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> Deutsches Gesetzesrecht außerhalb des AGG <ul style="list-style-type: none"> Bund <ul style="list-style-type: none"> z. B. § 4 SoldGG, § 2 BGG, § 1 S. 4 BGeiG Länder <ul style="list-style-type: none"> z. B. § 10 LGBG <p style="text-align: right;">9</p>
<p>Rechtsprechung</p> <ul style="list-style-type: none"> „Explizit“ <ul style="list-style-type: none"> Keine Entscheidung deutscher Gerichte Keine Entscheidung des EuGH <p style="text-align: right;">10</p>	<p>Rechtsprechung</p> <ul style="list-style-type: none"> „Implizit“ <ul style="list-style-type: none"> Deutsche Gerichte z. B. zu Geschlecht + ethnische Herkunft (+ Religion) EuGH z. B. zu Geschlecht + Alter/ Behinderung <p style="text-align: right;">11</p>

<p>Rechtsprechung</p> <ul style="list-style-type: none"> I Probleme der Datenerhebung <ul style="list-style-type: none"> I Umfassende Datenerhebung möglich? I Hindernisse z. B.: Selbstwahrnehmung Prozesstaktiken Sichtbarkeit in Entscheidung (Nichterwähnung oder Nichtwahrnehmung) <p style="text-align: right;">12</p>	<p>Probleme der Rechtsdurchsetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> I Verstärkte Hürden? Z. B. Gesetzesbegründung der BReg I Prozessstrategien Konzentration auf nur einen Grund I Sanktionen und ihre Höhen RiLi: „Die Sanktionen (...) müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein“ <p style="text-align: right;">13</p>
---	--

3.2 Feedbackrunde und Diskussion

Auch diese Befunde wurden von den Teilnehmenden intensiv diskutiert.

3.2.1 Noch einmal: Begriffe „Mehrfachdiskriminierung“ und „mehrdimensionale Diskriminierung“

Der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ fördere eventuell die Assoziation eines additiven Verhältnisses von Diskriminierungen. Der Begriff „mehrdimensionale Diskriminierung“ sei eine echte Alternative.

3.2.2 Erfassung von Rechtsprechung zum Thema

Schwierig sei, die Rechtsprechung zum Thema möglichst umfassend zu erheben. Die Problematik beim Erfassen der Fälle ergebe sich daraus, dass die Gerichte sich mit dem Zusammentreffen mehrerer Kategorisierungen nicht auseinandersetzen bzw. dies nicht erwähnen. Mit den Schlagworten „Mehrfachdiskriminierung“, „mehrdimensionale Diskriminierung“ oder „Intersektionalität“ sei keine Entscheidung zu finden. So müssten eigentlich alle Entscheidungen berücksichtigt werden, in denen von einer Diskriminierung wegen mehrerer Kategorisierungen die Rede sei, unabhängig davon, ob und wie diese Kategorisierungen spezifisch in ihrem Zusammenwirken berücksichtigt würden. Auch das bloße Nebeneinander von Kategorisierungen ohne Verknüpfung oder das Konzentrieren auf eine Kategorisierung im Laufe der Begründung sei relevant für die Untersuchung.

Schwierig sei der Umgang mit der Entscheidung des AG Oldenburg². Der zugrunde liegende Fall sei nach einer Auffassung intersektionale Diskriminierung, obwohl das Gericht sich hierzu nicht explizit einlasse. Andere meinten, dies treffe die Konstellation der Einlassverweigerung für „ausländisch“ aussehende Männer nicht.

² AG Oldenburg v. 23. Juli 2008, Aktenzeichen E2 C 2126/07 – Diskobesuch; es handelt sich um die Klage wegen Diskriminierung wegen des Zusammenspiels von zugeschriebenem Geschlecht und zugeschriebener ethnischer Herkunft beim Zugang zu einer Diskothek.

3.2.3 Hürden und Filter beim Zugang zum Recht

Zu fragen sei, warum die Lebensrealität des Zusammenwirkens von Kategorisierungen in der Rechtswissenschaft und -praxis bislang nicht angekommen sei. Nur so ließen sich mögliche Hürden beim Zugang zum Recht aufdecken. Dazu gehöre auch die Frage, wer sich an Beratungsstellen wende und wer sich an sie tatsächlich wenden könne und für welche Fälle von mehrdimensionaler Diskriminierung Beratungsstrukturen existierten bzw. nicht existierten.

