

ANNA KRISTIN BIEDERMANN

Schutzlücke  
intersektionale  
Diskriminierung?

*Beiträge zum Arbeitsrecht*

25

---

**Mohr Siebeck**

# Beiträge zum Arbeitsrecht

herausgegeben von

Martina Benecke, Felix Hartmann,  
Sudabeh Kamanabrou, Hartmut Oetker

25





Anna Kristin Biedermann

# Schutzlücke intersektionale Diskriminierung?

Art. 21 Abs. 1 GRCh als Blaupause  
für das nationale Arbeitsrecht

Mohr Siebeck

*Anna Kristin Biedermann*, geboren 1996; Studium der Rechtswissenschaften an der Bucerius Law School, Hamburg, und der Cardozo School of Law, New York City; 2020 Erstes Juristisches Staatsexamen; 2024 Promotion (Hamburg); Rechtsreferendariat am Hanseatischen Oberlandesgericht, Hamburg.  
orchid.org/0009-0004-0698-0940



Gedruckt mit freundlicher Unterstützung des Deutschen Akademikerinnenbundes e.V. und der Johanna und Fritz Buch Gedächtnis-Stiftung

ISBN 978-3-16-164407-8 / eISBN 978-3-16-164408-5  
DOI 10.1628/978-3-16-164408-5

ISSN 2509-9973 / eISSN 2569-3840 (Beiträge zum Arbeitsrecht)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind über <https://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2025 Mohr Siebeck Tübingen. [www.mohrsiebeck.com](http://www.mohrsiebeck.com)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der eigenen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlagsunzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Verbreitung, Vervielfältigung, Übersetzung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Gedruckt auf alterungsbeständiges Papier.

Mohr Siebeck GmbH & Co. KG, Wilhelmstraße 18, 72074 Tübingen, Deutschland  
[www.mohrsiebeck.com](http://www.mohrsiebeck.com), [info@mohrsiebeck.com](mailto:info@mohrsiebeck.com)

für Isa



## Vorwort

Der Promotionsausschuss der Bucerius Law School – Hochschule für Rechtswissenschaft, Hamburg, hat diese Arbeit im Oktober 2024 als Dissertation angenommen. Die mündliche Prüfung fand am 4. Dezember 2024 statt. Rechtsprechung und Literatur habe ich zuletzt im Dezember 2024 aktualisiert.

Bedanken möchte ich mich zunächst bei meinem Doktorvater *Professor Dr. Matthias Jacobs*. Seine Leidenschaft für das Arbeitsrecht hat mich im Schwerpunktstudium initial für das Rechtsgebiet begeistert. Seine Freude an der kritischen Beobachtung von Rechtsentwicklungen sowie seine stete Ermunterung, einen eigenen (wissenschaftlichen) Standpunkt zu entwickeln und Stellung zu beziehen, haben in mir früh die Begeisterung für das wissenschaftliche Arbeiten geweckt. Ich danke ihm für die wissenschaftliche Freiheit, unter welcher diese Arbeit entstehen durfte, und für seine Förderung, ohne welche diese Arbeit so nicht entstanden wäre.

*Professorin Dr. Martina Benecke* danke ich sehr für das umfangreiche Zweitgutachten. Als Herausgeberin der Schriftenreihe danke ich ihr sowie den weiteren Herausgeberinnen *Professor Dr. Felix Hartmann*, *Professorin Dr. Sudabeh Kamabrou* und *Professor Dr. Hartmut Oetker* für die Aufnahme in die Schriftenreihe „Beiträge zum Arbeitsrecht“.

Der Johanna und Fritz Buch Gedächtnis-Stiftung und dem Deutschen Akademikerinnenbund danke ich für die großzügige finanzielle Förderung der Publikation.

Ganz besonders möchte ich mich bei all jenen bedanken, die die Rahmenbedingungen meiner Dissertationszeit entscheidend geprägt haben. Hierzu zählt zuallererst *Leona Fuchs, LL.M.*, die die Arbeit mit großer Genauigkeit und kritischen Anmerkungen Korrektur gelesen hat und deren Freundschaft mich bereits seit dem ersten Tag des Studiums begleitet. *Dr. Sebastian Naber* danke ich für seine fortwährende Motivation und Freude über jeden Meilenstein sowie für die außerordentlich flexible Gestaltung der Arbeitsumstände.

Bei meinen Eltern, *Dr. Heike Buschhorn-Biedermann* und *Professor Andreas Biedermann*, bedanke ich mich für ihre bedingungslose Unterstützung in jeder Lebenslage. Ohne sie wäre diese Arbeit nicht entstanden. Dies gilt auch für meine Schwester *Luisa Sophie Biedermann*, meinen Fels in der Brandung. Ihr ist diese Arbeit gewidmet.

Hamburg, im Dezember 2024

*Anna Kristin Biedermann*



## Inhaltsübersicht

Vorwort .....	VII
Inhaltsverzeichnis .....	XIII
Abkürzungsverzeichnis .....	XXIII
Einführung .....	1
<i>A. Schutzlücke</i> .....	1
<i>B. Blaupause und Gang der Untersuchung</i> .....	4
Teil 1: Intersektionale Diskriminierung <i>de lege lata</i> : Probleme in der Konzeptualisierung .....	9
§ 1 Bedeutung der Intersektionalität für das Antidiskriminierungsrecht .....	13
<i>A. Begriffsbestimmung: Intersektionalität</i> .....	13
<i>B. Notwendigkeit der Intersektionalität für     die Diskriminierungsanalyse</i> .....	21
<i>C. Adaptation der Intersektionalität an den     privatrechtlichen Diskriminierungsschutz</i> .....	27
<i>D. Zusammenfassung: Bedeutung der intersektionalen Analyse     im Antidiskriminierungsrecht</i> .....	33
§ 2 Intersektionalität im Antidiskriminierungsrecht <i>de lege lata</i> .....	35
<i>A. Unsichtbarkeit der Intersektionalität im     unionalen Antidiskriminierungsrecht</i> .....	35
<i>B. Keine intersektionale Analyse im nationalen Antidiskriminierungsrecht     de lege lata</i> .....	39
<i>C. Unsichtbarkeit der Intersektionalität in der Rechtsprechung     des EuGH</i> .....	41

<i>D. Zusammenfassung: Schutzlücke an der Schnittstelle mehrerer Diskriminierungsmerkmale</i> .....	56
<b>§ 3 Kategoriales System als Ursache der unsichtbaren Intersektionalität im Antidiskriminierungsrecht</b> .....	59
<i>A. Bedeutung der Kategorie im Antidiskriminierungsrecht</i> .....	60
<i>B. Konzeptionelle Schwachstellen und konstruktive Probleme des kategorialen Systems</i> .....	61
<i>C. Dogmatische Ansatzpunkte zur Sichtbarmachung der Intersektionalität de lege ferenda</i> .....	72
<i>D. Zwischenergebnis zum kategorialen Antidiskriminierungsrecht</i> .....	79
<b>§ 4 Zusammenfassung: konzeptionelle Unsichtbarkeit der intersektionalen Diskriminierung im geltenden Recht</b> .....	81
<b>Teil 2: Privatrechtsgestaltendes Potential von Art. 21 Abs. 1 GRCh für die intersektionale Diskriminierung</b> .....	83
<b>§ 5 Schnittstelle als eigene Kategorie in Art. 21 Abs. 1 GRCh</b> ....	87
<i>A. Anzuwendende Auslegungsgrundsätze</i> .....	87
<i>B. Wortlaut</i> .....	91
<i>C. Historie</i> .....	93
<i>D. Systematik</i> .....	94
<i>E. Teleologische Argumente</i> .....	102
<i>F. Zwischenergebnis: Schnittstelle als eigene Diskriminierungskategorie</i> .....	105
<b>§ 6 Allgemeine dogmatische Wirkungen der Unionsgrundrechte im nationalen privaten Arbeitsrecht</b> .....	107
<i>A. Dogmatische Grundlagen der Wirkung von Unionsrecht im nationalen Privatrecht</i> .....	107
<i>B. Terminologie und dogmatische Typologisierung der Wirkungen von Unionsgrundrechten</i> .....	115
<i>C. Zusammenfassung: dogmatische Wirkungen der Unionsgrundrechte im nationalen Recht</i> .....	121

§ 7 Anwendungsbereich der Charta nach Art. 51 Abs. 1 S. 1 Var. 2 GRCh .....	123
A. <i>Eröffnung des Anwendungsbereichs der Charta für die Mitgliedstaaten</i> .....	124
B. <i>Eröffnung des Anwendungsbereichs der Charta hinsichtlich der Schnittstelle als eigenständige Diskriminierungskategorie</i> .....	137
C. <i>Ergebnis: Bindung der Mitgliedstaaten an das Verbot der intersektionalen Diskriminierung in Art. 21 Abs. 1 GRCh</i> .....	149
§ 8 Zusammenfassung: privatrechtsgestaltendes Potential von Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	151
Teil 3: Dogmatische Herleitung der intersektionalen Diskriminierung aus Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	153
§ 9 Anwendbarkeit von Art. 21 Abs. 1 GRCh auf nationale Arbeitsverhältnisse in der Judikatur des EuGH .....	157
A. <i>Rechtsprechungslinie des EuGH zur Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh</i> .....	157
B. <i>Voraussetzungen der Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh nach der Stufenfolge des EuGH</i> .....	177
C. <i>Konsequenzen der EuGH-Rechtsprechung für das nationale Arbeitsrecht</i> .....	181
D. <i>Zusammenfassung: die Judikatur des EuGH zur Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh</i> .....	184
§ 10 Verpflichtung der mitgliedstaatlichen Judikative aus Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	187
A. <i>Inhalt der richterlichen Schutzpflicht aus Art. 21 Abs. 1 GRCh</i> .....	188
B. <i>Reichweite der richterlichen Schutzpflicht aus Art. 21 Abs. 1 GRCh</i> .....	201
C. <i>Zwischenergebnis: keine Verpflichtung der mitgliedstaatlichen Judikative</i> .....	208
§ 11 Verpflichtung privater Arbeitgeberinnen aus Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	209
A. <i>Zulässigkeit der Bindung Privater an die Charta</i> .....	210

