

Intersektionale Diskriminierung – Verhandlungen in der Rechts- und Antidiskriminierungspraxis

Tina Spies, Elisabeth Tuider, Manja Dimitra Kotsas, Tom Fixemer und Hazal Budak-Kim

Zusammenfassung

Seit der transatlantischen Reise des Intersektionalitätskonzepts hat sich ein Verständnis von Intersektionalität – als Heuristik, als Analysetool, als Herrschaftskritik – auch in den deutschsprachigen Sozialwissenschaften etabliert und zugleich ausdifferenziert. Dem vorliegenden Beitrag liegt ein anti- bzw. postkategoriales Verständnis von Intersektionalität zugrunde, das strukturelle Macht- und Herrschaftsverhältnisse betont und gleichzeitig auf ein anti-essentialistisches, nicht-identitätslogisches Verständnis von Differenzen rekurriert. Im Rahmen des Forschungsprojekts „Strukturelle Diskriminierung in der Rechts- und Beratungspraxis – Entwicklung von Methoden der mehrdimensionalen Diskriminierungsforschung (EMMD)“ sind wir den Diskursivierungen und Positionierungen von intersektionaler Diskriminierung in der Rechts- und Beratungspraxis nachgegangen. Deutlich wurde dabei, dass das Wissen um intersektionale Diskriminierung in der Rechts- und Beratungspraxis vorhanden ist, und in der Antidiskriminierungsberatung sowie in der Rechtsprechung verhandelt und zum Einsatz gebracht wird. Letztlich aber bleibt insbesondere die Rechtspraxis einem additiven Verständnis von intersektionaler Diskriminierung verhaftet.

Schlagwörter: Intersektionalität, Mehrfachdiskriminierung, AGG, Rechts- und Beratungspraxis

Intersectional discrimination – Negotiations in legal and anti-discrimination

Abstract

Since the transatlantic journey of the concept of intersectionality, an understanding of intersectionality—as a heuristic, as an analytical tool, as a critique of power—has also become established and differentiated in the German-speaking social sciences. This article is based on an anti- or post-categorical understanding of intersectionality that emphasizes structural power and domination relations while at the same time referring to an anti-essentialist, non-identity-logical understanding of differences. As part of the research project “Structural Discrimination in Legal and Counseling Practice – Development of Methods for Multidimensional Discrimination Research (EMMD),” we investigated the discursivizations and positionings of intersectional discrimination in legal and counseling practice. It became clear that knowledge about intersectional discrimination exists in legal and counseling practice and is negotiated and applied in anti-discrimination counseling and jurisprudence. Ultimately, however, legal practice in particular remains stuck in an additive understanding of intersectional discrimination.

Keywords: intersectionality, multiple discrimination, General Act on Equal Treatment, legal and consulting practice

1. Ausgangspunkt: Intersektionalität im AGG?

§1 AGG: Ziel des Gesetzes ist, 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.

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

Mehr als 20.000 Personen haben sich zwischen 2021 und 2023 wegen Diskriminierung aufgrund eines im AGG geschützten Merkmals bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹ gemeldet (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024). Die Beratungsanfragen sind hierbei stetig zunehmend und zeigen, ebenso wie die Zahlen aus regionalen Beratungsstellen und die Ergebnisse verschiedener Diskriminierungssurveys, dass Diskriminierungen und rassifizierendes, ethnisierendes, migrantisierendes, klassistisches, sexistisches, ableistisches, heteronormatives sowie altersbezogenes Othering zu den alltäglichen Erfahrungen vieler Menschen in Deutschland gehört (vgl. Aikins et al. 2021; NaDiRa 2020; Zick et al. 2023; ILGA-Europe 2024).