Weiter seien die allgemeinen Hürden zur Rechtsmobilisierung wie Illegalisierung und Sprache speziell darauf zu untersuchen, ob sie in Fällen von mehrdimensionaler Diskriminierung verstärkt oder besonders wirksam seien. So ließe sich vermuten, dass sich Betroffene, die Erfahrung mit Diskriminierung durch staatliche Stellen gemacht hätten, nicht an staatliche Beratungsstellen und auch nicht an als staatlich wahrgenommene Gerichte wenden.

Es sei anzunehmen, dass manche Betroffene eine Kategorisierung für sich in den Vordergrund stellten und eine Diskriminierungserfahrung möglicherweise selbst nicht als Mehrfachdiskriminierung bezeichneten. Dazu trage auch bei, dass viele Beratungsstellen nicht auf mehrdimensionale Diskriminierung ausgerichtet seien. Die meisten Beratungsstellen spezialisierten sich auf bestimmte Kategorisierungen und verfolgten keinen horizontalen Ansatz. Das Büro in Leipzig sei nach wie vor die Ausnahme. Auch sei zu fragen, woran sich die Namen der Beratungseinrichtungen und die Beratung selbst orientiere. Auch dies könne verhindern, dass Mehrdimensionalität zur Sprache komme.

Ähnliches gelte für die Rechtsberatung. Spezielle Kenntnisse zu Antidiskriminierungsrecht seien nicht Teil der Ausbildung. Auch seien nicht alle Fälle von Diskriminierung im AGG geregelt; Regelungen zu Klasse fänden sich z. B. im Sozialrecht ebenso wie viele Regelungen zu Behinderung. Das erzeuge getrennte Spezialisierungen bei den Anwält_innen, was eine mehrdimensionale Behandlung der Fälle erschwere.

3.2.4 Filter im Antidiskriminierungsrecht

Es liege nahe, dass auch Regelungen des AGG selbst – als „Filter“ – dazu beitragen, dass bisher anscheinend keine Fälle von mehrdimensionaler Diskriminierung vor Gericht verhandelt würden.

Das könne mit daran liegen, dass der Anwendungsbereich des AGG je nach Kategorisierung unterschiedlich ist (§ 19 AGG). Dies könne zur „Filterung“ bzw. zum Fokussieren auf eine Kategorisierung beitragen. Auch seien Richter_innen unsicher im Umgang mit einem Fall, der als mehrdimensionale Diskriminierung vorgetragen wird, insbesondere da es noch keine Urteile gebe, an denen sie sich orientieren könnten. Rechtsanwält_innen könnten unter Umständen vorschlagen, sich auf eine Kategorisierung zu konzentrieren, die im Prozess Erfolg versprechender sei.

Zudem könne sich der Nachweis einer Diskriminierung wegen mehrerer Kategorisierungen als (noch) schwieriger darstellen als der wegen einer Benachteiligung. So sei der statistische Beweis beispielsweise bei mehrdimensionaler Diskriminierung mangels differenzie-

render Daten stark erschwert. Fraglich sei allerdings, welche Daten hier tatsächlich erforderlich wären. Unklar sei, ob die Regelung in § 4 AGG, welche besagt, dass bei einer Ungleichbehandlung wegen mehrerer Kategorisierungen die Ungleichbehandlung hinsichtlich jeder Kategorisierung gerechtfertigt sein müsse, dazu beitrage, dass die Kategorisierungen einzeln und nicht in der Spezifik ihres Zusammenwirkens betrachtet und abgehandelt würden. Dass sich der Blick durch die isolierte Betrachtung der einzelnen Kategorisierungen verengen könne, schien den Teilnehmenden plausibel. Andererseits plädiere auch die sozialwissenschaftliche Literatur zum Thema mehrdimensionale Diskriminierung für Differenzierungen, gerade um dem Phänomen gerecht zu werden. Differenzierung bedeute also nicht zwangsläufig Verengung des Blicks. Prozessual könne es auch vorteilhaft sein, mehrdimensionale Diskriminierung als solche im Prozess zu benennen. Die beklagte Person müsse für jede einzelne der möglichen Diskriminierung zugrunde liegende Kategorisierung sowie für deren spezifisches Zusammentreffen den Entlastungsbeweis erbringen, wenn Indizien im Sinne des § 22 AGG vorliegen. Sie müsse sich gemäß § 4 AGG für jede der verbotenen Kategorisierungen rechtfertigen. Es sei denkbar, dass die immaterielle Entschädigung in Fällen von mehrdimensionaler Diskriminierung, die eine besonders schwere Persönlichkeitsverletzung bedeuten, höher ausfällt.