<i>B. Zulässigkeit der direkten Horizontalwirkung unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Union</i> .....	242
<i>C. Direkte Horizontalwirkung als Ausgleich des strukturellen Ungleichgewichts im Arbeitsverhältnis</i> .....	252
<i>D. Ergebnis: direkte Verpflichtung privater Arbeitgeberinnen aus Art. 21 Abs. 1 GRCh</i> .....	252
§ 12 Zusammenfassung: dogmatische Herleitung der intersektionalen Diskriminierung aus Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	255
Zusammenfassung und Schlussbetrachtung .....	257
<i>A. Zusammenfassung der Ergebnisse</i> .....	257
<i>B. Ausblick: „mehr Mut“ im Diskriminierungsschutz</i> .....	263
Literaturverzeichnis .....	265
Personen- und Sachregister .....	291

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	VII
Inhaltsübersicht .....	IX
Abkürzungsverzeichnis .....	XXIII
Einführung .....	1
<i>A. Schutzlücke</i> .....	1
<i>B. Blaupause und Gang der Untersuchung</i> .....	4
I. Bestandsaufnahme .....	4
II. Ziel und Gang der Untersuchung .....	7
Teil 1: Intersektionale Diskriminierung <i>de lege lata</i> : Probleme in der Konzeptualisierung .....	9
§ 1 Bedeutung der Intersektionalität für das Antidiskriminierungsrecht .....	13
<i>A. Begriffsbestimmung: Intersektionalität</i> .....	13
I. Intersektionalität nach Kimberlé Crenshaw .....	13
II. Intersektionalität nach Makkonen .....	16
III. Eigene Einordnung: Intersektionale Diskriminierung ist eindimensional .....	18
<i>B. Notwendigkeit der Intersektionalität für         die Diskriminierungsanalyse</i> .....	21
I. Sichtbarmachen von Diskriminierungen .....	21
II. Relevanz eines intersektionalen Diskriminierungsschutzes aus rechtsökonomischer Perspektive .....	23
1. Beckers Modell der präferenzbedingten Diskriminierung .....	24
2. Arrows Modell der statistischen Diskriminierung .....	24
3. Bedeutung für einen umfassenden Diskriminierungsschutz .....	25
III. Adäquate Behandlung von Diskriminierungen auf Rechtfertigungsebene .....	26

IV. Zwischenergebnis: Relevanz der intersektionalen Diskriminierungsanalyse .....	26
<i>C. Adaptation der Intersektionalität an den privatrechtlichen Diskriminierungsschutz</i> .....	27
I. Intersektionalität als Ausdruck eines integritätsschützenden Antidiskriminierungsrechts .....	27
II. Intersektionaler Diskriminierungsschutz als Ausdruck materialer Gleichheit .....	30
III. Analyse der intersektionalen Diskriminierung zur Funktionssicherung der materialen Privatautonomie .....	31
IV. Zwischenergebnis: intersektionale Diskriminierung im privatrechtlichen Diskriminierungsschutz .....	32
<i>D. Zusammenfassung: Bedeutung der intersektionalen Analyse im Antidiskriminierungsrecht</i> .....	33
 § 2 Intersektionalität im Antidiskriminierungsrecht <i>de lege lata</i> .....	35
<i>A. Unsichtbarkeit der Intersektionalität im unionalen Antidiskriminierungsrecht</i> .....	35
I. Multiple Diskriminierungsverbote im Unionsrecht .....	35
II. Aus dem Dunklen ... ..	36
III. ... zum Licht am Ende des Tunnels? .....	38
<i>B. Keine intersektionale Analyse im nationalen Antidiskriminierungsrecht de lege lata</i> .....	39
<i>C. Unsichtbarkeit der Intersektionalität in der Rechtsprechung des EuGH</i> .....	41
I. Parris: DeGraffenreid-Moment des EuGH .....	42
1. Entscheidungsinhalt: keine Kombination der Diskriminierungsmerkmale .....	43
2. Einordnung der Entscheidung mit Blick auf die Intersektionalität .....	45
II. Islamisches Kopftuch .....	47
1. Abgrenzung zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung wegen der Religion .....	49
2. Veränderung des Vergleichsmaßstabs .....	50
3. Zur Bedeutung der intersektionalen Perspektive auf Kopftuchverbote .....	52
III. Streng monokausale Argumentationsstruktur am Beispiel Küçükdeveci .....	54
IV. Zwischenergebnis: Unsichtbarkeit der intersektionalen Diskriminierung in der Rechtsprechung des EuGH .....	56

<i>D. Zusammenfassung: Schutzlücke an der Schnittstelle mehrerer Diskriminierungsmerkmale</i> .....	56
<b>§ 3 Kategoriales System als Ursache der unsichtbaren Intersektionalität im Antidiskriminierungsrecht</b> .....	59
<i>A. Bedeutung der Kategorie im Antidiskriminierungsrecht</i> .....	60
<i>B. Konzeptionelle Schwachstellen und konstruktive Probleme des kategorialen Systems</i> .....	61
<b>I. Konzeptionelle Schwachstellen</b> .....	62
1. Ausgangspunkt: Der Zuordnungszwang .....	62
2. Homogenisierende Gruppenbildung .....	63
3. Gefahr der Reproduktion essentialistischer Stereotype .....	63
<b>II. Konstruktive Probleme</b> .....	64
1. Hierarchisierung der Diskriminierungskategorien .....	65
2. Vergleichspersonenkonzept .....	68
<b>III. „Dilemma der Differenz“</b> .....	71
<b>IV. Zwischenergebnis: Kategorialer Diskriminierungsschutz als dogmatischer Angriffspunkt</b> .....	72
<i>C. Dogmatische Ansatzpunkte zur Sichtbarmachung der Intersektionalität de lege ferenda</i> .....	72
<b>I. Definitorisches Verbot der intersektionalen Diskriminierung</b> .....	73
<b>II. Öffnung des Merkmalskatalogs</b> .....	74
<b>III. Abschied von der Kategorie durch ein postkategoriales Antidiskriminierungsrecht</b> .....	76
<b>IV. Nicht-hierarchische Reorganisation der Diskriminierungsmerkmale um Knotenpunkte</b> .....	77
<i>D. Zwischenergebnis zum kategorialen Antidiskriminierungsrecht</i> .....	79
<b>§ 4 Zusammenfassung: konzeptionelle Unsichtbarkeit der intersektionalen Diskriminierung im geltenden Recht</b> .....	81
<b>Teil 2: Privatrechtsgestaltendes Potential von Art. 21 Abs. 1 GRCh für die intersektionale Diskriminierung</b> .....	83
<b>§ 5 Schnittstelle als eigene Kategorie in Art. 21 Abs. 1 GRCh</b> ....	87
<i>A. Anzuwendende Auslegungsgrundsätze</i> .....	87
<i>B. Wortlaut</i> .....	91
<i>C. Historie</i> .....	93

<i>D. Systematik</i> .....	94
I. Schutzausdehnung in die Tiefe statt in die Breite .....	94
II. Kein Entgegenstehen der Privatautonomie als kollidierendem Arbeitgeberin-Grundrecht .....	96
III. Systematischer Vergleich mit Art. 14 EMRK .....	98
IV. Abgrenzung zu Art. 20 GRCh .....	100
V. Keine Begrenzung durch Art. 19 Abs. 1 AEUV .....	101
<i>E. Teleologische Argumente</i> .....	102
I. Erst-Recht-Schluss .....	103
II. Effet utile und Nützlichkeitsgebot .....	103
III. Gesellschaftspolitisch entwickeltes Bewusstsein für intersektionale Diskriminierungserfahrungen .....	104
<i>F. Zwischenergebnis: Schnittstelle als     eigene Diskriminierungskategorie</i> .....	105
 § 6 Allgemeine dogmatische Wirkungen der Unionsgrundrechte im nationalen privaten Arbeitsrecht .....	 107
<i>A. Dogmatische Grundlagen der Wirkung von Unionsrecht im     nationalen Privatrecht</i> .....	107
I. Unmittelbare Geltung .....	107
II. Unmittelbare Anwendbarkeit .....	109
III. Anwendungsvorrang des Unionsrechts .....	111
IV. Gebot der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts .....	112
<i>B. Terminologie und dogmatische Typologisierung der Wirkungen     von Unionsgrundrechten</i> .....	115
I. Drittwirkung vs. Horizontalwirkung .....	115
II. Mittelbare und unmittelbare Horizontalwirkung .....	117
III. Negative und positive Horizontalwirkung .....	118
IV. Indirekte und direkte Horizontalwirkung .....	119
<i>C. Zusammenfassung: dogmatische Wirkungen der Unionsgrundrechte im     nationalen Recht</i> .....	121
 § 7 Anwendungsbereich der Charta nach Art. 51 Abs. 1 S. 1 Var. 2 GRCh .....	 123
<i>A. Eröffnung des Anwendungsbereichs der Charta für     die Mitgliedstaaten</i> .....	124
I. Weiter Anwendungsbereich nach dem EuGH .....	124
1. Vor Inkrafttreten der Charta .....	124
2. Seit Inkrafttreten der Charta .....	126

