

ANNA-KATHARINA KLUS

Der Schutz vor intersektioneller Diskriminierung im Arbeitsrecht

Diversität und Gleichheit im Recht

3

Mohr Siebeck

Diversität und Gleichheit im Recht

Herausgegeben von

Klaas Hendrik Eller, Anna Katharina Mangold,
Clara Rigoni und Emanuel V. Towfigh

3



Anna-Katharina Klus

Der Schutz vor intersektioneller Diskriminierung im Arbeitsrecht

Eine rechtsvergleichende Untersuchung des
US-amerikanischen und des europäischen
Antidiskriminierungsrechts

Mohr Siebeck

Anna-Katharina Klus, Studium der Rechtswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum; Erste Juristische Staatsprüfung am Oberlandesgericht Hamm; Wissenschaftliche Mitarbeit am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung der Ruhr-Universität Bochum; Master of Laws (LL.M.) an der Cornell University, Ithaca, New York; 2025 Promotion an der Ruhr-Universität Bochum; Rechtsreferendariat im OLG-Bezirk Düsseldorf.

orcid.org/0009-0000-9306-0261

ISBN 978-3-16-200501-4 / eISBN 978-3-16-200502-1

DOI 10.1628/978-3-16-200502-1

ISSN 3053-3902 / eISSN 3053-3910 (Diversität und Gleichheit im Recht)

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

Publiziert von Mohr Siebeck Tübingen 2026.

© Anna-Katharina Klus.

Dieses Werk ist lizenziert unter der Lizenz „Creative Commons Namensnennung 4.0 International“ (CC BY 4.0). Eine vollständige Version des Lizenztextes findet sich unter: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Jede Verwendung, die nicht von der oben genannten Lizenz umfasst ist, ist ohne Zustimmung des Urhebers unzulässig und strafbar. Das Recht einer Nutzung der Inhalte dieses Werkes zum Zwecke des Text- und Data-Mining im Sinne von § 44b UrhG bleibt ausdrücklich vorbehalten.

Gedruckt auf alterungsbeständiges Papier. Satz: Laupp und Göbel, Gomaringen.

Mohr Siebeck GmbH & Co. KG, Wilhelmstraße 18, 72074 Tübingen, Deutschland
www.mohrsiebeck.com, info@mohrsiebeck.com

Meiner Familie

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2025/2026 von der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Schrifttum sind bis Mai 2025 berücksichtigt.

Zur Entstehung dieses Werkes haben viele Personen beigetragen, denen ich zu großem Dank verpflichtet bin.

Die Arbeit entstand während meiner Tätigkeit am Lehrstuhl von Professor *Matteo Fornasier*. Ihm gilt daher mein besonderer Dank. Er hat die Entstehung dieser Dissertation in einer Weise begleitet, die im universitären Alltag keineswegs selbstverständlich ist. Von Beginn an brachte er mir ein außergewöhnliches Maß an Vertrauen entgegen und eröffnete mir damit Freiräume, die eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten in besonderer Tiefe und in all seiner Bandbreite ermöglichten. Die großzügige Freiheit bei Wahl, Zuschnitt und Ausarbeitung des Dissertationsthemas stellte eine zentrale Grundlage für die inhaltliche Ausrichtung dieser Arbeit dar und war Ausdruck eines Betreuungsverständnisses, das Selbstständigkeit nicht nur zulässt, sondern ausdrücklich fördert. Dieses Vertrauen ging einher mit einer stets präsenten, jedoch nie einengenden Unterstützung. Professor *Fornasier* stand mir zu jedem Zeitpunkt mit fachlichem Rat, konstruktiver Kritik und klärenden Hinweisen zur Seite und verstand es zugleich, den notwendigen Raum für eigene Überlegungen, Irrwege und Weiterentwicklung zu lassen. In besonderer Weise prägend war zudem seine Rolle als Mentor wissenschaftlicher und persönlicher Entwicklung. Durch seine Unterstützung bei Vorhaben aller Art eröffnete er mir Möglichkeiten und Perspektiven, die weit über den unmittelbaren Kontext der Dissertation hinausreichen und die vorliegende Arbeit nachhaltig beeinflusst haben. Diese Offenheit gegenüber individuellen Entwicklungswegen sowie die Bereitschaft, auch ungewöhnliche Vorhaben aktiv zu unterstützen, sind keine Selbstverständlichkeit. Für sein Vertrauen, die eröffneten Freiheiten und die vielfältige Unterstützung bin ich ihm sehr dankbar.

Professor *Jacob Jousen* danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens. Besonderer Dank gebührt ihm ferner dafür, dass die prägende Zeit als studentische Hilfskraft an seinem Lehrstuhl wesentlich dazu beigetragen hat, dass in mir der Entschluss gereift ist, selbst promovieren zu wollen.

Die vorliegende Arbeit ist zudem das Ergebnis mehrerer Auslandsaufenthalte, in deren Verlauf nicht nur mein Verständnis des US-amerikanischen Antidiskriminierungsrechts maßgeblich geprägt wurde, sondern die auch in persönlicher Hinsicht überaus bereichernd waren.

Für seine Unterstützung und unermüdliche Förderung danke ich Professor *Muna Ndulo*, der mir während meiner Zeit an der *Cornell Law School* nicht nur für zahlreiche Diskussionen im Hinblick auf die US-amerikanische Perspektive auf meine Forschungsfrage zur Verfügung stand, sondern der zudem dazu beigetragen hat, dass ich meinen Blick auch für die südafrikanische sowie die völkerrechtliche Perspektive meiner Forschungsfrage weiten und auf diese Weise einmal mehr meine Arbeitshypothesen hinterfragen konnte. Darüber hinaus ermöglichte er mir während meiner Zeit an der *Cornell Law School* in fachlicher Hinsicht Chancen, die sich mir ohne seine Unterstützung nicht geboten hätten. Danke, *Muna*! Ein weiterer Aufenthalt in den USA, der ganz wesentlich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen hat, war ein Forschungsaufenthalt an der *University of California, Berkeley*. Für die finanzielle Unterstützung dieses Aufenthaltes danke ich der *RUB Research School*. In fachlicher Hinsicht gebührt mein Dank für seine Unterstützung in dieser Zeit Professor *David B. Oppenheimer*, der mich für die Dauer meines Forschungsaufenthaltes am *Berkeley Center on Comparative Equality and Anti-Discrimination Law* aufgenommen hat und mir neben der Möglichkeit, meine Arbeitshypothesen „auf Herz und Nieren“ zu prüfen, die Gelegenheit einer aktiven Mitarbeit am Institut geboten hat, die abermals zu einem unschätzbaren Erfahrungs- und Erkenntnisgewinn beigetragen haben.

All jenen aus dem Freundes- und Kollegenkreis, die mich auf dem Weg des Schreibens dieser Arbeit unterstützt, Verständnis gezeigt und den notwendigen Rückhalt gegeben haben, gebührt mein Dank, obgleich sie hier nicht alle einzeln namentlich genannt werden können. Mein abschließender und ganz besonderer Dank gilt meiner Familie, deren beständige Unterstützung und verlässlicher Rückhalt den Entstehungsprozess dieser Arbeit durchgängig begleitet haben. Ihr Verständnis und ihre Geduld haben die notwendige Grundlage dafür geschaffen, das Dissertationsprojekt über einen langen Zeitraum hinweg konsequent zu verfolgen und abzuschließen. Ohne diese fortwährende Unterstützung wäre die Anfertigung der vorliegenden Arbeit nicht möglich gewesen. Ihnen ist diese Arbeit daher gewidmet.