2006 trat in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, das vor Benachteiligungen schützen soll. De facto strebt das Gleichbehandlungsgesetz danach, Diskriminierung im Arbeitsleben, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie (eingeschränkt) auf dem Wohnungsmarkt zu verhindern, wohingegen andere Lebensbereiche nicht geschützt sind. So erfasst das AGG z. B. nicht Diskriminierung durch staatliches Handeln auf Ämtern und in Behörden bzw. im Kontakt mit Polizei und Justiz oder im staatlichen Bildungswesen.² Es bleibt damit hinter den Vorgaben durch die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien zurück (vgl. z. B. Wersig 2008; Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e. V. 2014; Bartsch/Alders 2023; Otto 2024). Schon lange wird – auch von verschiedenen UN-Ausschüssen – eine Reform des AGG gefordert (vgl. z. B. ADS Bund 2023; Otto 2024). Hierbei wird unter anderem kritisiert, dass weiterhin „Rasse“ als Begriff und Konzept im AGG vorhanden und damit ein biologischer Rassismus reproduziert wird. Auch rekurriert das AGG auf Merkmale wie Geschlecht oder Behinderung und verfestigt damit die Vorstellung, dass diese Merkmale natürlich gegeben, es sich also um eine essentielle Differenz handelt, und sich alle Mitglieder einer Gruppe (z. B. Frauen) gleichen (vgl. z. B. Deutsches Institut für Menschenrechte o.J.; Liebscher et al. 2012).³

Neben diesen bereits seit langem bekannten Kritikpunkten⁴ besteht eine Leerstelle sowohl im Gesetzestext als auch in der rechtlichen Auslegung des AGG bezüglich intersektionaler Diskriminierung (vgl. Baer et al. 2010; ADS Bund 2011a, b; Kotsas 2021; Bräu 2022; Marten/Walgenbach 2023). Zwischen 2021 und 2023 machten Beratungsanfragen bei der ADS Bund, in denen mehr als ein geschütztes Merkmal genannt wurde, rund 10 Prozent der Fälle aus (ADS Bund 2024: 63). Der Umgang mit und die Beratung zu intersektionaler Dis-

1 Im Folgenden abgekürzt mit ADS Bund.

2 Fast die Hälfte der Ratsuchenden bei der ADS Bund schildert Diskriminierungen in genau diesen nicht vom AGG geschützten Lebensbereichen (ADS Bund 2024).

3 Ein wichtiger Punkt wird auch in der Erweiterung und Konkretisierung der im AGG genannten Diskriminierungskategorien gesehen. So sollen z. B. „sozialer Status“ und „familiäre Fürsorgeverantwortung“ als Merkmale im AGG aufgenommen werden (ADS Bund 2024: 53). Darüber hinaus wird auf die Notwendigkeit einer Erweiterung um die Kategorien „Sprache“ und „Körper“ verwiesen (vgl. z. B. Beigang et al. 2017: 96f.; Otto 2024: 3).

4 Bereits zehn Jahre nach Inkrafttreten des AGG hatte die ADS Bund eine Evaluation in Auftrag gegeben, die schon damals auf Schutzlücken verwiesen und eine Reform des AGG empfohlen hat (Berghahn et al. 2016).

kriminierung erweist sich jedoch als komplex: § 4 AGG schließt nur ein Verständnis von „mehrdimensionaler Diskriminierung“ ein, und in der Rechtspraxis bleibt – wenn überhaupt – das Verständnis von mehrdimensionaler Diskriminierung (meist) additiv.⁵ In den AGG Beratungen gibt es nach wie vor zu wenige Stellen, die gleichzeitig zu allen AGG-Merkmalen beraten (ADS Bund 2022), und Berater*innen sind häufig nur auf ein Diskriminierungsmerkmal spezialisiert (Dern et al. 2010; Bartel/Kalpaka 2022: 144).⁶

Im Forschungsprojekt „Strukturelle Diskriminierung in der Rechts- und Beratungspraxis – Entwicklung von Methoden der mehrdimensionalen Diskriminierungsforschung (EMMD)“, das von der ADS Bund gefördert wurde (05/2023-09/2024), sind wir den Diskursivierungen und Positionierungen im Zusammenhang mit intersektionaler Diskriminierung in der Rechts- und Beratungspraxis nachgegangen.⁷ Dabei haben wir eine Methodenkopplung aus Diskurs- und Situationsanalysen, Expert*inneninterviews und vignettenbasierten Fokusgruppen erarbeitet (vgl. Spies/Tuider 2025), um der Frage nachzugehen, wie intersektionale Diskriminierung in der Antidiskriminierungsberatung und in der Rechtsprechung verhandelt wird. Die heuristischen Detailfragen, auf denen die Diskurs- und Situationsanalysen basierten, lauteten: Welche Differenzen werden in der Rechts- und Beratungspraxis adressiert und verhandelt? Wie werden verschiedene Differenzmerkmale in Zusammenhang gesetzt? Bzw. in welchen Situationen werden einzelne Differenzen in den Vordergrund gerückt? Wie erfolgt der Nachweis von intersektionaler oder mehrdimensionaler Diskriminierung?