a)	Offene Suchformel nach Åkerberg Fransson .....	127
b)	Konkretisierung durch einen differenzierten Kriterienkatalog .....	130
3.	Zwischenergebnis: Anwendungsbereich der Charta nach der Rechtsprechung des EuGH .....	132
II.	Grundrechtspluralismus statt strikte Trennung nach dem BVerfG .....	132
III.	Verbleibender Anwendungsbereich für die Grundrechte des GG ...	135
IV.	Zusammenfassung: Abgrenzung der Anwendungsbereiche von GG und GRCh .....	137
<i>B.</i>	<i>Eröffnung des Anwendungsbereichs der Charta hinsichtlich der Schnittstelle als eigenständige Diskriminierungskategorie</i> .....	137
I.	Bestimmte unionsrechtliche Verpflichtung nach Art. 51 Abs. 1 S. 1 Var. 2 GRCh .....	138
II.	Grenze: Unionskompetenz .....	140
1.	Ausgangspunkt: Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung ...	141
2.	Art. 19 Abs. 1 AEUV als Kompetenzgrundlage für die intersektionale Diskriminierung? .....	142
3.	Erweiterung des Merkmalskatalogs über Art. 352 Abs. 1 AEUV? .....	143
4.	Berücksichtigung der Schnittstelle über Art. 19 Abs. 1 AEUV? .....	144
5.	Zwischenergebnis: Art. 19 Abs. 1 AEUV als Kompetenzgrundlage .....	148
III.	Zusammenfassung: Eröffneter Anwendungsbereich der Charta für die intersektionale Diskriminierung .....	148
<i>C.</i>	<i>Ergebnis: Bindung der Mitgliedstaaten an das Verbot der intersektionalen Diskriminierung in Art. 21 Abs. 1 GRCh</i> .....	149
§ 8	Zusammenfassung: privatrechtsgestaltendes Potential von Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	151
Teil 3:	Dogmatische Herleitung der intersektionalen Diskriminierung aus Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	153
§ 9	Anwendbarkeit von Art. 21 Abs. 1 GRCh auf nationale Arbeitsverhältnisse in der Judikatur des EuGH .....	157
<i>A.</i>	<i>Rechtsprechungslinie des EuGH zur Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh</i> .....	157
I.	Indirekte Horizontalwirkung .....	158
1.	Ausgangspunkt: Rechtssache Mangold .....	158
a)	Verbot der Altersdiskriminierung als ungeschriebener Grundsatz des Unionsrechts .....	159
b)	Grundstein der Horizontalwirkungslehre: Anwendungsvorrang des Primärrechts vor dem nationalen Recht .....	161

2. Übertragung auf Art. 21 Abs. 1 GRCh:	
Rechtssache Küçükdeveci . . . . .	161
3. Wegweisende Rechtssache HK Danmark . . . . .	163
4. Zur Konkretisierungsthese in der Rechtssache Dansk Industri	164
a) Anwendung des primärrechtlichen Diskriminierungsverbots im privaten Arbeitsverhältnis . . . . .	165
b) Rechtsfolge des Unionsrechtsverstößes: Unanwendbarkeit der nationalen Regelung . . . . .	166
II. Direkte Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh . . . . .	167
1. Paradigmenwechsel: Rechtssache Egenberger . . . . .	168
a) Übertragung der Rechtsprechungslinie auf das Diskriminierungsmerkmal der Religion . . . . .	168
b) Direkte Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh im privaten Arbeitsverhältnis . . . . .	169
c) Zweistufige Anwendungskonstruktion zur Wirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh im privaten Arbeitsverhältnis . . . . .	172
2. Bestätigung in der Rechtssache I.R. . . . .	173
3. Anspruch auf Angleichung nach oben: Rechtssache Cresco Investigation . . . . .	174
a) Direkte Bindung privater Arbeitgeberinnen an Art. 21 Abs. 1 GRCh . . . . .	174
b) Art. 21 Abs. 1 GRCh als Leistungsrecht . . . . .	175
III. Allgemeine dogmatische Einordnung: Stufenfolge des EuGH . . . . .	176
<i>B. Voraussetzungen der Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh nach der Stufenfolge des EuGH . . . . .</i>	177
I. Stufe 1: indirekte Horizontalwirkung . . . . .	178
II. Stufe 2: direkte Horizontalwirkung . . . . .	179
1. Grundrechtsbindung der privaten Arbeitgeberin als zusätzliche Voraussetzung . . . . .	179
2. Strukturelles Ungleichgewicht als weitere Voraussetzung? . . . . .	180
III. Zwischenergebnis: Voraussetzungen der Horizontalwirkung . . . . .	181
<i>C. Konsequenzen der EuGH-Rechtsprechung für das nationale Arbeitsrecht . . . . .</i>	181
I. Gefahr der Konstitutionalisierung des privaten Arbeitsrechts? . . . . .	181
II. Ausblick: Potential der Übertragung auf weitere Unionsgrundrechte . . . . .	183
<i>D. Zusammenfassung: die Judikatur des EuGH zur Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh . . . . .</i>	184

§ 10 Verpflichtung der mitgliedstaatlichen Judikative aus Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	187
<i>A. Inhalt der richterlichen Schutzpflicht aus Art. 21 Abs. 1 GRCh</i> .....	188
I. Unmittelbare Anwendbarkeit der grundrechtlichen Verbotsnorm .....	189
II. Sperrender Vorrang der konkretisierenden Antidiskriminierungs-Richtlinien? .....	190
1. Grundsatz der Normanwendung der untersten Stufe .....	191
2. Stellungnahme: Keine Sperrwirkung der Antidiskriminierungs-Richtlinien .....	192
III. Keine sekundärrechtliche Konkretisierung von Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	195
1. Ausnahme: inverse Normenhierarchie im Antidiskriminierungsrecht? .....	196
2. Stellungnahme: keine sekundärrechtliche Bestimmung des primärrechtlichen Gewährleistungsgehalts .....	197
IV. Zwischenergebnis: intersektionales Diskriminierungsverbot aus Art. 21 Abs. 1 GRCh ist unmittelbar anwendbar .....	200
<i>B. Reichweite der richterlichen Schutzpflicht aus Art. 21 Abs. 1 GRCh</i> .....	201
I. Verortung der contra- <i>legem</i> -Grenze im nationalen Recht .....	202
1. Keine Wortlautgrenze .....	203
2. Überschreitung der contra- <i>legem</i> -Grenze hinsichtlich der intersektionalen Diskriminierung .....	205
II. Keine Rechtsfortbildung contra <i>legem</i> .....	206
III. Zwischenergebnis: Gewaltenteilungsprinzip als Grenze .....	207
<i>C. Zwischenergebnis: keine Verpflichtung der mitgliedstaatlichen Judikative</i> .....	208
§ 11 Verpflichtung privater Arbeitgeberinnen aus Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	209
<i>A. Zulässigkeit der Bindung Privater an die Charta</i> .....	210
I. Vereinbarkeit mit der dogmatischen Ausrichtung der Charta .....	210
1. Keine abschließende Adressatenregelung in Art. 51 Abs. 1 S. 1 GRCh .....	210
a) Wortlaut .....	211
b) Keine entsprechenden Überlegungen im Grundrechte-Konvent .....	212
c) Telos: Abgrenzung der Kompetenzbereiche von Union und Mitgliedstaaten .....	213
d) Systematik: Sekundärrechtsakzessorietät der Charta .....	214
aa) Kompetenz- und sekundärrechtsakzessorischer Grundrechtsschutz .....	214

bb) Gleichlauf mit der eingeschränkten Grundrechtsbindung der Mitgliedstaaten	215
e) Zwischenergebnis: Art. 51 GRCh steht der Grundrechtsbindung Privater nicht entgegen	217
2. Vereinbarkeit mit dem Gesetzesvorbehalt in Art. 52 Abs. 1 S. 1 GRCh	217
a) Notwendigkeit eines Gesetzesvorbehalts	218
b) Kein Verstoß gegen den Gewaltenteilungsgrundsatz	219
c) Zwischenergebnis: Art. 52 Abs. 1 GRCh steht einer Grundrechtsbindung Privater nicht entgegen	221
3. Conclusio: Regelungssystematik der Charta lässt eine Grundrechtsbindung von Privaten zu	222
II. Rechtsmethodische Bedenken: faktische Horizontalwirkung der Richtlinie	222
1. Einwand 1: Umgehung der Regelungssystematik in Art. 288 AEUV	222
2. Einwand 2: Umgehung der beschränkten Horizontalwirkung von Richtlinien	223
3. Stellungnahme: direkte Anwendung des Unionsgrundrechts, nicht des Richtliniengehalts	224
III. Vergleich mit der Schutzpflichtendogmatik der EMRK	224
1. Allein staatsgerichtete Schutzverpflichtung durch die EMRK	225
2. Kein Anwendungsvorrang der EMRK vor dem nationalen Privatrecht	227
a) Völkerrechtliche Perspektive: margin of appreciation der Vertragsstaaten	227
b) Nationale Perspektive: Völkerrechtsfreundlichkeit des GG	229
c) Zwischenergebnis: Kein Derogationsvorrang der EMRK	230
3. Übertragung der Schutzpflichten-Dogmatik der EMRK auf die Charta?	230
a) Kollisionsdogmatisches Verhältnis von EMRK und Charta	230
b) Stellungnahme: kein Gleichlauf der systematischen Ausgestaltung der Grundrechtsschutzsysteme	234
4. Conclusio: keine Übertragung der Schutzpflichtendogmatik der EMRK auf die GRCh	236
IV. Keine Kollision mit der unternehmerischen Freiheit als gegenläufigem Arbeitgeberin-Grundrecht	236
1. Privatautonomie als Arbeitgeberin-Grundrecht	237
2. Ausgleich von Diskriminierungsschutz und Privatautonomie im Unionsrecht	238
3. Privatautonomie als kollidierendes Arbeitgeberin-Grundrecht in der Rechtsprechung des EuGH	239