Inhaltsübersicht

Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis	XIII

Erster Teil

Erstes Kapitel: Einleitung und Problemaufriss	3
<i>A. Fragestellung</i>	5
<i>B. Rechtliche Relevanz der Untersuchung</i>	5
<i>C. Kopftuchverbote im Betrieb als Fall intersektioneller Diskriminierung</i>	8
<i>D. Vorgehensweise</i>	18

Zweiter Teil

Zweites Kapitel: Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz im US-amerikanischen Antidiskriminierungsrecht	29
<i>A. Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote in der US-amerikanischen Rechtsordnung</i>	30
<i>B. Title VII Civil Rights Act of 1964</i>	37
<i>C. Zwischenfazit</i>	82

Dritter Teil

Drittes Kapitel: Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz im transatlantischen Vergleich	85
<i>A. Antidiskriminierungsrecht als eigenständiges Rechtsgebiet?</i>	85
<i>B. Gleichheit im Diskriminierungsrecht</i>	86
<i>C. Systematische Struktur des Antidiskriminierungsrechts</i>	93
<i>D. Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht</i>	111
<i>E. Zwischenfazit</i>	113

Vierter Teil

Viertes Kapitel: Intersektionalität im US-amerikanischen Rechtsdiskurs	117
<i>A. Ursprung</i>	117
<i>B. Intersektionalitätstheorie</i>	119
 Fünftes Kapitel: Intersektionelle Diskriminierung in der US-amerikanischen Rechtsprechung	129
<i>A. Intersektionelle Diskriminierung im US-amerikanischen case law</i>	129
<i>B. Zwischenfazit – Implikationen für den Umgang mit intersektionellen Benachteiligungskonstellationen</i>	171

Fünfter Teil

Sechstes Kapitel: Intersektionelle Diskriminierungskonstellationen im deutschen rechtswissenschaftlichen Diskurs	183
<i>A. Intersektionelle Diskriminierungskonstellationen in der Rechtsprechung</i>	184
<i>B. Anwendungsbereiche der Intersektionalitätstheorie in der deutschen Rechtswissenschaft</i>	196
<i>C. Intersektionelle Diskriminierung im arbeitsrechtlichen Diskurs zum AGG</i>	200
<i>D. Zwischenfazit</i>	217
 Siebtes Kapitel: Qualifizierung intersektioneller Diskriminierung als mehrdimensionale (einfache) Benachteiligung	218
<i>A. Differenzierung zwischen Ein- und Mehrdimensionalität sowie zwischen Einfach- und Mehrfachbenachteiligung</i>	219
<i>B. Intersektionelle Diskriminierung als Erscheinungsform mehrdimensionaler einfacher Benachteiligung (von Subgruppen)</i>	222
<i>C. Dogmatische Abgrenzung zu weiteren Formen der unterschiedlichen Behandlung wegen mehrerer Gründe</i>	233
<i>D. Zwischenfazit</i>	235

Achtes Kapitel: Dogmatische Systematisierung intersektioneller
Diskriminierung im Anwendungsbereich des AGG 236

A. Mehrdimensionalität als Herausforderung für die Systematik des AGG 236

*B. Möglichkeit der Anerkennung mehrdimensionaler Benachteiligungen im
Anwendungsbereich des AGG* 242

C. Zwischenfazit 315

Neuntes Kapitel: Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht 316

*A. Vereinbarkeit mit dem verfassungsrechtlich verbrieften
Gleichheitsverständnis* 316

B. Vereinbarkeit mit unionsrechtlichen Vorgaben 320

C. Völkerrechtliche Impulse und menschenrechtliche Implikationen . . . 335

D. Zwischenfazit 343

Sechster Teil

Zehntes Kapitel: Würdigung und Ausblick 347

Überblicksartige Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse . . 349

A. Ergebnisse zum dritten Kapitel 349

B. Ergebnisse zum fünften Kapitel 350

C. Ergebnisse zum sechsten Kapitel 350

D. Ergebnisse zum siebten Kapitel 351

E. Ergebnisse zum achten Kapitel 351

F. Ergebnisse zum neunten Kapitel 352

Literaturverzeichnis 353

Rechtsprechungsverzeichnis 371

Sachregister 379

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	VII
Inhaltsübersicht	IX

Erster Teil

Erstes Kapitel: Einleitung und Problemaufriss	3
<i>A. Fragestellung</i>	5
<i>B. Rechtliche Relevanz der Untersuchung</i>	5
<i>C. Kopftuchverbote im Betrieb als Fall intersektioneller Diskriminierung</i>	8
I. Der Begriff der intersektionellen Diskriminierung	8
II. Terminologische Abgrenzung zu anderen Formen der Benachteiligung wegen mehrerer Gründe	9
III. Das Kopftuchverbot als Fall intersektioneller Diskriminierung	12
1. Kopftuchverbote vor dem Europäischen Gerichtshof	13
2. Die Entscheidung in der Rechtssache <i>WABE</i> und <i>MH Müller</i> <i>Handel</i>	15
3. Kopftuchverbote vor dem Bundesarbeitsgericht	16
IV. Gesamtgesellschaftliche Relevanz von (privatrechtlichen) Kopftuchverboten im Betrieb	16
<i>D. Vorgehensweise</i>	18
I. Die USA als Mutterland des modernen Antidiskriminierungsrechts	18
II. Zweck des Rechtsvergleichs	20
III. Methodische Herangehensweise	22
IV. Gang der Untersuchung	23

Zweiter Teil

Zweites Kapitel: Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz im US-amerikanischen Antidiskriminierungsrecht	29
<i>A. Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote in der US-amerikanischen Rechtsordnung</i>	30
I. Diskriminierungsverbote der <i>US Constitution</i>	30
II. <i>Federal</i> Diskriminierungsverbote mit arbeitsrechtlichem Bezug . . .	32
1. <i>Title VII Civil Rights Act of 1964</i>	32
2. Weitere <i>federal</i> Diskriminierungsverbote mit arbeitsrechtlichem Bezug	33
III. <i>State Law</i> Diskriminierungsverbote	34
IV. Zusammenspiel der unterschiedlichen Normebenen in der US-amerikanischen Rechtsordnung	37
<i>B. Title VII Civil Rights Act of 1964</i>	37
I. Historische Kontextualisierung	38
II. Regelungssystematik des Gesetzes	41
1. Anwendungsbereich	42
a) Persönlicher Anwendungsbereich	42
b) Sachlicher Anwendungsbereich	44
2. Geschützte Diskriminierungskategorien	46
3. Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot	48
4. Diskriminierungsformen	50
a) <i>Disparate Treatment Discrimination</i>	51
b) <i>Disparate Impact Discrimination</i>	54
c) Die Benachteiligung einzelner Teilgruppen	60
aa) <i>Sex-plus Discrimination</i>	61
bb) Der Diskurs um Benachteiligungen von Teilgruppen im AGG	64
cc) Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe . . .	68
5. Rechtfertigungsmöglichkeiten	69
6. Darlegungs- und Beweislast	71
7. Rechtsfolgen	78
8. Die Rolle der <i>Equal Employment Opportunity Commission</i>	81
<i>C. Zwischenfazit</i>	82

Dritter Teil

Drittes Kapitel: Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz im transatlantischen Vergleich	85
<i>A. Antidiskriminierungsrecht als eigenständiges Rechtsgebiet?</i>	85
<i>B. Gleichheit im Diskriminierungsrecht</i>	86
I. Formales Gleichheitsverständnis	87
II. Materielles Gleichheitsverständnis	89
III. Zwischenergebnis	92
<i>C. Systematische Struktur des Antidiskriminierungsrechts</i>	93
I. Kategoriale Formulierung	93
II. Eindimensionalität als Grundsatz	95
1. Eindimensionalität im Normtext	97
2. Interpretation der Eindimensionalität in Rechtswissenschaft und Rechtsprechungspraxis	98
3. (Anerkannte) Erscheinungsformen eindimensionaler Benachteiligungen	100
a) Einfache (eindimensionale) Benachteiligung	100
b) (Eindimensionale) Mehrfachbenachteiligung	100
III. Fragmentierter Rechtsschutz	102
IV. Konsequenzen der systematischen Struktur für die Benachteiligungsprüfung	104
1. Homogenisierende Wirkung der Diskriminierungskategorien	104
2. Eindimensionale Vergleichsgruppenbildung	107
3. Heterogene Rechtfertigungsstandards	108
4. Reduktion auf Varianten eindimensionaler Mehrfachdiskriminierung	110
<i>D. Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht</i>	111
<i>E. Zwischenfazit</i>	113

Vierter Teil

Viertes Kapitel: Intersektionalität im US-amerikanischen Rechtsdiskurs	117
<i>A. Ursprung</i>	117
<i>B. Intersektionalitätstheorie</i>	119
I. Was ist Intersektionalität?	120
1. <i>Demarginalizing the Intersection of Race and Sex</i> – Diskriminierung durch Überschneidung sozialer Ungleichheitsverhältnisse und Machtstrukturen	121
2. Grundlagen der Intersektionalität nach <i>Crenshaw</i>	124
II. Intersektionalität im transatlantischen Diskurs	126
 Fünftes Kapitel: Intersektionelle Diskriminierung in der US-amerikanischen Rechtsprechung	129
<i>A. Intersektionelle Diskriminierung im US-amerikanischen case law</i>	129
I. Der <i>DeGraffenreid-Approach</i> : Die Ablehnung intersektioneller Diskriminierung	130
II. Intersektionelle Diskriminierung und das <i>sex-plus framework</i>	134
1. <i>Sex-Plus claims</i> in der <i>Circuit Court</i> Rechtsprechung zu <i>Title VII</i>	134
2. <i>Frappied v. Affinity Gaming Black Hawk, LLC</i> : Anerkennung von <i>sex-plus-age discrimination claims</i> im Anwendungsbereich des <i>Title VII</i>	143
3. Zwischenergebnis	147
III. Das <i>totality framework</i> und die intersektionelle Diskriminierung als autonome Benachteiligungskonstellation	149
1. <i>Jefferies v. Harris County Community Action Ass’n</i>	149
2. <i>Lam v. University of Hawai’i</i>	154
3. <i>Shazor v. Professional Transit Management</i>	159
4. Das <i>totality framework</i> in der Rechtsprechung der <i>United States District Courts for the District of Maryland</i>	163
5. Zwischenergebnis	169
IV. Zwischenergebnis	170
<i>B. Zwischenfazit – Implikationen für den Umgang mit intersektionellen Benachteiligungskonstellationen</i>	171