Aus diesen „Filtern“ im AGG könne sich sowohl für die Beratung als auch für die Prozessführung ergeben, nur eine Kategorisierung zu thematisieren.

3.2.5 Sichtbarkeit von mehrdimensionaler Diskriminierung im Recht

Die Fachrunde diskutierte dann die Bedeutung der Sichtbarkeit von mehrdimensionaler Diskriminierung im Recht.

Zunächst müsse gesehen werden, dass die Fälle, an denen Crenshaw ihr Konzept der Intersektionalität entwickelte, in den USA damals schon Fehlurteile gewesen seien. Es habe Diskriminierung im Sinne des geltenden Rechts vorgelegen. Crenshaws Intervention bezog sich auf die Interpretation oder Auslegung, nicht auf die Normtexte. Auch im AGG könne in Fällen von Mehrfachdiskriminierung der Tatbestand der Benachteiligung problemlos erkannt werden; das Gesetz müsse nur richtig ausgelegt werden. Es ginge darum, dafür ein Verständnis von mehrdimensionaler Diskriminierung zu schaffen; das sei die große Herausforderung.

Recht habe auch eine symbolische Dimension. Es sei daher wünschenswert, mehrdimensionale Diskriminierung im Recht als solche abzubilden. Erfahrungen in einer Beratungsstelle mit vermittelnden Gesprächen zwischen Diskriminierenden und Betroffenen zeigten, dass Gesprächsparteien, die auf mehrdimensionale Weise diskriminieren, ihre Praxis häufig damit verteidigten, es handele sich dabei nicht um Diskriminierung. Zur Begründung diene eine isolierte Betrachtung der einzelnen Diskriminierungen: Nicht alle Menschen, die in derselben sozialen Lage seien, also alle Menschen mit Behinderung, alle Lesben, alle Muslime usw., würden diskriminiert. Dem müsse und könne das Recht entgegen treten. Dies ermögliche auch den Betroffenen eine rechtliche Anerkennung ihrer spezifischen Erfahrung. Es verhindere, dass Betroffene im Interesse ihrer Rechtsdurchsetzung eine verkürzte Darstellung ihrer Erfahrung vorbringen. Die Erkenntnis, dass es sich um rechtlich verbotene mehrdimensionale Diskriminierung handele, gegen die Betroffene Rechte mobilisieren könnten, wirke klärend, könne durch das strukturelle Verständnis

unter Umständen emotionalen Abstand erleichtern und Stärke vermitteln („Empowerment“). Die Komplexität mehrdimensionaler Diskriminierung könne andererseits jedoch auch das Gefühl vermitteln, der Zugang zum Antidiskriminierungsrecht sei noch schwerer als ohnehin schon. Das könne ein Ohnmachtsgefühl der Betroffenen auch verstärken. Das Recht schaffe und perpetuiere so immer auch Demarkationslinien und Kategorien. Ob das Recht Kategorien als starr oder flexibel ansehe, entfalte auch außerhalb des Rechts starke Wirkung auf das Verständnis der Allgemeinheit von (Mehrfach-)Diskriminierung.

3.2.6 Mehrdimensionale Diskriminierung im internationalen Recht

Für die Ebene des internationalen Rechts wurde noch einmal auf die General Recommendations und Abschlussdokumente internationaler Konferenzen (z. B. Durban, Peking) hingewiesen, die die Auslegung von Menschenrechtspakten auch im Hinblick auf das Zusammenwirken mehrerer Kategorisierungen erläutern.

4.