4. Zwischenergebnis: Bindung privater Arbeitgeberinnen an Art. 21 Abs. 1 GRCh ist mit der Privatautonomie vereinbar .....	241
V. Zwischenergebnis: Grundrechtsbindung privater Arbeitgeberinnen ist zulässig .....	242
<i>B. Zulässigkeit der direkten Horizontalwirkung unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Union .....</i>	242
I. Übertragbarkeit der Argumentation zu den Grundfreiheiten und primärrechtlichen Diskriminierungsverboten? .....	242
1. Rechtsprechung des EuGH zu den Grundfreiheiten .....	243
2. Direkte Horizontalwirkung primärrechtlicher Diskriminierungsverbote .....	245
3. Stellungnahme: keine Übertragbarkeit der Argumentation auf die Unionsgrundrechte .....	246
II. Direkte Horizontalwirkung als Ausdruck allgemeiner Unionsrechtsdogmatik .....	248
III. Größtmögliche Wirksamkeit und einheitliche Gewährleistung des Unionsrechts .....	249
IV. Zwischenergebnis: direkte Horizontalwirkung ist mit dem supranationalen Charakter der Union vereinbar .....	251
<i>C. Direkte Horizontalwirkung als Ausgleich des strukturellen Ungleichgewichts im Arbeitsverhältnis .....</i>	252
<i>D. Ergebnis: direkte Verpflichtung privater Arbeitgeberinnen aus Art. 21 Abs. 1 GRCh .....</i>	252
§ 12 Zusammenfassung: dogmatische Herleitung der intersektionalen Diskriminierung aus Art. 21 Abs. 1 GRCh .....	255
Zusammenfassung und Schlussbetrachtung .....	257
<i>A. Zusammenfassung der Ergebnisse .....</i>	257
<i>B. Ausblick: „mehr Mut“ im Diskriminierungsschutz .....</i>	263
Literaturverzeichnis .....	265
Personen- und Sachregister .....	291



## Abkürzungsverzeichnis

a.A.	andere Ansicht
a.F.	alte Fassung
ABl. (EU)	Amtsblatt der Europäischen Union
AcP	Archiv für die civilistische Praxis (Zeitschrift)
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (konsolidierte Fassung) v. 26.10.2012, ABl. C-326/47
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz v. 14.08.2006, BGBl. I 1897
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts (Zeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Zeitschrift)
ArbG	Arbeitsgericht (Erste Instanz)
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BT-Drs.	Bundestagdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
C.L.J.	The Cambridge Law Journal
CMLR	Common Market Law Review
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DNotZ	Deutsche Notar-Zeitschrift
DVBİ	Deutsches Verwaltungsblatt (Zeitschrift)
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
Einl.	Einleitung
EJIL	European Journal of International Law
E.L.Rev.	European Law Review (Zeitschrift)
EMRK	Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten v. 04.11.1950, BGBl. 1952 II 685
EnzEuR	Enzyklopädie Europarecht (Handbuch)
EPL	European Public Law (Zeitschrift)
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuGRZ	Europäische Grundrechte-Zeitschrift
Eur. Anti-Discr.	European Anti-Discrimination Law Review (Zeitschrift)
L. Rev.	
Eur. Const. L. Rev.	European Constitutional Law Review (Zeitschrift)
EuR	Europarecht (Zeitschrift)

Eur.Rev.Priv.L.	European Review of Private Law (Zeitschrift)
EUV	Vertrag über die Europäische Union (konsolidierte Fassung) v. 26.10.2012, ABl. C-326/13
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
FS	Festschrift
GA	Generalanwältin/Generalanwalt
GG	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland v. 23.05.1949, BGBl. I 1
GPR	Zeitschrift für das Privatrecht der Europäischen Union
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
GS	Gedächtnisschrift
HdB	Handbuch
hM	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeberin/Herausgeber
HStR	Handbuch des Staatsrechts der Bundesrepublik Deutschland (hrsg. v. <i>Isensee/Kirchhof</i> )
HVR	Handbuch des Verfassungsrechts (hrsg. v. <i>Herdegen/Masing/Po-scher/Gärditz</i> )
HVwR	Handbuch des Verwaltungsrechts (hrsg. v. <i>Kahl/Ludwigs</i> )
Int.'l J. Discrimina-tion & L.	International Journal of Discrimination and the Law (Zeitschrift)
IRLR	Industrial Relations Law Review (Zeitschrift)
i.S.d.	im Sinne des
i.V.m.	in Verbindung mit
jM	juris-Die Monatszeitschrift
JR	Juristische Rundschau (Zeitschrift)
JURA	Juristische Ausbildung (Zeitschrift)
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JZ	Juristenzeitung
Kap.	Kapitel
Maastricht J. Eur. & Comp. L.	Maastricht Journal of European and Comparative Law (Zeitschrift)
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
n.F.	neue Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht Rechtsprechungsreport (Zeitschrift)
öAT	Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht
OGH	Oberster Gerichtshof in Österreich
RabelsZ	Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privat-recht, begründet von Rabel
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rev.trim.dr.civ.	Revue trimestrielle de droit civil (Zeitschrift)
RL	Richtlinie

Rn.	Randnummer(n)
RPhZ	Rechtsphilosophie – Zeitschrift für die Grundlagen des Rechts
Rs.	Rechtssache
Rspr.	Rechtsprechung
Scholar	Scholar: St. Mary's Law Review on Race and Social Justice (Zeitschrift)
Slg.	Sammlung
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
Stan. L. Rev.	Stanford Law Review (Zeitschrift)
UAbs.	Unterabsatz
U. Pa. L. Rev.	University of Pennsylvania Law Review (Zeitschrift)
Vorb.	Vorbemerkung
VVDStRL	Veröffentlichung der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer (Zeitschrift)
WRV	Die Verfassung des Deutschen Reiches v. 11.08.1919, RGBl. 1383
WVK	Wiener Konvention über das Recht der Verträge v. 23.05.1969, BGBl. 1985 II 926
ZaöRV	Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht
ZESAR	Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht
ZEuP	Zeitschrift für Europäisches Privatrecht
ZEuS	Zeitschrift für Europarechtliche Studien
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZÖR	Zeitschrift für öffentliches Recht
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik



# Einführung<sup>1</sup>

„When I see something that looks racist, I ask, ‚Where is the patriarchy in this?‘ When I see something that looks sexist, I ask, ‚Where is the heterosexism in this?‘ When I see something that looks homophobic, I ask, ‚Where are the class interests in this?‘“<sup>2</sup>

Es ist unmöglich, die Identität einer Person allein über ihre Religion oder über ihr Alter zu bestimmen. Doch das Antidiskriminierungsrecht hält an der isolierten Analyse einzelner Kategorien fest. Es verkennt, dass gerade die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Merkmalen die Identität der betroffenen Person vervollständigen und damit ihre Diskriminierungserfahrung entscheidend prägen.

Eine intersektionale Perspektive macht die Mehrdimensionalität von Identitäten sichtbar. *Matsuda* beschreibt die Analyse der intersektionalen Diskriminierung treffend als eine Methode, die „die andere Frage“ stellt: Wo steckt das Patriarchat im Rassismus? Wo findet sich der Heterosexismus im Sexismus?<sup>3</sup> Es ist Zeit, diese Perspektive im Antidiskriminierungsrecht sichtbar zu machen.

## A. Schutzlücke

In den letzten Jahren führten diverse Ereignisse zu einer Sensibilisierung der Gesellschaft für individuelle Diskriminierungserfahrungen. 2017 eröffnete die *#MeToo*-Debatte, ausgelöst durch den *Weinstein*-Skandal, eine Diskussion über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. 2018 folgte die *#MeTwo*-Debatte, die auf die Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund aufmerksam machte. 2020 erreichte die *Black Lives Matter*-Bewegung ihren Höhepunkt, indem sie als Reaktion auf Polizeigewalt gegen Schwarze Personen<sup>4</sup> in den USA

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden das generische Femininum verwendet. Soweit nicht gesondert gekennzeichnet, sind hiervon sämtliche Geschlechtsidentitäten mitumfasst.

<sup>2</sup> „Wenn ich etwas sehe, das rassistisch aussieht, frage ich: ‚Wo ist das Patriarchat darin?‘ Wenn ich etwas sehe, das sexistisch aussieht, frage ich: ‚Wo ist der Heterosexismus darin?‘ Wenn ich etwas sehe, das homophob aussieht, frage ich: ‚Wo sind hier die Klasseninteressen?‘“ (Übersetzung durch die Verfasserin). *Matsuda*, Stan. L. Rev. 1990, S. 1183 (1189).

<sup>3</sup> *Matsuda*, Stan. L. Rev. 1990, S. 1183 (1189); siehe auch: *Markard*, KJ 2009, S. 353.

<sup>4</sup> Bei dem Begriff „Schwarze Person“ handelt es sich um eine Selbstbezeichnung, die eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position beschreibt. „Schwarz“ wird dabei groß geschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster han-

Rassismus und Rassendiskriminierung verurteilte. Infolge dieser Bewegungen erstarkte in der Gesellschaft die Forderung, rechtlich und politisch gegen die angeprangerten Diskriminierungen vorzugehen. Parallel hierzu verzeichnete auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen deutlichen Anstieg von Beratungsanfragen zu Diskriminierungserfahrungen aufgrund dieser Merkmale.<sup>5</sup>

Es fällt auf, dass sich die verschiedenen Antidiskriminierungsbewegungen jeweils auf Ungleichbehandlungen wegen des in den Blick genommenen Merkmals fokussieren und dabei die Wechselwirkungen mit weiteren Diskriminierungsmerkmalen ausklammern. Während *#MeToo* das Geschlecht in den Blick nimmt, fokussiert *#MeTwo* sich auf die ethnische Zugehörigkeit und die *Black Lives Matter*-Bewegung mahnt Diskriminierungen aufgrund der „Rasse“<sup>6</sup> an. Dieser Fokus erklärt sich vor dem Hintergrund der rechtlichen Behandlung von Diskriminierungen. Nach § 1 AGG zielt das deutsche Antidiskriminierungsrecht darauf, „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.“ Nach dem Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG ist eine Diskriminierung die weniger günstige Behandlung einer Person aus einem der in § 1 AGG aufgeführten Gründe. Das Antidiskriminierungsrecht verfolgt einen monokausalen Ansatz – verboten ist die Diskriminierung wegen *eines* in § 1 AGG genannten Grundes. Entsprechend muss sich eine mögliche Rechtfertigung gemäß § 4 AGG auf jedes betroffene Diskriminierungsmerkmal beziehen. Die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen beachtet das Recht nicht. Das AGG setzt verschiedene Antidiskriminierungs-Richtlinien um und ist damit jedenfalls im Bereich des Arbeitsrechts vollständig unionsrechtlich determiniert. Damit folgt dieser monokausale Diskriminierungsschutz aus dem unionalen Antidiskriminierungsrecht.