Im Folgenden geben wir einen kleinen Einblick in die empirischen Analysen zur Verhandlung von intersektionaler Diskriminierung in Beratungsdokumentationen, Gerichtsurteilen und Expert*inneninterviews (Abschnitt 3) und stellen diesen theoretisch-begriffliche Lessarten zum Verständnis von Intersektionalität voran, wie sie seit über 30 Jahren die sozialwissenschaftlichen Fachdebatten durchziehen (Abschnitt 2). Insbesondere greifen wir dabei ein nicht-essentialistisches und post-kategoriales Verständnis von Diskriminierung auf. Abschließend diskutieren wir die Diskursivierungen und Positionierungen von intersektionaler

5 § 4 AGG regelt zwar die „unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe“, was in der rechtswissenschaftlichen Debatte (Schiak 2017) überwiegend als (Anknüpfungspunkt zur) Verankerung intersektionaler Diskriminierung interpretiert wird. Allerdings erfasst § 4 AGG intersektionale Diskriminierung nur im Rahmen einer separaten Prüfung der einzelnen Rechtsansprüche bzw. Merkmale. Laut dem Ersten Gemeinsamen Bericht der ADS Bund und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (2011a), liegt dies „möglicherweise unter anderem daran, dass nach § 22 AGG Betroffene für jeden in Betracht kommenden Diskriminierungsgrund Indizien vortragen müssen. Der Nachweis von Mehrfachdiskriminierung stellt sich dadurch in der Praxis als schwieriger dar, als wenn nur Indizien für die Diskriminierung auf Grund eines Merkmals vorgetragen werden müssten.“ (ADS Bund 2011b: o.S.)

6 Gleichzeitig handelt es sich bei vielen Beratungsanfragen um Fälle intersektionaler Diskriminierung, bei denen eine Kombination eines nach dem AGG geschützten Merkmals mit einem Merkmal außerhalb des Schutzbereichs des AGG vorliegt (ADS Bund 2024: 139).

7 Das Forschungsprojekt EMMD hatte hierbei das Ziel, einen Forschungsansatz zu entwickeln, um strukturelle Diskriminierungen und Ungleichheiten in ihrer intersektionalen Verwobenheit zu untersuchen. Das Verbundprojekt war am Arbeitsbereich Gender & Diversity Studies an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) unter der Leitung von Prof. Dr. Tina Spies und dem Fachgebiet Soziologie der Diversität an der Universität Kassel unter der Leitung von Prof. Dr. Elisabeth Tuider angesiedelt. Projektmitarbeitende waren Manja Dimitra Kotsas (CAU Kiel), Hazal Budak-Kim (CAU Kiel) und Tom Fixemer (Univ. Kassel) sowie zu Beginn des Projektes Folke Brodersen (CAU Kiel und Univ. Kassel). Wir danken unseren Kooperationspartner*innen Birte Weiß (basis und woge e.V., Hamburg) sowie Hanan Kadri und Stefan Wickmann (advsh e.V., Kiel), ohne die die Realisierung des Projektes nicht gelungen wäre. Unser besonderer Dank gilt darüber hinaus dem Projektbeirat für die unterstützende und anregende Begleitung: Sina Collmann de Quiñones (Deutsche Bank, Frankfurt a.M.), Marlene Göhl (Bildungsstätte Anne Frank, Frankfurt a.M.), Leon Haug (adis e.V., Tübingen), Ilka Quiring (Fachanwält*in für Straf- und Migrationsrecht, Hamburg), Eddi Steinfeldt-Mehrtens (Beauftragte*r für Diversität & Leitung der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung an der CAU Kiel) sowie Dina Jacob (ADS Bund, Berlin).