I. Konsequenzen der US-amerikanischen Rechtsprechungslinien für <i>intersectional claims</i> vor amerikanischen Gerichten	171
1. <i>Intersectional discrimination</i> als rechtlich relevante Diskriminierung	172
2. Anforderungen an den Nachweis eines <i>intersectional claims</i>	172
a) Der <i>DeGraffenreid-Approach</i>	173
b) Der <i>Sex-Plus-Framework-Approach</i>	173
c) Der <i>Totality-Framework-Approach</i>	175
3. Rechtsfolgen einer festgestellten <i>intersectional discrimination</i>	177
II. Implikationen für den Umgang mit intersektionellen Benachteiligungskonstellationen im europäischen Antidiskriminierungsrecht	179

Fünfter Teil

Sechstes Kapitel: Intersektionelle Diskriminierungskonstellationen im deutschen rechtswissenschaftlichen Diskurs	183
<i>A. Intersektionelle Diskriminierungskonstellationen in der Rechtsprechung</i>	184
I. Die <i>Parris</i> -Entscheidung des EuGH	184
II. Intersektionelle Diskriminierungskonstellationen vor deutschen Gerichten	187
1. Intersektionelle Diskriminierung in der Rechtsprechung der ordentlichen Instanzgerichtsbarkeit	188
2. Intersektionelle Diskriminierung in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung	190
a) Instanzgerichtliche Entscheidungen	190
b) Die Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts	192
III. Zwischenergebnis	194
<i>B. Anwendungsbereiche der Intersektionalitätstheorie in der deutschen Rechtswissenschaft</i>	196
I. Intersektionalität als rechtliches Analyseinstrument	197
II. Intersektionalität als Instrument der Rechtskritik	198
III. Intersektionalität als Analysekategorie im Recht	199
<i>C. Intersektionelle Diskriminierung im arbeitsrechtlichen Diskurs zum AGG</i>	200
I. Explizite Ablehnung der intersektionellen Diskriminierung	201

II. Anerkennung intersektioneller Diskriminierung als rechtlich relevante Benachteiligungsform	203
1. Erscheinungsform der Benachteiligung von Subgruppen – Sonderkonstellation der sex-plus-Benachteiligung	204
2. Intersektionelle Diskriminierung als Benachteiligung wegen mehrerer Gründe	207
a) Mehrfachbenachteiligung	209
b) Mehrdimensionale Benachteiligung	212
c) Intersektionelle Diskriminierung als Form der eindimensionalen Benachteiligung	215
D. Zwischenfazit	217
 Siebtes Kapitel: Qualifizierung intersektioneller Diskriminierung als mehrdimensionale (einfache) Benachteiligung	218
A. Differenzierung zwischen Ein- und Mehrdimensionalität sowie zwischen Einfach- und Mehrfachbenachteiligung	219
B. Intersektionelle Diskriminierung als Erscheinungsform mehrdimensionaler einfacher Benachteiligung (von Subgruppen)	222
I. Intersektionalität vs. Intrasektionalität	223
II. Mehrdimensionale (Einfach-)Benachteiligung	226
III. <i>Pandora's Box, a Many-headed Hydra</i> und die Etablierung einer <i>New Super-remedy</i>	230
IV. Zwischenergebnis	232
C. Dogmatische Abgrenzung zu weiteren Formen der unterschiedlichen Behandlung wegen mehrerer Gründe	233
D. Zwischenfazit	235
 Achstes Kapitel: Dogmatische Systematisierung intersektioneller Diskriminierung im Anwendungsbereich des AGG	236
A. Mehrdimensionalität als Herausforderung für die Systematik des AGG	236
I. Mehrdimensionalität im Gesetzestext	237
II. Mehrdimensionalität in den Gesetzgebungsmaterialien	237
III. Mehrdimensionalität im rechtswissenschaftlichen Diskurs zum AGG	239
IV. Zwischenergebnis	242

<i>B. Möglichkeit der Anerkennung mehrdimensionaler Benachteiligungen im Anwendungsbereich des AGG</i>	242
I. § 4 AGG als (systematischer) Ankerpunkt für die Berücksichtigung intersektioneller Benachteiligung	243
1. Wortlaut	243
2. Systematik	245
3. Telos	246
4. Historie	248
5. Zwischenergebnis	249
II. Auswirkungen der Anerkennung mehrdimensionaler Benachteiligungen auf die Systematik der Benachteiligungsprüfung	250
1. Auswirkungen auf den Benachteiligungstatbestand	251
a) Eindimensionalität der Benachteiligungskonzeption	251
b) Das eindimensionale Benachteiligungsverbot des § 7 AGG	251
c) Der (abschließende) Katalog des § 1 AGG	253
d) Der (eindimensionale) Benachteiligungsbegriff	256
aa) Unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG	256
(1) Der Benachteiligungsbegriff der unmittelbaren Benachteiligung	256
(a) Weniger günstige Behandlung	257
(b) Vergleichbare Situation	259
(c) Benachteiligung wegen einer in § 1 AGG genannten Kategorie – Kausalität	261
(2) Ermittlung des richtigen Vergleichsmaßstabs in Fällen intersektioneller Benachteiligung	262
(a) Verzicht auf das Vergleichspersonenkonzept	264
(b) Vergleich mit einer einzelnen (hypothetischen) Vergleichsperson	265
(c) Heranziehung mehrerer (hypothetischer) Vergleichspersonen	267
(3) Zwischenergebnis	272
bb) Mittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 2 AGG	273
(1) Der Benachteiligungsbegriff der mittelbaren Benachteiligung	273
(a) Ungleiche Behandlung	273
(b) Keine sachliche Rechtfertigung	276
(2) Auswirkungen der Mehrdimensionalität auf den Benachteiligungsbegriff der mittelbaren Benachteiligung	279

cc) Potenzielle Erscheinungsformen intersektioneller	
Diskriminierung	281
(1) Intersektionelle unmittelbare Diskriminierung	282
(2) Intersektionelle mittelbare Diskriminierung	282
(3) Intersektionelle Mehrfachdiskriminierung	282
(4) Weitere intersektionelle Benachteiligungsformen	283
(5) Zwischenergebnis	283
e) Auswirkungen auf die Rechtfertigungsprüfung	283
aa) Eine Rechtfertigungsprüfung	284
bb) Bezugspunkt der Rechtfertigung	285
cc) Einheitlicher Rechtfertigungsmaßstab	288
dd) Zwischenergebnis	290
2. Auswirkungen der Mehrdimensionalität auf der Rechtsfolgenreise	290
3. Folgen für den Darlegungs- und Beweismaßstab	293
III. Die Rechtssachen <i>WABE</i> und <i>MH Müller Handel</i> aus	
intersektioneller Perspektive	297
1. Die Kopftuchverbote der Rechtssachen <i>WABE</i> und <i>MH Müller</i>	
<i>Handel</i> vor dem EuGH	298
a) Bisherige Einordnung privatrechtlicher Kopftuchverbote durch	
den EuGH	298
b) Differenzierung zwischen unmittelbarer und mittelbarer	
Diskriminierung in <i>WABE</i> und <i>MH Müller Handel</i>	300
c) Inkonsistente Vergleichsgruppenbildung durch den EuGH	302
d) Auswirkungen einer intersektionellen Perspektive	303
aa) Die Kopftuchverbote aus <i>WABE</i> und <i>MH Müller Handel</i>	
als Konstellationen intersektioneller Diskriminierung	304
(1) Die Genderdimension von Kleidungsvorschriften	304
(2) Intersektionelle unmittelbare Diskriminierung wegen	
der weiblich konnotierten Form von Religiosität	306
(a) Weniger günstige Behandlung in einer vergleichbaren	
Situation	306
(b) Kausalität zwischen Benachteiligung und den	
intersektionell betroffenen Diskriminierungskategorien	308
(3) Zwischenergebnis	311
bb) Änderung des Rechtfertigungsmaßstabs	311
cc) Auswirkungen der intersektionellen Analyse auf die	
Rechtsfolge	313
dd) Zwischenergebnis	313
2. Implikationen für den Umgang mit intersektioneller	
Benachteiligung vor den nationalen Gerichten	314