---

delt und nicht um eine tatsächliche Eigenschaft, die auf die Hautfarbe einer Person zurückzuführen ist. Schwarz-Sein bedeutet in diesem Kontext nicht nur, pauschal einer ethnischen Gruppe zugeordnet zu werden, sondern ist auch mit der Erfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art wahrgenommen zu werden. Siehe: *Scheerer/Haruna, Über Schwarze Menschen in Deutschland berichten*, 2013, abzurufen unter: <https://isdonline.de/uber-schwarze-menschen-in-deutschland-berichten/> (zuletzt abgerufen am: 20.02.2024). Diese Selbstbezeichnung wird in dieser Untersuchung verwendet.

<sup>5</sup> Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021, S. 16, abzurufen unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/gemeinsamer\\_bericht\\_vierter\\_2021.pdf](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf) (zuletzt abgerufen am: 20.12.2024).

<sup>6</sup> Siehe zum umstrittenen Begriff der „Rasse“ Erwägungsgrund Nr. 6 der RL 2000/43/EG: „Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs ‚Rasse‘ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.“ Dasselbe gilt für diese Untersuchung. Der Begriff wird daher ausschließlich in Anführungszeichen verwendet.

Die Lebenswirklichkeit bildet das geltende Antidiskriminierungsrecht damit nur unzureichend ab. Es verkennt, dass Menschen multiple Identitäten haben, die auf unterschiedliche Weise diskriminierungsanfällig sind: Alle Menschen haben ein Alter, ein Geschlecht, eine sexuelle Orientierung und eine ethnische Herkunft; viele sind oder werden im Laufe ihres Lebens religiös und einige haben oder erlangen eine Behinderung.<sup>7</sup> Die verschiedenen Merkmale sind bei jeder Person unterschiedlich ausgeprägt und machen sie daher in verschiedenen Lebensbereichen unterschiedlich stark anfällig für Diskriminierungen. Eine Diskriminierungserfahrung ist als Ausdruck der zugeschriebenen Identität häufig komplex und kann regelmäßig nicht mit nur einem einzelnen Diskriminierungsmerkmal abgebildet werden.<sup>8</sup> Insbesondere Frauen aus ethnischen Minderheiten, ältere Frauen, Schwarze Frauen sowie Frauen mit Behinderungen gehören in vielen Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu den am stärksten benachteiligten Gruppen.<sup>9</sup> Ihre Diskriminierungserfahrungen zeichnen sich gerade dadurch aus, dass zu dem Geschlecht mindestens ein weiteres diskriminierungsrelevantes Merkmal hinzutritt.

Paradigmatisch für das deutsche Arbeitsrecht ist die Diskriminierung einer kopftuchtragenden Arbeitnehmerin. Wird ihr das Tragen des Kopftuchs durch die Arbeitgeberin aufgrund eines im Unternehmen geltenden religiösen Neutralitätsgebots während der Arbeit untersagt, kann diese Ungleichbehandlung auf ihre Religion zurückgeführt werden.<sup>10</sup> Allein das Merkmal der Religion erfasst die Diskriminierungserfahrung der Muslima jedoch nur teilweise. Der auf ein einzelnes Merkmal beschränkte Blick verkennt den entscheidenden Umstand, dass nur eine weibliche Muslima der spezifischen Benachteiligung in Form des Kopftuchverbots ausgesetzt ist.<sup>11</sup> Weder ein muslimischer Mann noch eine Frau, die einer anderen Religion angehört, wird durch das Neutralitätsgebot gleichermaßen beeinträchtigt. Die Diskriminierungserfahrung der Muslima wird erst durch die untrennbare Verschränkung der Diskriminierungsmerkmale der Religion und des Geschlechts geprägt.

Diese Fälle, in denen eine Person mehrere Merkmale in sich vereint, die sich überschneiden und auf diese Weise zu einer Benachteiligung führen, werden unter dem Begriff der intersektionalen Diskriminierung diskutiert.<sup>12</sup> Die Diskriminierung liegt, bildlich gesprochen, an der Schnittstelle mehrerer Diskriminierungs-

---

<sup>7</sup> Grünberger, Personale Gleichheit, S. 595; Fredman, in: Schiek/Chege (Hrsg.), European Union Non-Discrimination Law, S. 72 (74); Sanchez, Scholar 2021, S. 1 (2).

<sup>8</sup> Vgl. Naguib, SJZ 2010, S. 233 (235); Lasserre, Erscheinungsbild von Arbeitnehmerinnen, S. 270 f.

<sup>9</sup> Fredman, Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination Law, S. 20.

<sup>10</sup> So zuletzt: EuGH v. 15.07.2021, C-804/18, C-341/19 – *WABE und MH Müller Handel*, NZA 2021, S. 1085. Siehe dazu eingehend unter: § 2 C. II.

<sup>11</sup> Siehe auch: Lasserre, Erscheinungsbild von Arbeitnehmerinnen, S. 269.

<sup>12</sup> Eingehend: Chege, Multidimensional Discrimination in EU Law, S. 43 ff.

merkmale.<sup>13</sup> Nach dem geltenden Rechtsrahmen erfasst das Antidiskriminierungsrecht die Wechselwirkungen der einzelnen in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale nicht. Es besteht mithin eine Schutzlücke an der Schnittstelle der einzelnen Diskriminierungskategorien.

Der rechtliche Rahmen wirkt sich auch auf die Rechtspraxis und die gerichtliche Verfolgung von intersektionaler Diskriminierung aus. Betroffene passen ihre Diskriminierungsklage an die rechtliche Struktur an und beschränken sich auf einzelne Diskriminierungsmerkmale, auch wenn diese nicht die tatsächliche Diskriminierungserfahrung abbilden.<sup>14</sup> Gleichzeitig erschwert der vorgegebene monokausale Analyseansatz es den Gerichten, Sachverhalte zu erkennen, in denen eine intersektionale Diskriminierung vorliegt.<sup>15</sup> Die an den einzelnen Merkmalen des AGG ausgerichtete gerichtliche Analyse verfälscht die spezifische Diskriminierungserfahrung, indem sie diese künstlich in die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale aufspaltet. Betroffene werden vor die Wahl gestellt, sich entweder den einzelnen Kategorien des AGG zuzuordnen, um zumindest partiellen Rechtsschutz zu erlangen oder vollständig durch die Lücken des Diskriminierungsschutzes zu fallen.<sup>16</sup> In beiden Fällen bleibt der Diskriminierungsschutz unzureichend.

## B. Blaupause und Gang der Untersuchung

### I. Bestandsaufnahme

Die intersektionale Diskriminierung befindet sich im „toten Winkel“<sup>17</sup> des Antidiskriminierungsrechts. Der Regelungsrahmen des Diskriminierungsschutzes ist auf die Analyse von Diskriminierungen wegen einzelner Merkmale zugeschnitten und klammert deren Schnittstelle aus. Dementsprechend ist die Analyse intersektionaler Diskriminierungserfahrungen auch in der einschlägigen nationalen und unionalen Rechtsprechung zum Antidiskriminierungsrecht bislang kein Thema. Nur ein einziges Mal äußerte sich der EuGH in der Rechtssache *Parris* zur Kombination der Diskriminierungsmerkmale in der RL 2000/78/EG, auf der auch das AGG beruht. Sein Urteil fällt apodiktisch abschlägig aus:

---

<sup>13</sup> *Weinberg*, EuZA 2020, S. 60 (61); *Makkonen*, Multiple, Compound and Intersectional Discrimination, S. 11.

<sup>14</sup> *A. Ludwig*, in: Philipp/Meier/Apostolovski/Starl/Schmidlechner (Hrsg.), Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung, S. 217 (227 f.); *Holzleithner*, in: Hormel/Scherr (Hrsg.), Diskriminierung, S. 95 (99).

<sup>15</sup> *Schiekl/Mulder*, in: Philipp/Meier/Apostolovski/Starl/Schmidlechner (Hrsg.), Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung, S. 43 (50 ff.); vgl. *Baumgärtner*, in: BeckOGK-AGG, Stand: 01.11.2024, § 4 AGG Rn. 8.

<sup>16</sup> Ebenso: *Kahlo/Stein*, NJW 2022, S. 2792 (2795).

<sup>17</sup> Begriff nach: *Chege*, NZA 2022, S. 307 (308).

„Hierzu ist festzustellen, dass eine Diskriminierung zwar auf mehreren der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Gründe beruhen kann, dass es jedoch keine neue, aus der Kombination mehrerer dieser Gründe [...] resultierende Diskriminierungskategorie gibt, die sich dann feststellen ließe, wenn eine Diskriminierung wegen dieser Gründe, einzeln betrachtet, nicht nachgewiesen ist.“<sup>18</sup>

Für den EuGH ist die Schnittstelle der Diskriminierungsmerkmale rechtlich nicht relevant. Eine nähere Auseinandersetzung mit den Wechselwirkungen einzelner Merkmale erübrigt sich aus der Sicht des Gerichtshofs. Diese Reaktion überrascht vor dem Hintergrund, dass die Kommission in verschiedenen Berichten und Expertisen immer wieder auf die Notwendigkeit einer Regelung der intersektionalen Diskriminierung hinweist.<sup>19</sup> Auch in den Erwägungsgründen der Antidiskriminierungs-Richtlinien wird bereits anerkannt, dass insbesondere Frauen häufig Opfer mehrdimensionaler Diskriminierungen sind.<sup>20</sup> Auch in der Rechtswissenschaft ist die Forderung nach einer intersektionalen Diskriminierung bereits seit Längerem präsent.<sup>21</sup> Auf wissenschaftlicher und unionspolitischer Ebene besteht damit ein Konsens, dass eine Schutzlücke im Hinblick auf die intersektionale Diskriminierung im unionalen Antidiskriminierungsrecht existiert.