Diskriminierung in der Rechts- und Beratungspraxis im Fazit. Wir sprechen in unserem Beitrag von intersektionaler Diskriminierung, da damit Differenzen innerhalb von Differenzen berücksichtigt, und Differenzverhältnisse nicht homogenisiert und essentialisiert, sowie strukturelle Macht-, Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnisse fokussiert werden. Die folgenden Ausführungen zu intersektionaler Diskriminierung schließen also eine Kritik an „mehrdimensionaler Diskriminierung“ (im AGG) ein.

2. Lesarten von Intersektionalität

Das Konzept der Intersektionalität wurde in den letzten drei Jahrzehnten – ausgehend von den Interventionen des US-amerikanischen *black feminism* – in verschiedenen Forschungs- und Praxisfeldern aufgegriffen, um auf theoretischer, methodologischer und methodischer Ebene die intersektionale Verflechtung bzw. die wechselseitige Beeinflussung verschiedener machtvoller Differenzen und Differenzverhältnisse zu thematisieren (vgl. z. B. Lutz/Wenning 2001; Knapp 2005; Degele/Winker 2007; Walgenbach 2017; Lutz et al. 2010; Riegel 2016; Tuider 2017; Davis/Lutz 2023a).

Wegweisend hat die Schwarze Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw im Kontext des US-amerikanischen *black feminism* und der antirassistischen Politiken in den USA der 1980er Jahre auf die Verschränkung von *race-class-gender* aufmerksam gemacht und den Begriff der Intersektionalität dafür erstmals verwendet und geprägt:

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

Crenshaw problematisierte die Lebensrealität Schwarzer Frauen und deren soziale, politische und rechtliche Marginalisierungen als ‚Zusammenstoß‘ von *gender* und *race*:

„Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction, and may flow in another. If an accident happens in an intersection, it can be caused by cars travelling from any number of directions and, sometimes, from all of them. Similarly, if a black woman is harmed because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination.“ (Crenshaw 1989: 149)

Sie kritisierte damit die rechtliche Praxis, in der *race* und Geschlecht als getrennte analytische Kategorien und Erfahrungen angenommen wurden, denn sexistische Diskriminierung und rassistische Diskriminierung sind nicht (immer) voneinander zu trennen. Stattdessen plädierte sie für eine Reform des US-amerikanischen Diskriminierungsrechts, das bis dahin einer Entweder-oder-Logik folgend entweder das Klagen gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht (orientiert an der Erfahrung weißer Frauen) oder aber das Klagen gegen rassistische Diskriminierung (orientiert an der Erfahrung Schwarzer Männer) ermöglichte. Die multiplen, eben intersektionalen Marginalisierungserfahrungen Schwarzer Frauen schloss diese Logik jedoch aus.⁸

Das ‚Zusammenspiel‘, die ‚Synthese‘, die ‚Wechselwirkung‘ von Differenzierungen, Hierarchisierungen, Normierungen, In- und Exklusionen sowie Marginalisierungen und Pri-

8 Auch im Statement des Combahee River Collective wird dies deutlich: „We are actively committed to struggling against racial, sexual, heterosexual and class oppression [...]. The synthesis of these oppressions creates the conditions of our lives.“ (Combahee River Collective 1982: 13)

vilegierungen werden in intersektionalen Analysen unterschiedlich konzipiert als: a.) Differenzen verstanden als Unterschiedlichkeiten, b.) als Differenzverhältnisse, die immer auch mit Macht- und Herrschaftsverhältnissen („matrix of domination“) in Zusammenhang stehen, oder c.) als Uneindeutigkeiten, *In-Between* der Entweder-Oder-Möglichkeiten, Mehrfachzugehörigkeit, d. h. als Übergänge und Grenzverwischungen (vgl. dazu auch Tuider 2017). Dementsprechend gibt es unterschiedliche Vorschläge für eine forschungspraktische Umsetzung der Intersektionalitätsperspektive – und folglich auch unterschiedliche Konsequenzen für Handlungsperspektiven (vgl. hierzu z. B. auch Spies/Tuider 2022; Davis/Lutz 2023b).