a) Die nachfolgenden Entscheidungen der deutschen Gerichte . . .	314
b) Berücksichtigung der Intersektionalität über Regelungsspielräume des AGG	314
3. Zwischenergebnis	315
<i>C. Zwischenfazit</i>	315
 Neuntes Kapitel: Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht	316
<i>A. Vereinbarkeit mit dem verfassungsrechtlich verbrieften Gleichheitsverständnis</i>	316
<i>B. Vereinbarkeit mit unionsrechtlichen Vorgaben</i>	320
I. Mehrdimensionalität im unionsrechtlichen Kontext	321
II. Intersektionelle Diskriminierung in der unionsrechtlichen Benachteiligungssystematik	324
1. Hierarchien und heterogene Schutzstandards im europäischen Antidiskriminierungsrecht	325
2. Abschließende Aufzählungen geschützter Diskriminierungskategorien	327
3. Gleichheitsverständnis des europäischen Antidiskriminierungsrechts	329
4. Die Judikatur des EuGH zu intersektionellen Benachteiligungskonstellationen	330
5. Zwischenergebnis	331
III. Mindestharmonisierender Charakter der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien	332
IV. Zwischenergebnis	334
<i>C. Völkerrechtliche Impulse und menschenrechtliche Implikationen</i> . . .	335
I. Intersektionalität im Recht der Vereinten Nationen	336
II. Der Einfluss von EMRK und EGMR	339
<i>D. Zwischenfazit</i>	343

Sechster Teil

Zehntes Kapitel: Würdigung und Ausblick	347
Überblicksartige Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse . .	349
<i>A. Ergebnisse zum dritten Kapitel</i>	<i>349</i>
<i>B. Ergebnisse zum fünften Kapitel</i>	<i>350</i>
<i>C. Ergebnisse zum sechsten Kapitel</i>	<i>350</i>
<i>D. Ergebnisse zum siebten Kapitel</i>	<i>351</i>
<i>E. Ergebnisse zum achten Kapitel</i>	<i>351</i>
<i>F. Ergebnisse zum neunten Kapitel</i>	<i>352</i>
Literaturverzeichnis	353
Rechtsprechungsverzeichnis	371
Sachregister	379

Erster Teil

Erstes Kapitel

Einleitung und Problemaufriss

„Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction, and it may flow in another. If an accident happens in an intersection, it can be caused by cars traveling from any number of directions and, sometimes, from all of them.“¹

Mit dieser Metapher, derer sich die US-amerikanische Rechtswissenschaftlerin *Kimberlé W. Crenshaw* in ihrem 1989 veröffentlichten Artikel *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*² bediente, sollte *Crenshaw* nicht nur den Begriff der *intersectionality* erstmalig im rechtswissenschaftlichen Diskurs prägen, sondern zugleich den Grundstein für die fortwährende Auseinandersetzung mit der sogenannten Intersektionalitätstheorie legen. Während es sich dabei zunächst noch um einen auf den US-amerikanischen Rechtsdiskurs und dort insbesondere auf die Bereiche der sogenannten *Critical Race Theory* sowie des *Critical Race Feminism* beschränkten Diskurs handelte, verbreiteten sich der Begriff der Intersektionalität und damit verbunden die Grundsätze der Intersektionalitätstheorie in den drei Jahrzehnten seit der Veröffentlichung des Artikels durch *Crenshaw* rasant. Intersektionalität ist als theoretisches Konzept aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen – wie etwa der Geschichtswissenschaft, der Literaturwissenschaft, der Soziologie, der Anthropologie sowie der Psychologie und der Philosophie – heutzutage kaum wegzudenken.³

Iyola Solanke stellt allerdings – drei Jahrzehnte nachdem *Crenshaw* den Begriff der *intersectionality* erstmals im US-amerikanischen Rechtsdiskurs prägte – fest:

„The difficulty has been in finding a method to incorporate intersectionality into a legal framework premised upon the single dimension and zero sum logic. While there is clearly a will, a way has yet to be found.“⁴

¹ *Crenshaw*, U. Chi. Legal F. 1989, 139 (149) (im Weiteren *Demarginalizing*).

² *Crenshaw*, U. Chi. Legal F. 1989, 139.

³ Für einen reflektierenden Überblick über die Entstehung der Intersektionalitätstheorie, die Debatten über ihren Umfang und ihre theoretische Kapazität sowie Interdisziplinarität vgl. *Carbado et al.*, *Du Bois Rev.* 2013, 303.

⁴ *Solanke*, *Discrimination as Stigma* (2016), 133.

Damit fasst sie pointiert das Dilemma des rechtswissenschaftlichen Diskurses hinsichtlich des Phänomens intersektioneller⁵ Diskriminierung zusammen. Seit *Solankes* Feststellung im Jahr 2016 sind abermals weitere neun Jahre vergangen, gleichwohl hat das Zitat in der Zwischenzeit nicht an Aktualität oder Brisanz eingebüßt. So stellt auch *Baumgärtner* für den deutschsprachigen Raum in dieser Hinsicht zutreffend fest: „Weitgehend in der Hand des Rechtsanwenders liegt die Verantwortung dafür, den traditionell monodimensionalen Benachteiligungsbegriff für die mehrdimensionale Konzeption zu öffnen.“⁶ Während Intersektionalität in anderen wissenschaftlichen Disziplinen heute mehr denn je gepriesen wird, tut sich die Rechtswissenschaft, in deren Kontext der Begriff erstmalig entwickelt wurde, noch immer vergleichsweise schwer mit der dogmatischen Verarbeitung von Intersektionalität. In vielen Bereichen der Rechtswissenschaften ist das Konzept der Intersektionalität wenig populär bis gänzlich unbekannt. *Shreya Atrey* bringt diesen Umstand anschaulich auf den Punkt:

„In the intervening decades since 1989, intersectionality has seen slow growth within discrimination law around the world. Guarantees of equality and non-discrimination seldom refer to intersectional discrimination or discrimination based on more than one ground, judges have resisted the ideas of responding to such claims.“⁷

Intersektionalität auch im (hiesigen) rechtswissenschaftlichen Diskurs zu Popularität zu verhelfen sowie die Systemkonformität einer möglichen Anerkennung intersektioneller Diskriminierung im Antidiskriminierungsrecht des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)⁸ unter Beweis zu stellen, ist der Anspruch dieser Untersuchung.

⁵ Teilweise wird im deutschen Diskurs auch von *intersektionaler* Diskriminierung bzw. *intersektionaler* Benachteiligung gesprochen, vgl. so etwa exemplarisch bei *Mangold*, Demokratische Inklusion und Recht (2021) und *Schmahl*, EuR 2022, 612; alternativ wird auch von Schnittmengen- oder Überschneidungsdiskriminierung gesprochen, vgl. *Grünberger*, Personale Gleichheit (2013), 595 mit Verweis auf die Etablierung diese Bezeichnung bei *Däubler*, in: ders./Beck (Hrsg.), AGG (2022), § 4 AGG Rn. 19.

⁶ *Baumgärtner*, in: BeckOGK, AGG, Stand 01.03.2025, § 4 Rn. 1.

⁷ *Atrey*, Intersectional Discrimination (2019), 1.

⁸ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414) geändert worden ist.

A. Fragestellung

Die Frage, die den Ausgangspunkt für diese Untersuchung bildet, richtet sich auf die Systemkonformität von intersektioneller Diskriminierung im Antidiskriminierungsrecht des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Orientiert an der Frage, ob und wie intersektionelle Diskriminierung dogmatisch und systemkonform in der Regelungssystematik des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aufgehen kann, und mithilfe eines rechtsvergleichenden Blicks auf den Diskurs um Intersektionalität im US-amerikanischen Antidiskriminierungsrecht hat diese Untersuchung den Anspruch, die Möglichkeit aufzuzeigen, Intersektionalität und die Grundsätze der Intersektionalitätstheorie in Form der intersektionellen Diskriminierung im geltenden (europäischen sowie) nationalen Antidiskriminierungsrecht anzuerkennen.