Diskussion in Arbeitsgruppen, Präsentation der Ergebnisse

Am Ende des Workshops stand eine Diskussion in Arbeitsgruppen, deren Erkenntnisse nochmals im Plenum diskutiert wurden.

4.1 AG Intersektionalität zwischen Mehrfachdiskriminierung und Privilegierung

Mehrfachdiskriminierung und Privilegierung seien nicht immer einfach voneinander abzugrenzen. Zum einen verliefen die Linien quer zu denen des üblichen Verständnisses von Diskriminierung und Privilegierung. So könne in spezifischen Situationen (wie beim Einlass in eine Diskothek) eine an sich privilegierte männliche Position im Zusammenhang mit der **nicht weißen** Position zu Zuschreibungen und einer mehrdimensionalen Diskriminierung führen. Allerdings ließe sich der Fall des AG Oldenburg auch als „Normalfall“ von Rassismus verstehen. Männer würden oft als „Normalfall“ von Betroffenen von Rassismus und Frauen als „Normalfall“ von Betroffenen von Sexismus gesehen. Entscheidend werde mehrdimensionale Diskriminierung im Diskotheken-Fall, wenn sich sowohl weiße Männer als auch Schwarze Frauen in der Diskothek befunden hätten. Allerdings spielten hier auch weitere Aspekte eine Rolle. So gebe es auch auf den ersten Blick positive Zuschreibungen und Stereotype mit negativen Auswirkungen (z. B. führe die Zuschreibung an Schwarze Frauen zwar dazu, dass sie in die Disko eingelassen werden, aber diskriminierend sexualisiert und exotisiert werden).

Derzeit werde viel über das Zusammenwirken der Kategorien Geschlecht, **race** und sexuelle Orientierung geschrieben und in der Praxis gearbeitet, was auch die Zusammensetzung der Fachrunde widerspiegeln. Weitere Kategorien sollten dabei nicht marginalisiert werden.

Eine enge Rückkopplung zwischen Wissenschaft, Beratung und Gerichten sei wichtig, um die spezifischen Erfahrungen und Reichweite der Wirkung von mehrdimensionaler Diskriminierung zu erfassen.

Es gebe sehr viele Fälle von mehrdimensionaler Diskriminierung (z. B. auch „profiling“ durch öffentliche Stellen wie die Polizei) und es sei erstaunlich, wie wenig das Thema vor den Gerichten präsent sei.

4.2 AG Mehrdimensionale Diskriminierung in der Rechtsprechung erkennen, welche Fragen kommen warum nicht vor Gericht?

Auf der Suche nach Rechtspraxis müsse immer nach der Kombination von Kategorisierungen und nach üblichen juristischen Wörtern zur Verknüpfung (z. B. „Motivbündel“) gesucht werden.

Urteile zu mehrdimensionaler Diskriminierung könnten als Stichproben analysiert werden, da keine Repräsentativität zu erzeugen sei. Beratungsstellen könnten Fälle aus ihrer Arbeit zur Verfügung stellen, die vor Gericht gegangen sind.

Das Fehlen von gerichtlichen Auseinandersetzungen mit mehrdimensionaler Diskriminierung in Urteilen liege am „framing“ durch Betroffene, Beratungsstellen und Rechtsberatung. Auch die gerichtliche Arbeitsweise, für die Entscheidung nicht mehr relevante Fragen offenzulassen (Prozessökonomie), könne ein Grund sein. Vorstellbar sei, dass ein Gericht eine Diskriminierung wegen einer Kategorisierung bejahe und sich dann mit dem Vorliegen eines zweiten Diskriminierungsaspekts oder der komplizierten Frage des Zusammenspiels nicht mehr beschäftige. Dies sei allerdings eine problematische, unzureichende Feststellung der Tatsachen. Es sei andererseits erstaunlich, wenn doch die Diskriminierung wegen mehrerer verbotener Kategorisierungen nach einer in der Rechtswissenschaft herrschenden Meinung die Entschädigungshöhe mit beeinflussen könne.