Sozialwissenschaftliche Debatten zu Intersektionalität rekurrieren dabei auf ein sozialkonstruktivistisches Verständnis von Wirklichkeit, d. h. Differenzen sind nicht gegeben, sondern Produkt sozialer Konstruktionsprozesse, die je nach historischem und soziopolitischem Kontext ausformuliert werden. Diese Differenzkonstruktionen sind nicht beliebig, sondern Ausdruck und Resultat historisch kontingenter Machtverhältnisse:

„Intersectionality refers to the interaction between gender, race, and other categories of difference in individual lives, social practices, institutional arrangements, and cultural ideologies and the outcomes of these interactions in terms of power.“ (Davis 2008: 68)

Differenzen werden also weder essentialistisch noch homogenisierend gedacht. Differenzverhältnisse gelten weder als ‚natürlich gegeben‘, noch gleichen sich alle Mitglieder einer sozialen Gruppe (z. B. Frauen). Leslie McCall (2005: 1782) spricht in diesem Zusammenhang von einer intra-kategorialen Lesart von Intersektionalität, die sie u. a. von einer anti-kategorialen Lesart abgrenzt.⁹ Letztere wendet sich explizit gegen die Kategorisierung von Differenzen und thematisiert stattdessen die inhärenten Grenzziehungs- und Normierungsprozesse. Ein anti-kategoriales Verständnis von Intersektionalität ist an die poststrukturalistischen, anti-essentialistischen Überlegungen zur Dekonstruktion anschlussfähig: Geschlecht, Sexualität oder Ethnizität werden in anti-kategorialer Perspektive als vernatürlichte, performativ Effekte (Butler 1995) derjenigen machtvollen Diskurse verstanden, die nur zu benennen sie vorgeben.

Die verschiedenen Lesarten von Intersektionalität wurden auch in den Legal Gender Studies aufgegriffen. Unter dem Terminus „post-kategorial“ werden strukturelle Macht- und Herrschaftsverhältnisse – wie Rassismen, Heteronormativität, Klassismus, Ableism – betont und gleichzeitig auf ein anti-essentialistisches, nicht-identitätslogisches Verständnis von Differenzen rekurriert (Baer 2010; Liebscher et al. 2012; Lembke/Liebscher 2014; Holzleithner 2023). In diesem Zusammenhang wird auch ein „postkategoriales Antidiskriminierungsrecht“ (Baer 2010: 35) gefordert, dem es nicht darum geht, „Antidiskriminierungskategorien als kritische Benennungs- und Analysebegriffe abzuschaffen, sondern das Risiko essentialistischer Fehlschlüsse und deren praktische Konsequenzen zu verringern“ (Liebscher et al. 2012: 213). Gleichzeitig wird darauf verwiesen, dass im aktuell geltenden Antidiskriminierungsrecht Betroffene dazu gezwungen würden, „sich in die etablierten Merkmalsgruppen einzuordnen. Gelingt das nicht, erhalten sie keinen Rechtsschutz.“ (Liebscher et al. 2012: 204)

Wenn wir in diesem Beitrag von „intersektionaler Diskriminierung“ sprechen, meinen wir damit ein anti- bzw. postkategoriales Verständnis von Intersektionalität, wie es in den sozialwissenschaftlichen Debatten schon lange diskutiert wird und das eine Kritik an einer Homogenisierung und Essentialisierung von Differenzen und Identitäten einschließt. Gleichzeitig grenzen wir uns hiermit von einem mehrdimensionalen Verständnis von Diskriminierung ab, das zwar – dem Namen nach – mehrere Dimensionen berücksichtigt (und damit

9 Daneben unterscheidet sie noch einen dritten Ansatz: Inter-kategoriale Analysen sind auf der Makroebene angesiedelt und fokussieren die Beziehungen zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen und sich verändernden strukturellen Ungleichheitskonstellationen (McCall 2005: 1786f.).

nicht eindimensional ist), letztlich aber in der Praxis, wie wir im Folgenden zeigen werden, einem additiven Verständnis in der Bearbeitung von jeweils einzelnen Diskriminierungsmerkmalen verhaftet bleibt und weder eine konstruktivistische noch eine poststrukturalistische oder anti-essentialistische Perspektive beinhaltet (vgl. auch Schiek 2007; Elsuni 2014: 147; Liebscher et al. 2014: 135 ff.).