Als Anknüpfungspunkt der Untersuchung soll dabei der arbeitsrechtliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dienen. Durch dessen Untersuchung soll die (bereits heutige) Systemkonformität von Intersektionalität anhand konkreter Beispiele herausgearbeitet werden.

Dies erscheint besonders aussichtsreich vor dem Hintergrund, dass die Frage der Systemkonformität von Intersektionalität, sowohl diesseits als auch jenseits des Atlantiks, bislang vorrangig (bei Weitem jedoch nicht nur) im diskriminierungsrechtlichen Zusammenhang von Beschäftigung und Beruf aufkam.

Es soll mithin durch eine kritische Reevaluation bisheriger Herangehensweisen sowie eine (Weiter-)Entwicklung bereits bestehender Lösungsansätze untersucht werden, ob und wie die abstrakten Annahmen der Intersektionalitätstheorie zunächst im Wege einer Anerkennung der intersektionellen Diskriminierung als rechtlich relevante Form der Benachteiligung im Antidiskriminierungsrecht übersetzt werden können. Sodann werden rechtspraktische Auswirkungen der grundsätzlichen Anerkennung und der erarbeiteten dogmatisch schlüssigen Einordnung intersektioneller Diskriminierung anhand einer Untersuchung von Fällen privatrechtlicher Kopftuchverbote im Betrieb aus intersektioneller Perspektive aufgezeigt.

B. Rechtliche Relevanz der Untersuchung

Die Diskussion um Intersektionalität im Antidiskriminierungsrecht ist zunächst immer auch mit grundsätzlichen Fragen der strukturellen Verfasstheit des Antidiskriminierungsrechts ebenso wie mit konkreten dogmatischen Fragen im Hinblick auf die jeweilige Systematik einzelner diskriminierungsschutzrechtlicher Gesetze verbunden. Obwohl die Diskussion, die intersektionelle Diskrimi-

nierung umgibt, nicht neu ist, erscheint sie im rechtswissenschaftlichen Diskurs überwiegend wie ein Fremdkörper; ein Konzept, das grundsätzlich nicht gänzlich abgelehnt wird, das sich in die rechtswissenschaftliche Dogmatik jedoch schlicht nicht einfügen zu lassen vermag.⁹ Es überrascht nicht, dass sich der Diskurs zu Intersektionalitätstheorie und intersektioneller Diskriminierung in der deutschen Rechtswissenschaft bislang in einem eng umrissenen Bereich abspielt. Besonders die kritische Rechtswissenschaft ebenso wie Teile der feministischen Rechtswissenschaft beschäftigen sich differenziert mit dem Thema.¹⁰ Überdies existiert eine vertiefte Auseinandersetzung mit Intersektionalität in der deutschen Rechtswissenschaft lediglich zu Formen mehrdimensionaler Benachteiligungen im Kontext des öffentlich-rechtlichen Diskurses zu Art. 3 Abs. 3 GG.¹¹ Im Kontext des Anwendungsbereichs des AGG wird Intersektionalität in Form der intersektionellen Diskriminierung in jüngster Vergangenheit zwar vermehrt thematisiert, gleichzeitig erfolgt dies an vielen Stellen jedoch oberflächlich¹² oder die Diskussion fokussiert sich auf Aspekte eines sogenannten postkategorialen Antidiskriminierungsrechts.¹³

Vor diesem Hintergrund stellt sich einmal mehr die von *Solanke* mit ihrem Zitat¹⁴ implizierte Frage, woran es liegt, dass sich das Antidiskriminierungsrecht – als sogenannte Ursprungsdisziplin der Intersektionalität im rechtswissenschaftlichen Kontext – noch immer nicht progressiver mit Intersektionalität und intersektioneller Diskriminierung auseinandersetzt. Aus rechtsvergleichender Perspektive kann die Frage weiter zugespitzt werden: Warum tut sich das europäische (arbeitsrechtliche) Antidiskriminierungsrecht in nationaler Ausprägung in Form des AGG bislang mit einer Anerkennung und einer progressiv(er)en Nutzung von Intersektionalität so schwer, während der US-amerikanische antidiskriminierungsrechtliche Diskurs (vermeintlich) mit Intersektionalität umzugehen vermag, und das, obwohl sich das europäische Antidiskriminierungsrecht in der Vergangenheit bereits am US-amerikanischen Antidiskriminierungsrecht

⁹ In dieser Hinsicht aktuell zuletzt *Husemann*, DRdA 2023, 448.

¹⁰ Siehe exemplarisch etwa *Markard*, KJ 2009, 252; *Chege*, NJ 2012, 503; *Mangold*, RphZ 2016, 152; *Holzleithner*, in: Arioli et al. (Hrsg.), Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht, 305; in der jüngeren Vergangenheit scheinen sich vereinzelt auch außerhalb dieser eng umrissenen Bereiche insbesondere auch Rechtswissenschaftler mit dem Thema Intersektionalität und mehrdimensionaler Diskriminierung im Kontext des zivilrechtlichen Antidiskriminierungsrechts zu beschäftigen, vgl. exemplarisch zuletzt abermals *Husemann*, DRdA 2023, 448, aber etwa auch *Kahlo/Stein*, NJW 2022, 2792.

¹¹ Siehe etwa exemplarisch zuletzt *Lehning*, Der Staat 2022, 691.

¹² Vgl. ausführlich hierzu an anderer Stelle in dieser Arbeit im 6. Kap. unter C.).

¹³ Vgl. ausführlich hierzu an anderer Stelle in dieser Arbeit im 3. Kap. unter D.).

¹⁴ Vgl. an anderer Stelle in dieser Arbeit im 1. Kap. unter A.).

und der höchstrichterlichen Rechtsprechung des *U.S. Supreme Courts* zu diskriminierungsrechtlichen Fragen orientierte?¹⁵

Ganz im Sinne *Atreys*, die in der Einleitung zu ihrer Untersuchung feststellt:

„[...] we should imagine the apparatus of discrimination law as a giant wheel composed of several interconnected cogwheels where each of the cogs will have to independently and simultaneously respond to a claim of intersectional discrimination [...]. Thus, the effort has to be comprehensive and concrete at the same time in order to make a difference [...]“¹⁶,

kann die rechtliche Relevanz dieser Untersuchung in ihrem zugleich rechtstheoretischen wie rechtspraktischen Ansatz ebenso wie in ihrem spezifisch auf den arbeitsrechtlichen Kontext des AGG beschränkten Zuschnitt gesehen werden, der sich jedoch gleichermaßen auch auf den allgemeinen zivilrechtlichen Teil des AGG übertragen lassen wird. Neben der Auseinandersetzung mit dem theoretischen Rahmen der Intersektionalitätstheorie wird der Fokus insbesondere auf dem zweiten von *Atrey* angesprochenen Aspekt liegen, der eine aus der theoretischen Auseinandersetzung abgeleitete konsequente Umsetzung der theoretischen Vorgaben durch eine Übersetzung in die Dogmatik des jeweiligen geltenden Rechts fordert, um eine erfolgreiche Implementation von Intersektionalität in die Systematik des AGG sicherstellen zu können. Weiterhin wird diese Arbeit durch den Rechtsvergleich mit dem US-amerikanischen Antidiskriminierungsrecht und dessen Umgang mit Intersektionalität geprägt sein, was – anders als bisherige Untersuchungen zu dem Thema – über eine bloße Verortung der Begriffsprägung sowie der Ursprünge der Intersektionalitätstheorie in den USA in den späten 1980er Jahren hinausgeht. Es wird herauszuarbeiten sein, dass die (vermeintlich) eindimensionale Struktur des AGG einer Übersetzung der Intersektionalitätstheorie in die intersektionelle Diskriminierung als rechtlich relevante Form der Benachteiligung nicht nur nicht im Wege steht, sondern sich die intersektionelle Diskriminierung – entgegen bisher anderweitig lautender Annahmen – darüber hinaus in die bereits existierende Systematik des AGG einordnen und dort fruchtbar machen lässt. Praktisch veranschaulicht werden sollen diese Ausführungen stets am Beispiel des arbeitgeberseitigen Verbots des Tragens islamischer Kopftücher im privatrechtlichen Betrieb.

¹⁵ Zu einer etwaigen Modellwirkung des US-amerikanischen Antidiskriminierungsrechts sowie der Rechtsprechung des *U.S. Supreme Courts* vergleiche sogleich dezidiert an anderer Stelle in dieser Arbeit im 1. Kap. unter D.) I.).

¹⁶ *Atrey*, Intersectional Discrimination (2019), 3.