Es gebe einige Ansätze, wie Jurist_innen und Beratungsstellen für mehrdimensionale Diskriminierung sensibilisiert werden könnten. Es könnten Auslegungshilfen verfasst werden. Praxiswirksam könnte auch die Verschlagwortung als „mehrdimensionale Diskriminierung“ in juristischen Datenbanken auch von solchen Fällen sein, in denen das Gericht sich nicht unter diesem Begriff damit auseinandersetzt. Diese Idee basiert auf dem Gedanken, dass Rechtsanwält_innen ihre Argumentationsstrategie stark nach schon entschiedenen Urteilen ausrichteten; wenn sie hierzu nichts fänden, sei es weniger wahrscheinlich, dass sie ihre eigene Argumentation darauf aufbauten.

Sinnvoll sei eine Ergänzung im Gesetzestext von § 1 AGG, welcher die verbotenen Kategorisierungen auflistet, mit den Worten „und deren Verknüpfung“.

4.3 AG Wissen und Rahmenbedingungen der Wissensproduktion

Das Bedürfnis und die Bedeutung von Wissensproduktion über mehrdimensionale Diskriminierung gingen darauf zurück, ein Phänomen benennen zu wollen, um die Realität aufzugreifen und ihr Ausdruck zu verleihen. Akteure hierbei seien Menschen in der Wissenschaft, den Medien, der Politik und dem Recht. Wichtig sei jedoch vor allem, dass Betroffene Raum fänden, über ihre Erfahrungen zu sprechen.

Die Benennung mehrdimensionaler Diskriminierungen berge auch Gefahren für die Betroffenen. Sie könne durch erhöhte Sichtbarkeit zu mehr Verletzungen führen. Daher gebe es mehr oder weniger geeignete Orte (Orte und „Unorte“) für die Thematisierung von

mehrdimensionaler Diskriminierung. Ein idealer Ort sei eine interdisziplinäre, transparente Beratungsstruktur. Es bestünden Zweifel, ob der Ort „Recht“ ein geeigneter Ort sei.

Eine wesentliche Forderung zur Bekämpfung von Diskriminierung sei weiterhin die nach effektiven Informationskampagnen, die Betroffene über ihre Rechte informieren.³

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes solle durch wissenspolitische Einwirkung auf die Medien zu einem offeneren, respektvollen Klima für die Diskussion von mehrdimensionaler Diskriminierung beitragen. Zudem solle sie die Aufklärung des Rechtsstabs betreiben. Das Thema mehrdimensionale Diskriminierung fordere das Alltagsverständnis und Normalitätsannahmen derart heraus, dass es nicht den üblichen juristischen Debatten in Kommentarliteratur und Fachzeitschriften überlassen werden dürfe. Es müsse transdisziplinär angegangen werden. So könne dazu beigetragen werden, weitere Orte zu schaffen, die ein der Thematisierung von mehrdimensionaler Diskriminierung angemessenes Klima haben.

3 Es wurde auf die Onlinedatenbank von AGG-Urteilen der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) von Berlin hingewiesen, die in Kooperation mit dem Lehrstuhl Prof. Dr. Susanne Baer mit Maria Ketteler entstanden ist und zum Ziel hat, Gerichtsentscheidungen darzustellen, ohne die Kenntnis juristischer Fachbegriffe vorauszusetzen.

5.

Anhang: Ablauf des Workshops

11.00 h	Begrüßung, Vorstellungsrunde
11.30 h	Präsentation des theoretischen Teils der Expertise: Konzepte von Intersektionalität, verschiedene Formen mehrdimensionaler Diskriminierung Feedbackrunde
13.00 h	Mittagessen
13.45 h	Präsentation des juristischen Teils der Expertise: Rechtsgrundlagen zu Mehrfachdiskriminierung, ausgewählte Rechtsprechung, Probleme der Rechtsdurchsetzung Feedbackrunde
15.00 h	Kaffeepause
15.15 h	Diskussion in Arbeitsgruppen Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum
16.45 h	Ausklang des Workshops im Café Weltgeist

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autoren verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der ADS wider.

Herausgeber:

Antidiskriminierungsstelle
des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Zentrale: 03018 555-1855
Beratung: 03018 555-1865 (Mo bis Fr, 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 03018 555-41865
Besuchszeiten nach Vereinbarung
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung:

www.avitamin.de

Stand:

August 2010