3. Intersektionale Rechts- und Beratungspraxis?

Im Folgenden befragen wir die Rechts- und Beratungspraxis hinsichtlich ihres jeweils dominanten Verständnisses von intersektionaler Diskriminierung. Empirisch werden dazu Beispiele aus Beratungsdokumentationen, Gerichtsurteilen und Expert*inneninterviews herangezogen. Insbesondere fragen wir danach, wie intersektionale Diskriminierung verhandelt wird und mit was für einem Verständnis von intersektionaler Diskriminierung jeweils gearbeitet wird.

Bei den als „intersektional“ bzw. „mehrdimensional“ bezeichneten Fällen der befragten *Beratungsstellen*¹⁰ wurden mehrere Diskriminierungsmerkmale oder -dimensionen für den jeweiligen Fall erfasst. Ein Beispiel hierfür ist das Beratungsanliegen einer mobilitätseingeschränkten Person, der ein Zugang zum Strand verwehrt bleibt, da sie mit dem Auto über eine genehmigungspflichtige Straße nah genug an diesen heranfahren kann. In der Beratungsdokumentation werden die beiden Diskriminierungsdimensionen „Alter“ und „Behinderung“ benannt. Es gibt jedoch auch einen Hinweis darauf, dass die beiden Kategorien als miteinander verbunden betrachtet werden, da sie („von den betreffenden Personen“) zusammen genannt werden:

„Es wird also von den betreffenden Personen sowohl das Merkmal Behinderung als auch das Merkmal Alter aufgerufen. Diese beiden werden beständig ineinander überführt.“ (Doku_2, Z. 37-38)

Was jedoch diese ‚Überführung‘ der Merkmale ausmacht, also wie Behinderung und Alter intersektional zusammenwirken, wird nicht weiter ausgeführt bzw. ist nicht dokumentiert. Möglicherweise lässt sich dies damit erklären, dass Diskriminierungsmerkmale – AGG konform – als einzelne Merkmale in den teils verwendeten, unterschiedlichen Beratungsdokumentationsbögen erfasst werden, und die Erfassung intersektionaler Diskriminierung in den Dokumentationsbögen bislang meist nicht möglich ist bzw. war.¹¹

10 Um der Frage nach Verständnissen und diskursiven Verhandlungen intersektionaler Diskriminierung innerhalb von Beratungsprozessen nachzugehen, wurden Mitarbeitende der im Projekt kooperierenden Beratungsstellen gebeten, Einsicht in Fallakten (ab dem Jahr 2016) zu gewähren, die von ihnen explizit als intersektional oder mehrdimensional eingestuft wurden. Die Fallakten enthielten verschiedene Schriftstücke wie etwa E-Mail-Verkehr, schriftliche Stellungnahmen, Beschwerdebriefe, Klageschriften, Dokumentationsbögen, handschriftliche Notizen etc. Um ein Bild der Beratungsverläufe und -inhalte zu erhalten, wurde jeder Fall durchgesehen und für die Analyse digital aufgezeichnet. Insgesamt wurden 57 unterschiedliche Beratungsfälle auf diese Weise erhoben und die Aufzeichnungen anschließend transkribiert. Diese Transkriptionen bilden den Datenkorpus *Beratungsdokumentationen*, der dann diskurs- und situationsanalytisch analysiert wurde.

11 Es gab im untersuchten Zeitraum weitgehend (noch) keine einheitlichen Dokumentationsbögen, die in den Beratungsstellen genutzt wurden. Seit dem 15. April 2024 steht den Beratungsstellen, die dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) angehören, eine einheitliche digitale Akte zur Verfügung. Dieses enthält explizite Hinweise zur Dokumentation intersektionaler Diskriminierung, wobei auch hier diese „durch die Auswahl von mehreren Feldern erfasst“ wird. Die Dokumentation von intersektionaler Diskriminierung bleibt also additiv, kann jedoch „durch eine Beschreibung in der Fallvignette konkretisiert werden“ (advd 2024: 8f.).