C. Kopftuchverbote im Betrieb als Fall intersektioneller Diskriminierung

Während die Diskussion um intersektionelle Diskriminierung im antidiskriminierungsrechtlichen Kontext in den Vereinigten Staaten in ihrem Ursprung auf die strukturelle Benachteiligung Schwarzer¹⁷ Frauen zurückgeht, gilt (nicht nur) in Deutschland das Verbot des Tragens eines islamischen Kopftuchs am Arbeitsplatz als Paradebeispiel intersektioneller Diskriminierung im Betrieb.¹⁸ Gleichzeitig mögen die sogenannten Kopftuchentscheidungen, sowohl des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) als auch des Bundesarbeitsgerichts (BAG), besonders deutlich veranschaulichen, wie strikt das europäische Antidiskriminierungsrecht noch immer dem eindimensionalen Analyseparadigma verhaftet scheint.

I. Der Begriff der intersektionellen Diskriminierung

Crenshaw selbst interpretiert Intersektionalität als die unsichtbare und untrennbare Interaktion von unterschiedlichen Benachteiligungsregimen.¹⁹ Diesem Kerngedanken der Intersektionalitätstheorie²⁰ folgend können unter den Begriff der intersektionellen Diskriminierung all jene Benachteiligungskonstellationen gefasst werden, bei denen die Benachteiligung durch das spezifische Zusammenwirken mehrerer Benachteiligungskategorien bedingt ist und sich der Benachteiligungserfolg als das Ergebnis dieses sich gegenseitigen Verstärkens der konkreten Benachteiligungskategorien darstellt.²¹ Vom Begriff der intersektionellen Diskriminierung umfasst sind auch all jene Benachteiligungsvarianten, in denen die benachteiligende Wirkung überhaupt nur dann identifizierbar ist, wenn das

¹⁷ In Anlehnung an die Verwendung der Begriffe durch *Doris Liebscher* in *Liebscher, Rasse im Recht* (2021) werden die Begriffe Schwarz und weiß in dieser Untersuchung im Sinne politischer Ordnungskategorien als Ausdruck eines rassistisch strukturierten Gesellschaftssystems verstanden und nicht als Ausdruck phänotypischer Merkmale. Ferner ist der Begriff Schwarz in all jenen Fällen großgeschrieben, in denen es sich um eine Selbstbeschreibung von Menschen mit Rassismuserfahrung handelt und eine durch Rassismus geprägte gesellschaftliche Position beschrieben werden soll. Die Großschreibung des Begriffs soll verdeutlichen, dass es sich hierbei um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt.

¹⁸ Vgl. in diesem Sinne exemplarisch etwa *Hartmann*, EuZA 2022, 393 (398) mit Verweis auf *Donegan*, EJLS 2020, 143 (151) und *Weinberg*, EuZA 2020, 60 (64).

¹⁹ *Crenshaw*, U. Chi. Legal F. 1989, 139; *Crenshaw*, Stan. L. Rev. 1991, 1241 (1244, 1249) (im Weiteren *Mapping the Margins*).

²⁰ Zu dieser noch ausführlicher an anderer Stelle in dieser Arbeit im 4. Kap.

²¹ Vgl. in diesem Sinne auch *Makkonen*, Compound and Intersectional Discrimination (2002), 11; *Grünberger*, Personale Gleichheit (2013), 597; *Marten/Walgenbach*, in: Scherr/El-Mafaalani/Yüksel (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung, 131; *Schiek*, IJDL 2018, 1 (2); *Weinberg*, EuZA 2020, 60 (61); *Hartmann*, in: Staudinger, AGG Rn. B. 11.

mehrdimensionale Zusammenwirken mehrere Diskriminierungskategorien berücksichtigt wird.²²

II. Terminologische Abgrenzung zu anderen Formen der Benachteiligung wegen mehrerer Gründe

Vor dem Hintergrund, dass im (deutschen) rechtswissenschaftlichen Diskurs weitere Formen der Benachteiligung wegen mehrerer Gründe diskutiert werden, ist die intersektionelle Diskriminierung zunächst terminologisch von diesen abzugrenzen.

In der Literatur findet sich in diesem Zusammenhang gleich eine Vielzahl unterschiedlicher Begriffe, die zudem teilweise synonym verwendet werden. Im Kontext der Benachteiligung wegen mehrerer Gründe fallen – neben dem Begriff der intersektionellen Diskriminierung – insbesondere die Begriffe der additiven Benachteiligung²³ und der kumulativen Benachteiligung.²⁴

Vor dem Hintergrund der Vielzahl unterschiedlicher Begriffe sowie der teils synonymen Verwendung ebendieser Begriffe²⁵ erscheint eine Differenzierung unumgänglich.²⁶ In diesem Zusammenhang bietet es sich an, sich terminologisch grob an der Differenzierung *Makkonens*²⁷ zu orientieren.²⁸ *Makkonen* unterscheidet in seiner Konzeption zwischen drei unterschiedlichen Fällen der Benachteiligung

²² So auch *Holzleithner*, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 543, 567.

²³ *Schiek*, in: dies. (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2007), § 4 AGG Rn. 2; *Berghahn/Klapp/Tischbirek*, Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (2016), 54; *Zinsmeister*, Mehrdimensionale Diskriminierung (2007), 44 ff. nutzt stattdessen den Begriff der doppelten Diskriminierung.

²⁴ *Makkonen*, Compound and Intersectional Discrimination (2002), 11; *Baer/Bittner/Götsche*, Mehrdimensionale Diskriminierung (2010), 24; Grünberger, Personale Gleichheit (2013), 597.

²⁵ So nutzt etwa *Plum* die Begriffe der Mehrfachbenachteiligung sowie der mehrdimensionalen Benachteiligung synonym, vgl. *Plum*, in: Schleusener/Suckow/Plum, AGG, § 4 Rn. 2; ebenso etwa *Baumgärtner*, in: BeckOGK, AGG, Stand 01.03.2025, § 4 Rn. 6.

²⁶ Vgl. hinsichtlich einer Definition der additiven sowie der kumulativen Benachteiligung bereits die Ausführungen an anderer Stelle in dieser Arbeit im 1. Kap. unter C.) II.).

²⁷ *Makkonen*, Compound and Intersectional Discrimination (2002).

²⁸ Dies bietet sich an, da *Timo Makkonen* nicht nur Mitglied des von der Europäischen Kommission initiierten *European Network of Independent Experts in the Non-Discrimination Field* ist, sondern da die von ihm entwickelte terminologische Differenzierung auch von der Europäischen Kommission genutzt wird, vgl. etwa *Bielefeldt*, Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung (2007), 15–17; *Victoria Chege* hat in ihrem Werk darüber hinaus weitere (europäische) Quellen identifiziert, die der von *Makkonen* vorgeschlagenen Differenzierung zwischen *multiple*, *compound* und *intersectional discrimination* folgen, vgl. *Chege*, Multidimensional Discrimination in EU Law (2011), 50 mwN.

gung wegen mehrerer Gründe: namentlich der *multiple discrimination*, der *compound discrimination* sowie der *intersectional discrimination in its narrower sense*.²⁹

Unter *multiple discrimination* versteht 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.“³⁰ Als Beispiel nennt er den Umstand, dass eine Frau aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden kann, wenn es etwa um den Zugang zu hochqualifizierter Beschäftigung geht, ebenso wie aufgrund ihrer Behinderung, wenn das Bürogebäude für Rollstuhlfahrer beispielsweise nicht zugänglich ist.³¹ Das Zusammentreffen der unterschiedlichen Diskriminierungskategorien findet hier demnach in einer additiven Weise statt. Der *multiple discrimination Makkonens* entspricht im deutschen Diskurs die additive³² Benachteiligung.³³ Von additiver Benachteiligung wird gesprochen, wenn unterschiedliche Diskriminierungen wegen unterschiedlicher Gründe zu unterschiedlichen Zeitpunkten in unterschiedlichen Situationen oder an unterschiedlichen Orten stattfinden.³⁴ Zum Begriff der additiven Diskriminierung zählen demnach alle Fälle, in denen Menschen Diskriminierungen aus unterschiedlichen diskriminierungsrechtlich relevanten Gründen zu unterschiedlichen Zeitpunkten, Situationen und an unterschiedlichen Orten erfahren. Die jeweilige Person ist also aufgrund einer benachteiligenden Handlung, die an mehrere der verbotenen Diskriminierungskategorien anknüpft, betroffen, was sie – je nach Situation – aufgrund der einen oder aufgrund der anderen Diskriminierungskategorie verletzlich macht.³⁵ Entscheidend hierbei ist, dass die verschiedenen Diskriminierungserfahrungen gerade nicht zeitlich, situativ und/oder örtlich zusammenfallen. Von intersektioneller Diskriminierung im hier verstandenen Sinne unterscheidet sich die additive Benachteiligung durch die unterschiedlichen zeitlichen und örtlichen Wirkzeitpunkte der Benachteiligungserfah-

²⁹ Vgl. Makkonen, *Compound and Intersectional Discrimination* (2002), 12; außerdem erwähnt er aber auch die *overlapping discrimination* als Benachteiligungskonstellation, in der zwar mehrere Diskriminierungskategorien präsent sind, allerdings nicht gleichzeitig wirken.