---

<sup>18</sup> EuGH v. 24.11.2016, C-443/15 – *Parris*, NZA 2017, S. 233 Rn. 80.

<sup>19</sup> Siehe etwa: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Nicht-diskriminierung und Chancengleichheit: Erneueres Engagement, vorgelegt am 02.07.2008, KOM(2008) 420 endgültig, S. 10; Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 02.04.2009 zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, P6\_TA(2009) 0211, S. 21 f.

<sup>20</sup> Erwägungsgrund Nr. 4 der RL 2000/78/EG und Erwägungsgrund Nr. 14 der RL 2000/43/EG.

<sup>21</sup> Siehe stellvertretend für den rechtswissenschaftlichen Diskurs: *Chege*, Multidimensional Discrimination in EU Law, 2010; *dies.*, NJ 2012, S. 503 ff.; *Fredman*, in: Schiek/Chege (Hrsg.), European Union Non-Discrimination Law, S. 73 ff.; *dies.*, Discrimination Law, 2011; *Degener*, in: Schiek/Lawson (Hrsg.), European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality, S. 29 ff.; *Nielsen*, in: Schiek/Chege (Hrsg.), European Union Non-Discrimination Law, S. 31 ff.; *Schiek*, in: Schiek/Lawson (Hrsg.), European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality, S. 11 ff.; *dies.*, Maastricht J. Eur. & Comp. L. 2005, S. 427 ff.; *Schiek/Mulder*, in: Philipp/Meier/Apostolovski/Starl/Schmidlechner (Hrsg.), Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung, S. 43 ff.; *dies.*, in: Schiek/Lawson (Hrsg.), EU Non-Discrimination Law and Intersectionality, S. 259 ff.; *Mangold*, RphZ 2016, S. 152 ff.; *Holzleithner*, in: Hormel/Scherr (Hrsg.), Diskriminierung, S. 95 ff.; *dies.*, in: Arioli/Cottier/Farahmand/Küng (Hrsg.), Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht?, S. 3 ff.; *Lembke/Liebscher*, in: Philipp/Meier/Apostolovski/Starl/Schmidlechner (Hrsg.), Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung, S. 261 ff.; spezifisch zum deutschen Recht: *Baer/Bittner/Göttsche*, Mehrdimensionale Diskriminierung, 2010; *Zinsmeister*, Mehrdimensionale Diskriminierung; *dies.*, in: Jacob/Köbsell/Wollrad (Hrsg.), Gendering Disability, S. 113 ff.

Darüber hinaus scheint das ablehnende Verdikt des EuGH in der Rechtssache *Parris* neues Licht auf die Thematik geworfen zu haben.<sup>22</sup> Aktuelle Rechtsakte und andere legislative Instrumente weisen auf die Bedeutung der intersektionalen Diskriminierung sowie die Notwendigkeit hin, diese rechtlich zu erfassen. 2021 veröffentlichte das Europäische Parlament eine Entschließung, die Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie 2000/78/EG im Hinblick auf die Berücksichtigung mehrdimensionaler und insbesondere intersektionaler Diskriminierung zu reformieren.<sup>23</sup> Die Entschließung fordert die Kommission sowie die Mitgliedstaaten ausdrücklich auf, Maßnahmen gegen mehrdimensionale Diskriminierung zu treffen.<sup>24</sup> Das Europäische Parlament stellt dabei deutlich heraus, dass insbesondere Frauen, LGBTQI-Personen, Roma und Flüchtlinge von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sind.<sup>25</sup> Die im Mai 2023 jüngst verabschiedete Entgelttransparenz-Richtlinie 2023/970/EU<sup>26</sup> legt als Reaktion hierauf ein besonderes Augenmerk auf die bestehende Gefahr der intersektionalen Diskriminierung insbesondere für Frauen sowie die Notwendigkeit einer rechtlichen Regelung. Die Richtlinie verweist dabei auf alle in Art. 19 Abs. 1 AEUV genannten Diskriminierungsmerkmale. In Erwägungsgrund Nr. 25 heißt es hierzu:

„[...] Frauen mit Behinderungen, Frauen unterschiedlicher Rasse oder ethnischer Herkunft, einschließlich Roma-Frauen, und junge oder ältere Frauen zählen zu den Gruppen, die intersektioneller Diskriminierung ausgesetzt sein können. Mit der vorliegenden Richtlinie sollte daher klargestellt werden, dass es im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung möglich sein sollte, eine solche Kombination zu berücksichtigen, um etwaige Zweifel auszuräumen, die nach dem geltenden Rechtsrahmen in dieser Hinsicht bestehen können [...].“

Angesichts dieser angestrebten Reformprozesse ist zu fragen, ob es neuer Regelungen bedarf, um eine Analyse der intersektionalen Diskriminierung zu ermöglichen. Schaut man sich die verschiedenen für das nationale Recht relevanten Diskriminierungsverbote an, fällt der Blick auf Art. 21 Abs. 1 GRCh. Im Unterschied zu den Diskriminierungsverboten in den Antidiskriminierungs-Richtlinien und § 1 AGG wird der Merkmalskatalog von Art. 21 Abs. 1 GRCh durch ein

<sup>22</sup> Treffend: *Chege*, NZA 2022, S. 307 (307).

<sup>23</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments zu der Umsetzung der RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (2020/2086[INI]), ABl. (EU) v. 24.11.2021, C-474/48.

<sup>24</sup> ABl. (EU) v. 24.11.2021, C-474/48 Nr. 20, 25, 35, 38, 39.

<sup>25</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments zu der Umsetzung der RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (2020/2086[INI]), ABl. (EU) v. 24.11.2021, C-474/48 Nr. 25.

<sup>26</sup> Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl. (EU) L 132/21.

*insbesondere* eingeleitet. Das primärrechtliche Diskriminierungsverbot könnte somit als Anknüpfungspunkt dienen, um die Schnittstelle als eigenständige Diskriminierungskategorie herzuleiten. Inwiefern diese sodann im nationalen Antidiskriminierungsrecht zu berücksichtigen ist, wird Gegenstand dieser Untersuchung sein. Es wird die These erörtert, ob Art. 21 Abs. 1 GRCh als „Blaupause“ dienen kann, um die intersektionale Diskriminierung bereits nach der geltenden Unionsrechtslage im Antidiskriminierungsrecht herzuleiten. Auf dieser Grundlage wird ein dogmatischer Weg herausgearbeitet, um die Analyse der intersektionalen Diskriminierung ohne weitere sekundärrechtliche Reformprozesse bereits nach dem geltenden Antidiskriminierungsrecht anzuerkennen und im privaten Arbeitsverhältnis zu etablieren.

Die Untersuchung beschränkt sich auf das Arbeitsrecht, da dieses aufgrund seiner Besonderheiten und der Vielzahl der Anwendungsfälle in der Rechtsprechung als „Referenzmaterie für Entwicklungen im Bereich des europäischen Grundrechtsschutzes“ insbesondere im Hinblick auf Diskriminierungsverbote gilt.<sup>27</sup> Der EuGH hat seine Rechtsprechungslinie zur horizontalen Anwendbarkeit der Unionsgrundrechte in nationalen privaten Rechtsverhältnissen an Art. 21 Abs. 1 GRCh entwickelt. Der Arbeitsplatz ist zudem ein Ort, der besonders diskriminierungsanfällig ist. Dementsprechend gilt im nationalen Arbeitsrecht mit dem AGG ein differenzierter rechtlicher Rahmen zum Diskriminierungsschutz. Dieser ist infolge der unionsrechtlichen Determination in das unionale Antidiskriminierungsrecht eingebettet. Der Einfluss des Unionsrechts auf das nationale Antidiskriminierungsrecht stellt somit den rechtlichen Rahmen der Untersuchung.

## *II. Ziel und Gang der Untersuchung*

Ziel dieser Untersuchung ist es, die im nationalen Recht und im Unionsrecht bestehende Schutzlücke der intersektionalen Diskriminierung aufzuzeigen und rechtsdogmatisch zu schließen. Dafür soll Art. 21 Abs. 1 GRCh als Blaupause dienen.

Die Arbeit gliedert sich in drei Teile. Im Anschluss an diese Einleitung werden im ersten Teil die konzeptionellen Grundlagen der Intersektionalitätsanalyse im Antidiskriminierungsrecht erarbeitet. Der dieser Untersuchung zugrunde gelegte Rechtsbegriff der intersektionalen Diskriminierung wird definiert und seine Relevanz beleuchtet (§ 1). Sodann wird die Unsichtbarkeit der intersektionalen Diskriminierung im unionalen und nationalen Antidiskriminierungsrecht anhand der relevanten Rechtsvorschriften sowie der einschlägigen Rechtsprechung des EuGH aufgezeigt (§ 2). Darauf aufbauend wird das kategoriale System des Antidiskriminierungsrechts als Ursache für die Schutzlücke der intersektionalen Diskriminierung aus dogmatisch-konzeptioneller Perspektive analysiert (§ 3).

---

<sup>27</sup> *Kokott*, in: Klapp/Linck/Preis/Reinhard/Wolf (Hrsg.), FS I. Schmidt, S. 991.

Der Teil schließt mit einer Zusammenfassung der Bedeutung der intersektionalen Analyse für den Diskriminierungsschutz (§ 4).