³⁰ Makkonen, *Compound and Intersectional Discrimination* (2002), 10.

³¹ Vgl. Makkonen, *Compound and Intersectional Discrimination* (2002), 10.

³² Berghahn/Klapp/Tischbirek, *Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* (2016), 54.

³³ Ausführlich zur additiven Benachteiligung an anderer Stelle in dieser Arbeit im 1. Kap. unter C.) II.) sowie im 7. Kap. unter C.).

³⁴ Makkonen, *Compound and Intersectional Discrimination* (2002), 10; Baer/Bittner/Götsche, *Mehrdimensionale Diskriminierung* (2010), 23; Holzleithner, in: Hormel/Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung*, 95, 97.

³⁵ Holzleithner, in: Hormel/Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung*, 95, 97; Grünberger, *Personale Gleichheit* (2013), 596.

Sachregister

- ADA *siehe* *Americans with Disabilities Act of 1990*
- ADEA *siehe* *Age Discrimination in Employment Act of 1967*
- ADS *siehe* Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Affirmative action* 92
- Age Discrimination in Employment Act of 1967* 33–34, 143–147
- AGG *siehe* Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 5–7, 64–69, 200–217, 236–315
- Anwendungsbereich, arbeitsrechtlicher 5–7, 200–217
 - Benachteiligungsbegriff 256–283
 - Benachteiligungsprüfung 250–296
 - Diskriminierungskategorien 253–255
 - Gesetzgebungsmaterialien 237–239
 - Rechtfertigungsprüfung 283–290
 - Rechtsfolgen 80–81, 290–293
 - Regelungsspielräume 314–315
- Alter 33, 46–48, 71, 143–147, 321
- Americans with Disabilities Act of 1990* 33–34
- Analyseinstrument, rechtliches 197
- Analysekategorie, rechtliche 199
- Analyseperspektive, mehrdimensionale 199, 303–310
- Ansprüche, intersektionelle 171–179
- Nachweis 172–177
 - Rechtsfolgen 177–179
- Antidiskriminierungsrecht 18–24, 29–37, 85–114, 179–180, 320–334
- als eigenständiges Rechtsgebiet 85–86
 - europäisches 14–16, 179–180, 320–334
 - postkategoriales 111–114, 328, 349
 - US-amerikanisches 18–24, 29–82, 129–179
- Antidiskriminierungsrichtlinien, europäische 14–16, 321–334
- abschließende Kategorienkataloge 327–328
 - heterogene Schutzstandards 325–327
 - mindestharmonisierender Charakter 332–334
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes 82
- Antirassismusrichtlinie *siehe* Richtlinie 2000/43/EG
- Anwendungsvorrang des Unionsrechts 321
- Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz 29–82, 200–217, 242–315
- Back pay* 79
- Behinderung 10, 33, 46–48, 67, 321, 336
- Benachteiligung 9–11, 100–102, 218–235
- additive 9–11, 68, 209–211, 219–221, 233–235
 - eindimensionale 95–110, 215–217, 219–222
 - einfache 100, 219–235
 - institutionelle 38
 - intersektionelle *siehe* Benachteiligung, mehrdimensionale
 - kumulative 9–11, 101–102, 209–215, 233–235
 - mehrdimensionale 212–315, 320–344
 - mehrfache 9–11, 68–69, 99–102, 209–217, 219–235
 - mittelbare 54–60, 273–283, 300–303
 - unmittelbare 51–54, 256–272, 282, 300–313
 - wegen mehrerer Gründe 9–11, 68–69, 219–235, 237–249

- Benachteiligungsbegriff 48–50, 256–283
 – mittelbare Benachteiligung 273–283
 – unmittelbare Benachteiligung 256–272
 Benachteiligungsgrund 220–222, 230, 261–272, 308–310
 Benachteiligungsprüfung 104–110, 250–296
 – Beweismaßstab 293–296
 – Kausalität 261–272
 – Rechtfertigung 283–290
 – Vergleichsmaßstab 262–272
 Benachteiligungstatbestand 251–290
 Benachteiligungsverbot 48–50, 251–256
 – § 7 AGG 251–253
 – Title VII 48–50
 Beruf und Beschäftigung 29–82, 200–217, 326
 Beweiserleichterung 72–77, 293–296
 Beweislast 71–78, 172–177, 293–296
 – AGG 76–77, 293–296
 – Title VII 71–76
 Bürgerrechtsbewegung, US-amerikanische 38–40
 Bundesarbeitsgericht 16–17, 190–194, 314–315
 – Kopftuchverbote 16–17, 192–194, 314–315
Business necessity 70
But-for standard of causation 74–75

California Fair Employment and Housing Act 35–37
Case law, US-amerikanisches 37, 129–179
 CEDAW *siehe* Frauenrechtskonvention
 CERD *siehe* UN-Anti-Rassismus-Konvention
 Chancengleichheit 11, 86–93, 320
Civil Rights Act of 1964 *siehe* Title VII *Civil Rights Act of 1964*
Civil Rights Act of 1991 40–41, 74–75
Civil rights movement *siehe* Bürgerrechtsbewegung, US-amerikanische
Combahee River Collective 118
Compensatory damages 79
compound discrimination *siehe* Benachteiligung, kumulative
Crenshaw, Kimberlé W. 3, 117–125
Critical Race Feminism 3, 117–125
Critical Race Studies 117–125
Critical Race Theory 3, 117–125
 CRPD *siehe* UN-Behindertenrechtskonvention

 Differenzierungsverbot 319–320
 Diskriminierung *siehe* Benachteiligung
 Diskriminierungskategorien 46–48, 93–110, 253–255, 308–310, 325–328
 – abschließender Katalog 33–34, 253–255, 327–328
 – heterogene Schutzstandards 108–110, 325–327
 – homogenisierende Wirkung 104–107
 – intersektionelles Zusammenwirken 8–11, 222–235, 308–310
 Diskriminierungsschutz 29–82, 85–114, 200–217, 320–344
 Diskriminierungsverbote, *federal* 32–34, 37
 Diskriminierungsverbote, *state law* 34–37
Disparate Impact Discrimination 54–60, 69–73, 92–93, 143–144, 173–174
Disparate Treatment Discrimination 51–54, 69–73, 143–145, 173–174
 Dominierungsverbot 318–320
Due Process Clause 31–32

 EEOC *siehe* *Equal Employment Opportunity Commission*
Effet utile 332
 EGMR *siehe* Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
 Eindimensionalität 95–110, 219–222, 251–256
 – als Grundsatz 95–110
 – im Normtext 97–98
 – Vergleichsgruppenbildung 107–108
 EMRK *siehe* Europäische Menschenrechtskonvention
 Entgelttransparenzrichtlinie 324
Equal Employment Opportunity Commission 81–82
Equal Pay Act of 1963 33–34
Equal Protection Clause 31–32, 95
 Essentialisierung 108, 122
 Ethnische Herkunft 13–14, 46–48, 321–324
 EuGH *siehe* Europäischer Gerichtshof