Der zweite Teil soll das privatrechtsgestaltende Potential des in Art. 21 Abs. 1 GRCh normierten Diskriminierungsverbots für das nationale Arbeitsrecht im Hinblick auf die intersektionale Diskriminierung aufzeigen. Es wird untersucht, inwiefern sich Art. 21 Abs. 1 GRCh in dogmatischer Hinsicht als Blaupause eignet, die intersektionale Diskriminierung im nationalen Arbeitsrecht zu verankern. Dafür wird das Unionsgrundrecht ausgelegt, um die Schnittstelle als eigenständige Diskriminierungskategorie herzuleiten (§ 5). Im Anschluss werden die dogmatischen Wirkungen von Unionsgrundrechten im nationalen Privatrecht typologisiert und analysiert (§ 6). Außerdem wird untersucht, ob der Anwendungsbereich der Charta für die intersektionale Diskriminierung eröffnet ist (§ 7). Die wesentlichen Erkenntnisse dieses Teils werden abschließend ergebnisorientiert zusammengefasst (§ 8).

Auf der Basis dieser unionsrechtlichen Grundlagen zur Verortung von Art. 21 Abs. 1 GRCh wird das Diskriminierungsverbot in seiner intersektionalen Auslegung im dritten Teil als Blaupause über das nationale Recht gelegt. Der EuGH hat eine umfassende Rechtsprechungslinie zur Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh entwickelt. Diese wird analysiert und dogmatisch eingeordnet (§ 9). Darauf folgend werden der Inhalt und die Reichweite der mitgliedstaatlichen Schutzpflicht aus Art. 21 Abs. 1 GRCh untersucht (§ 10). Im Kern geht es dabei um die Frage, ob bereits im Wege der richterlichen Schutzpflicht aus Art. 21 Abs. 1 GRCh ein Verbot intersektionaler Diskriminierung im nationalen Arbeitsrecht umsetzbar ist. Dafür muss erörtert werden, inwiefern eine unionsgrundrechtskonforme Auslegung des nationalen Rechts möglich ist, um die Schnittstelle als eigenständige Diskriminierungskategorie bereits im geltenden Rechtsrahmen anzuerkennen. In einem zweiten Schritt werden die Voraussetzungen der direkten Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh dargestellt (§ 11). Im Fokus steht dabei die Erörterung der Frage, ob bereits private Arbeitgeberinnen an das primärrechtliche Diskriminierungsverbot gebunden werden können. Der dritte Teil endet ebenfalls mit einer ergebnisorientierten Zusammenfassung der dogmatischen Herleitung der intersektionalen Diskriminierung aus Art. 21 Abs. 1 GRCh (§ 12).

Am Ende der Untersuchung werden die Ergebnisse in Thesenform zusammengefasst. Auf dieser Grundlage schließt die Untersuchung mit einem Ausblick.

## *Teil I*

# Intersektionale Diskriminierung *de lege lata*: Probleme in der Konzeptualisierung

Um die deklarierte Schutzlücke an der Schnittstelle der Diskriminierungsmerkmale im unionalen Antidiskriminierungsrecht zu schließen, muss diese in einem ersten Schritt verortet werden. Die Verortung ist Aufgabe dieses ersten Teils. Es wird der dieser Untersuchung zugrunde gelegte Begriff der intersektionalen Diskriminierung bestimmt und die Intersektionalität als „diskursanalytisches Werkzeug“<sup>61</sup> für das Antidiskriminierungsrecht beleuchtet.

---

<sup>1</sup> Vgl. *Matsuda*, Stan. L. Rev. 1990, S. 1183 (1183 ff.); *Markard*, KJ 2009, S. 353 f.; *dies.*, in: Bereswill/Degenring/Stange (Hrsg.), *Intersektionalität und Forschungspraxis*, S. 20 (20 ff.); *Bereswill*, in: Bereswill/Degenring/Stange (Hrsg.), *Intersektionalität und Forschungspraxis*, S. 210 (213); *Solanke*, *Discrimination as Stigma*, S. 143.

# § 1 Bedeutung der Intersektionalität für das Antidiskriminierungsrecht

## A. Begriffsbestimmung: Intersektionalität

Wenn es um die Beschreibung einer Diskriminierung aus mehreren Gründen geht, die miteinander verknüpft sind, werden die Begriffe „Intersektionalität“, „Mehrdimensionalität“ und „Mehrfachdiskriminierung“ häufig synonym verwendet. Allerdings bestehen in der rechtswissenschaftlichen Analyse bedeutende Differenzierungen. Die verschiedenen Begriffe und die ihnen zugrunde liegenden Diskriminierungsformen werden daher zu Beginn der Untersuchung typologisiert und terminologisch voneinander abgegrenzt. Die Entwicklung der Terminologie ist eng mit der Entstehungsgeschichte der Intersektionalität verbunden. Diese wird daher zunächst nachgezeichnet.

### *I. Intersektionalität nach Kimberlé Crenshaw*

Der Begriff der „intersectionality“ bzw. der „Intersektionalität“ geht zurück auf die amerikanische Juristin *Kimberlé Williams Crenshaw*. In ihrem 1989 publizierten Aufsatz „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“<sup>1</sup> analysierte *Crenshaw* die Entscheidungen mehrerer amerikanischer Arbeitsgerichte gemäß Title VII des Civil Rights Acts<sup>2</sup> im Hinblick auf den Diskriminierungsschutz Schwarzer Frauen. *Crenshaw* arbeitete heraus, dass Schwarze Frauen vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz rechtlich grundsätzlich schutzlos blieben: Je nachdem, ob ihre Diskriminierungserfahrung unter dem Blickwinkel der „Rasse“ oder des Geschlechts untersucht wurde, fand ein Vergleich mit Schwarzen Männern oder weißen Frauen statt. Eine Diskriminie-

---

<sup>1</sup> *Crenshaw*, University of Chicago Legal Forum 1989, S. 139 ff.; siehe die deutsche Übersetzung des Aufsatzes „Die Intersektion von ‚Rasse‘ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik“ in: *Crenshaw*, in: Lutz/Vivar/Supik (Hrsg.), Fokus Intersektionalität, S. 35 ff.

<sup>2</sup> Title VII des Civil Rights Act von 1964 ist ein amerikanisches Bürgerrechtsgesetz, das Arbeitnehmer vor Diskriminierungen aufgrund der Merkmale „Rasse“, Hautfarbe, nationale Herkunft, Geschlecht und Religion im Arbeitsverhältnis schützt.

## Personen- und Sachregister

- Abwägung S. 92 f., 188, 232 ff.  
Achsen der Ungleichheit S. 28  
*agency*-Situation *siehe* Anwendungsbereich der Unionsgrundrechte  
Altersgrenze S. 15, 18, 41 ff., 64 f.  
Angleichung nach oben S. 168 f.  
Antidiskriminierungsrecht
- Knotenpunkte S. 75 f.
  - nationale Konzeption S. 37 ff.
  - Neukonzeption S. 70 ff.
  - Öffnung des Merkmalskatalogs S. 74 f., 87 ff.
  - Postkategoriales S. 74 ff.
  - Anwendungsvorrang
  - als Normenkollisionsregel S. 103, 107 f.
  - Geltungsvorrang S. 103 f.
  - und unmittelbare Anwendbarkeit S. 105 ff.
  - verdrängender *siehe* Horizontalwirkung, direkte, negative
- Auslegung
- Auslegungsgrundsätze der Charta S. 83 ff.
  - *contra-legem*-Grenze S. 170 f., 196 ff.
  - dynamisch-evolutive S. 39, 100 f.
  - richtlinienkonforme S. 116, 170 f.
  - unionsgrundrechtskonforme S. 108 ff., 115 f., 166, 170 f., 188 ff., 196 ff.
- Anwendungsbereich der Unionsgrundrechte
- *agency*-Situation S. 121
  - inhaltliche Akzessorietät S. 208
  - Kompetenzerweiterung S. 137, 210
  - *Melloni*-Grenzen S. 124 f., 132
  - Mindestharmonisierung S. 124
  - Rechtsprechung des BVerfG S. 128 ff.
  - Rechtsprechung des EuGH S. 120 ff.
  - Richtliniendurchführung S. 120 ff., 204 ff.
  - Umsetzungsspielraum S. 134
  - und Bindung privater Arbeitgeberinnen S. 164, 168 ff., 203 ff.
- Anwendungsvorrang S. 103, 107 ff., 129, 131 ff., 155, 170 ff.
- Ausstrahlungswirkung *siehe auch* Drittwirkung
- BAG S. 39, 113, 162 ff.

## BVerfG

- *Antiterrordatei*-Entscheidung S. 128 f.
- *Emissionshandel*-Entscheidung S. 128
- *Görgülü*-Entscheidung S. 221, 223 f.
- Identitätskontrolle S. 129
- *Recht auf Vergessen*-Entscheidungen S. 129 ff.
- *Lüth*-Entscheidung S. 113
- *Solange*-Rechtsprechung S. 227 f.
- *ultra-vires*-Vorbehalt S. 129

Charta *siehe* Unionsgrundrechte

Chefarzt-Fall *siehe* I.R.-Entscheidung  
*contra-legem*-Grenze S. 182, 188, 196 ff.  
*Crenshaw, Kimberlé W.* S. 11 ff., 19 f.,  
 34, 43

*De Graffenreid*-Entscheidung S. 12, 40 ff.

Dilemma der Differenz S. 69 f., 74

## Diskriminierung

- additive S. 15 ff., 37, 88, 91, 199
- eindimensionale S. 16 f., 38 f.
- mehrdimensionale S. 11, 16 f., 69, 89
- monokausale S. 28, 52 ff.
- statistische, *siehe*  
 Diskriminierungsschutz, aus  
 rechtsökonomischer Perspektive
- präferenzbedingte, *siehe*  
 Diskriminierungsschutz, aus  
 rechtsökonomischer Perspektive
- verstärkende S. 14 ff., 37, 52 ff.

## Diskriminierungsschutz

- aus rechtsfeministischer Perspektive S. 25 ff., 74 ff.
- aus rechtsökonomischer Perspektive S. 21 ff.

## Diskriminierungsverbot

- Angleichung nach oben S. 168
- Altersdiskriminierung S. 14 f., 41 ff.,  
 52 ff., 63 ff., 153 ff., 159 ff., 233
- Diskriminierung wegen der  
 Religionszugehörigkeit S. 3, 20,  
 46 ff., 61 ff., 162 f., 167 f.

- Diskriminierung wegen des  
 Geschlechts S. 13, 15, 20, 50 ff.,  
 63 ff.
- Diskriminierung wegen der sexuellen  
 Identität S. 18, 41 ff.

Doppelbindung S. 133

Drittwirkung S. 111 ff.

Essentialismus, *siehe* Kategorie,  
 essentialisierende Wirkung

## EuGH

- *Achbita*-Entscheidung S. 46 ff.
- *Åkerberg Fransson*-Entscheidung S. 123 ff.
- *Bauer und Broßonn*-Entscheidung S. 151 ff.
- *Bouagnaoui*-Entscheidung S. 46 ff.
- Chefarzt-Entscheidung *siehe* I.R.-  
 Entscheidung
- *Costa/E.N.E.L.*-Entscheidung S. 85,  
 104, 107 f.
- *Cresco Investigation*-Entscheidung S. 168, 203
- *Dansk Industri*-Entscheidung S. 158 ff., 172 f.
- *Egenberger*-Entscheidung S. 162 ff.,  
 171 ff., 235
- *HK Danmark*-Entscheidung S. 157 ff.,  
 233 f.
- I.R.-Entscheidung S. 167 ff.
- *Kleist*-Entscheidung S. 64 f.
- *Küçükdeveci*-Entscheidung S. 52 ff.,  
 155 ff., 233
- *Mangold*-Entscheidung S. 152 ff.,  
 169 ff.
- *Murphy*-Entscheidung S. 108 ff.
- *Parris*-Entscheidung S. 4 ff., 40 ff.
- *Simmenthal II*-Entscheidung S. 104
- *WABE und MH Müller Handel*-  
 Entscheidung S. 45 ff., 235
- *Wachauf*-Entscheidung S. 120 f.
- *effet utile* S. 86, 99 ff., 239 f., 243

## EGMR

- als Staatenkontrolleur S. 220
- Beurteilungsspielraum *siehe* EGMR,  
*margin-of-appreciation*-Doktrin

- *Bosphorus*-Entscheidung S. 227 f.
  - *margin-of-appreciation*-Doktrin S. 95, 221 f., 228 f.
  - *positive-obligations*-Doktrin S. 219 f.
- EMRK
- als Rechtserkenntnisquelle S. 86, 189, 225
  - fehlender Anwendungsvorrang S. 221 ff.
  - Horizontalwirkung S. 221 ff.
- Favor Legis*-Grundsatz S. 110
- Geltungsvorrang S. 103 f.
- Gesetzesmediatisierung S. 114, 116 f., 147, 190, 237, 245
- Gesetzesvorbehalt S. 211 ff.
- Gesetzgeberisches Unterlassen S. 166
- Gewaltenteilung S. 75, 175 f., 185 f., 194 ff., 213 ff.
- Gleichheitskonzepte *siehe auch*  
Antidiskriminierungsrecht,  
Neukonzeption
- formale S. 28 ff., 66
  - materiale S. 28 ff.
- Grundfreiheiten S. 34, 122, 174, 186 f.
- Grundrechtspluralismus *siehe*  
Anwendungsbereich der  
Unionsgrundrechte
- Grundsatz der einheitlichen Wirksamkeit  
*siehe effjet utile*
- Grundsatz der Normanwendung auf  
unterster Stufe S. 185 ff.
- Horizontalwirkung *siehe auch*  
Drittwirkung
- mittelbare S. 113 f., 117
  - unmittelbare S. 113 f., 117
  - Begriff der direkten  
Horizontalwirkung S. 115 ff.
  - Begriff der indirekten  
Horizontalwirkung S. 115 ff.
  - positive S. 114 f.
  - negative S. 114 f.
  - der Grundfreiheiten S. 237 ff.
  - der EMRK S. 219 ff.
- der Unionsgrundrechte S. 111 ff.
  - von Richtlinien S. 176, 216 ff.
  - Stufenfolge S. 170 f., 171 ff.
- Identitätskontrolle S. 129
- Institutionelles Gleichgewicht *siehe*  
Gewaltenteilung
- Integritätsschutz S. 25 ff.
- Intersektionalität
- Abgrenzung S. 11 ff.
  - Begriff S. 11 ff.
  - Konzept S. 11 ff., 19 ff., 25 ff.
- Mehrdimensionale Diskriminierung *siehe*  
Intersektionalität, Begriff
- Judikative Schutzpflichtenerfüllung *siehe*  
grundrechtskonforme Auslegung
- Kategorie
- essentialisierende Wirkung S. 61 f.
  - homogenisierende Gruppenbildung  
S. 61 f.
  - Hierarchisierung S. 62, 63 ff., 75 f.
  - Vergleichspersonenkonzept S. 66 ff.
  - Knotenpunkte, *siehe*  
Antidiskriminierungsrecht,  
Neukonzeption
  - zuschreibende Wirkung S. 3,  
21, 60 f.
- Kombinationsthese *siehe* Doppelbindung
- Kompetenzerweiterung *siehe*  
Anwendungsbereich der  
Unionsgrundrechte,  
Kompetenzerweiterung
- Kompetenzordnung S. 108 ff., 119 ff.,  
136 ff., 209 ff.
- Konstitutionalisierung S. 175 ff., 189
- Kopftuchverbot
- Neutralitätsgebot S. 3, 50, 67
  - *siehe auch* Diskriminierung wegen  
der Religionszugehörigkeit
  - *siehe auch* Entscheidungen des EuGH
- Legislatives Unterlassen S. 165 f., 214
- Makkonen* S. 14 f., 16 f.
- Mehrpligkeit S. 132 f., 214, 221

- Mindestharmonisierung S. 124
- Monokausalität *siehe* Diskriminierung, monokausale
- Normenhierarchie
- Theorie der inversen Normenhierarchie S. 190 ff.
- Nützlichkeitsgebot S. 86, 99 f.
- Prima-facie*-Struktur S. 176, 192, 214
- Primat legislativer Abwägungsentscheidungen S. 194
- Privatautonomie S. 29 f., 92 ff., 188, 231 f., 233 ff.
- Rechtsfortbildung *siehe* Auslegung
- Rechtssicherheit S. 59, 159
- Richtlinien
- Anwendung der Unionsgrundrechte *siehe* Anwendungsbereich der Unionsgrundrechte, Richtliniendurchführung
  - Grundrechtskonkretisierende Richtlinie S. 188 f.
  - Horizontalwirkung *siehe* Horizontalwirkung, von Richtlinien
  - Normenhierarchie S. 185 ff.
  - Richtlinienkonforme Auslegung *siehe* Auslegung, richtlinienkonforme
- Schutzausdehnung S. 90 f.
- Schutzpflichten
- Erfüllung durch Judikative *siehe* (unions-) grundrechtskonforme Auslegung
  - und Drittwirkung *siehe* Drittwirkung
- Sekundärrechtsakzessorietät S. 208 ff.
- single-issue-approach* S. 28, 52 ff.
- Sperrwirkung der Richtlinie *siehe* Grundsatz der Normanwendung auf unterster Stufe
- Stereotype *siehe* Kategorie, essentialisierende Wirkung
- Subjektives Recht S. 97 f., 106, 138, 177, 183
- Strukturelle Unterlegenheit S. 174, 246
- Trennungsthese *siehe* Anwendungsbereich der Unionsgrundrechte, Rechtsprechung des BVerfG
- Umsetzungsspielraum *siehe* Anwendungsbereich der Unionsgrundrechte, Umsetzungsspielraum
- Unionsgrundrechte
- Anwendungsbereich *siehe* Anwendungsbereich der Unionsgrundrechte
  - Horizontalwirkung *siehe* Horizontalwirkung, Unionsgrundrechte
  - Sekundärrechtsakzessorietät S. 208 ff.
- Unionsrecht
- Anwendungsvorrang *siehe* Anwendungsvorrang
  - innerstaatliche Wirkung S. 103 ff.
  - Kompetenzordnung S. 108 ff., 119 ff., 136 ff., 209 ff.
  - unmittelbare Anwendbarkeit *siehe* unmittelbare Anwendbarkeit
  - unmittelbare Geltung *siehe* unmittelbare Geltung
- Unmittelbare Anwendbarkeit
- der Unionsgrundrechte S. 103, 105 ff.
  - und Anwendungsvorrang S. 107 f.
  - und *prima-facie*-Struktur S. 176, 192, 214
- Unmittelbare Geltung S. 103 f.
- Unmittelbare Wirkung *siehe* Unterlassen des Gesetzgebers
- Unternehmerische Freiheit S. 90, 230 ff.
- Vergleichsmaßstab *siehe* Kategorie, Vergleichspersonenkonzept
- Vergleichsperson *siehe* Kategorie, Vergleichspersonenkonzept
- Vertragsfreiheit *siehe* Privatautonomie
- Verwerfungsmonopol S. 215
- Vorabentscheidungsverfahren S. 104, 157, 165, 229
- Völkerrecht S. 103 f., 221 ff.
- Völkerrechtsfreundlichkeit S. 223 f.

Vorrang des Sekundärrechts *siehe*  
Grundsatz der Normanwendung auf  
unterster Stufe

Wechselwirkung S. 2, 28, 59

Wille des Gesetzgebers S. 84, 194, 198,  
213

Wortlautgrenze S. 88, 197 ff.

Zuordnungszwang *siehe* Kategorie,  
zuschreibende Wirkung