- Europäische Menschenrechtskonvention 339–343
- Europäische Union 320–334
- Europäischer Gerichtshof 13–16, 184–187, 297–315, 330–331
- Kopftuchverbote 13–16, 297–313
 - Parris-Entscheidung 184–187, 330–331
 - WABE und MH Müller Handel 15–16, 297–315
- Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte 339–343
- positive Verpflichtungen 340
- FEHA *siehe California Fair Employment and Housing Act*
- Frauen, Schwarze 8, 121–125, 130–169, 342–343
- Frauenrechtskonvention 337
- Front pay* 79
- Genderdimension 304–306
- Geschlecht 33, 46–48, 61–68, 143–147, 304–310, 321–324
- Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie *siehe* Richtlinie 2000/78/EG
- Gleichbehandlungsrichtlinie *siehe* Richtlinie 2006/54/EG
- Gleichheit 86–93, 316–320, 329–330
- formale 87–89, 319–320
 - materielle 89–93, 318–320
- Gleichheitssatz, allgemeiner 31, 94, 316–320
- Gleichheitsverständnis, formales 87–89, 319–320
- Gleichheitsverständnis, materielles 89–93, 318–320
- Harassment* 60, 195, 283, 336, 342
- Hierarchisierung von Diskriminierungskategorien 325–328
- Höherrangiges Recht 316–344
- Unionsrecht 320–335
 - Verfassungsrecht 316–320
 - Völkerrecht 335–344
- Homogenisierung 104–107
- ICERD *siehe* UN-Anti-Rassismuskonvention
- Identitäten, soziale 220–230, 343
- intersectional claims* 171–179
- intersectional discrimination* 10–12, 129–179, 336–339
- intersectionality* 117–128, 196–199, 223–226, 336–344
- intersectionality anti-canon* 133
- Intersektionalität 117–128, 196–199, 223–226, 336–344
- als Analysekategorie im Recht 199
 - als Instrument der Rechtskritik 198
 - als rechtliches Analyseinstrument 197
 - im Recht der Vereinten Nationen 336–339
 - im transatlantischen Diskurs 126–128
- Intersektionalitätstheorie 119–128
- Intrasektionalität 223–226, 232
- Islamisches Kopftuch *siehe* Kopftuchverbote
- Jim Crow Laws* 39
- Kategoriale Formulierung 93–94
- Kategorienkatalog, abschließender 33–34, 253–255, 327–328
- Kleidungsvorschriften 304–306
- Kopftuchverbote 8–17, 192–194, 297–315
- betriebliche Neutralitätspolitik 17, 298–313
 - Genderdimension 304–306
 - im Betrieb 8–17
 - intersektionelle Analyse 303–313
 - islamisches Kopftuch 8–17, 297–313
 - Rechtfertigungsmaßstab 311–313
 - Rechtsfolgen 313
 - Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 16–17, 192–194, 314–315
 - Rechtsprechung des EuGH 13–16, 297–313
 - WABE und MH Müller Handel 15–16, 297–315
- Legal transplant* 56
- Levelling Up* 333
- Machtstrukturen 121–125, 318–320, 342–343
- Marginalisierung 8, 12–13, 121–125
- McDonnell Douglas Burden-Shifting Test* 51–53, 72–73, 166–168

- Mehrdimensionalität 219–315, 320–344
 - als einfache Benachteiligung 222–235
 - im AGG 236–315
 - im Gesetzestext 237
 - im Unionsrecht 321–334
 - in den Gesetzgebungsmaterialien 237–239
 - Rechtfertigungsprüfung 283–290, 311–313
 - Rechtsfolgen 290–293, 313
 - Subgruppen 222–233
- Mehrfachbenachteiligung 9–11, 68–69, 99–102, 209–217, 219–235, 281–283, *siehe auch* Benachteiligung, additive; Benachteiligung, kumulative
- Mehrfachdiskriminierung *siehe* Mehrfachbenachteiligung
- Mindestharmonisierung 332–335
- Mitursächlichkeit 49, 74–75
- Mixed motive employment discrimination* 73–76
- Motivating factor test* 74–75
- Multiple discrimination* *siehe* Benachteiligung, additive
- Neutralitätspolitik, betriebliche 17, 298–313
- New York City Human Rights Law* 35–37
- New York State Human Rights Law* 35–37
- Normenhierarchie 30, 37, 320–335
- Numerus clausus* des europäischen Antidiskriminierungsrechts *siehe* Kategorienkatalog, abschließender
- NYCHRL *siehe* *New York City Human Rights Law*
- NYSHRL *siehe* *New York State Human Rights Law*
- Pandora's Box* 230–232
- Parris-Entscheidung* 184–187, 330–331
- Positive Maßnahmen 320
- Post-employment discrimination* 44
- Post-employment retaliation* 44
- Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht 111–114, 328, 349
- Prima facie case of discrimination* 52, 72–73, 152–153, 159–168, 176–178
- Punitive damages* 79
- Race* 31, 33–39, 44–48, 121–125, 130–169
- Racial profiling* 342
- Rasse 33, 46–48, 121–125, 130–169, 253, 321, 336–343
- Rassebegriff 111–114
- Rassismus 121–125, 230, 336–343
 - antimuslimischer 17
- Rechtfertigung 69–71, 108–110, 283–290, 311–313, 325–327
 - Bezugspunkt 285–288
 - einheitlicher Maßstab 288–290
 - Kopftuchverbote 311–313
- Rechtfertigungsstandards, heterogene 108–110, 325–327
- Rechtsfolgen 78–81, 177–179, 290–293, 313
 - AGG 80–81, 290–293
 - *back pay* 79
 - *compensatory damages* 79
 - *front pay* 79
 - intersektionelle Ansprüche 177–179, 313
 - *punitive damages* 79
 - *reinstatement* 79
 - *Title VII* 78–81
- Rechtskritik 198, 203
- Rechtsschutz, fragmentierter 102–104
- Rechtsvergleich 18–24, 85–114, 126–128
- Reconstruction Amendments* 30–32
- Regelungsspielräume des AGG 314–315
- Rehearing en banc* 62
- Reinstatement* 79
- Religion 33, 46–48, 298–313, 321, 336–343
- Retaliation* 60, 74, 81, 165
- Richtlinie 2000/43/EG 322–324
- Richtlinie 2000/78/EG 322–324
- Richtlinie 2006/54/EG 322–324
- Right to sue letter* 81–82
- Schadensersatz 78–81, 290–293
- Schlichtungsverfahren 81
- Schnittmengendiskriminierung *siehe* Benachteiligung, mehrdimensionale
- Schutzbereichserweiterung 230–233
- Schutzstandards, heterogene 108–110, 325–327
- Schwarzer Feminismus 118
- Sex-plus-disability discrimination* 140
- Sex-plus discrimination* 61–68, 134–148, 171–175, 204–207, 223–232

- *framework* 134–148, 171–175
- *sex-plus-age discrimination* 143–147, 173–174, 223–226
- *sex-plus-disability discrimination* 140
- Sex-plus framework* 134–148, 171–175
- Sexismus 221, 230, 304–310
- Single-axis approach* 95, 99, 121–123
- Sklaverei 30–32
- Sojourner Truth* 118
- State Law* Diskriminierungsverbote 34–37
- Stereotype 73, 310
- Subgruppenbenachteiligung 60–68, 204–207, 222–233
- Substantive equality* *siehe* Gleichheitsverständnis, materielles
- Systematik des AGG 236–315
- Systemkonformität 5–7, 236–344
- Teilgruppenbenachteiligung *siehe* Subgruppenbenachteiligung
- Title VII Civil Rights Act of 1964* 37–82, 129–179
 - Anwendungsbereich 42–46
 - *Business necessity* 70
 - Darlegungs- und Beweislast 71–78
 - Diskriminierungsformen 50–69
 - Diskriminierungskategorien 46–48
 - *Equal Employment Opportunity Commission* 81–82
 - historische Kontextualisierung 38–41
 - Rechtfertigung 69–71
 - Rechtsfolgen 78–81
- Totality framework* 149–170, 175–179
- Transatlantischer Vergleich 85–114, 126–128
- Überschneidungsdiskriminierung *siehe* Benachteiligung, mehrdimensionale
- UN *siehe* Vereinte Nationen
- UN-Anti-Rassismus-Konvention 337
- UN-Behindertenrechtskonvention 336
- UN-Vertragsorgane 336–339
- Ungleichheitsverhältnisse, soziale 121–125
- Unionsrecht 320–335
 - Antidiskriminierungsrichtlinien 321–334
 - Anwendungsvorrang 321
 - Grundrechtecharta 321–324
 - Mindestharmonisierung 332–335
- US Constitution* 30–32, 37
 - 13. Zusatzartikel 30
 - 14. Zusatzartikel 31
 - 15. Zusatzartikel 31
- Verbot religiöser Zeichen am Arbeitsplatz *siehe* Kopftuchverbote
- Vereinte Nationen 336–339
 - Behindertenrechtskonvention 336
 - Frauenrechtskonvention 337
 - Anti-Rassismus-Konvention 337
 - Vertragsorgane 336–339
- Vergleichsgruppenbildung 107–108, 157–161, 262–272, 302–307
- Vergleichsmaßstab 262–272
- Vergleichspersonenkonzept 262–272
 - Vergleichsperson, einzelne hypothetische 265–267
 - Vergleichspersonen, mehrere hypothetische 267–272
 - Verzicht 264–265
- Verteilungsgerechtigkeit 88
- Völkerrecht 335–344