In den im Projekt EMMO ebenfalls dokumentierten „*Fallgesprächen*“¹² finden sich durchaus Ausführungen zu intersektionaler Diskriminierung, die deutlich machen, wie Merkmale „ineinander überführt“ werden:

„Ich habe immer das klassische Beispiel [...]: Die Erfahrung einer Schülerin, die ins Praktikum wollte, im Krankenhaus, und einen türkisch gelesenen Nachnamen hatte. Und beim Gespräch am Telefon: „Kann ich demnächst mal bei euch ein Schülerinnen-Praktikum machen?“, war die erste Antwort: „Hmmm, trägst du denn ein Kopftuch bei der Arbeit oder bei deiner Tätigkeit?“ Eben aufgrund dieser Zuschreibung, aufgrund dieses türkisch gelesenen Namens wird sie vermutlich muslimisch sein. Und dann haben wir ja schon das Merkmal Religion aus dem AGG abgedeckt. Diese Frage wird zwangsläufig nur einer weiblichen Bewerberin unterstellt, weil das ist in den Kopftuch-Fällen grundsätzlich eben das Ding. [...] Ist natürlich dann auch gleich eine Zuschreibung in Hinblick auf die Herkunft. [...] und dann gehen auch gleich die Bilder im Kopf auf. Ja, dann sind wir auch schon schnell in rassistischen Zuschreibungen sogar, weil alle, die so einen Namen haben, die werden ja vermutlich auch dann irgendwie religiös unterdrückt sein und was da alles so kommt. [...] Typisches Beispiel für mehrfach oder intersektionale Diskriminierung.“ (Fallgespräch 2, Z. 27-46).

Die Berater*in erläutert mit diesen „Bildern im Kopf“, die bei einem „türkisch gelesenen Nachnamen“ auftauchen, wie Religion, Geschlecht und Herkunft aneinandergeknüpft werden, sodass das Bild der „kopftuchtragenden Muslina aus der Türkei“ hergestellt wird. Während in der Fallerzählung die intersektionale Verwobenheit der Diskriminierungskategorien deutlich wird, ist diese in der Beratungsdokumentation zum gleichen Fall jedoch nicht ersichtlich.

Die von uns im Projekt erhobenen Beratungsdokumentationen verdeutlichen also ein Spannungsverhältnis zwischen der Bearbeitung konkreter Beratungsanliegen intersektionaler Diskriminierung und der Dokumentation derselben.¹³ Ein Verständnis für die dahinterliegenden strukturellen Verhältnisse sozialer Ungleichheiten, wie Rassismus, Sexismus oder andere Macht- und Herrschaftsverhältnisse wird in den Beratungsdokumentationen ebenfalls selten deutlich, ist aber im Zusammenhang mit einer auf dem AGG basierenden Beratung ggf. auch (erst einmal) nicht relevant (siehe Abschnitt 1).¹⁴ Dennoch bedeutet dies, dass intersektionale Diskriminierungen in den Beratungsdokumentationen nicht als intersektionale Machtverhältnisse erkennbar werden. Ein postkategoriales Verständnis von Diskriminierung im Sinne einer anti-essentialistischen Lesart kann in den analysierten Beratungsdokumentationen und Fallgesprächen nicht rekonstruiert werden.

Auch die analysierte gerichtliche *Rechtspraxis* erfasst und verhandelt intersektionale Diskriminierung vorwiegend additiv.¹⁵ Diskriminierung wird so als Summe unabhängiger Faktoren verstanden, ohne die Wechselwirkungen zwischen z. B. Geschlecht-Behinderung-

12 Bei den *Fallgesprächen* wurden Mitarbeitende der befragten Beratungsstellen gebeten, uns von Beratungsfällen zu erzählen, in denen es explizit um mehrdimensionale oder intersektionale Diskriminierung ging.

13 Wir gehen davon aus, dass dieses Spannungsverhältnis auch strukturell bedingt ist und hier Zeitdruck (wegen einzuhaltender (kurzer) Fristen) und Ressourcenmangel (fehlende Beratungsangebote, Personalknappheit, mangelnde finanzielle Ausstattung etc.) eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen.

14 In einem einzigen der in EMMO analysierten Fälle findet sich ein solcher Verweis in den Beratungsdokumentationen, wobei dieser von der ratsuchenden Person selbst eingebracht wurde.

15 Aus den juristischen Datenbanken Juris und Beck Online wurden für die Jahre 2016-2023 zunächst 699 Dokumente herausgefiltert, die explizit das AGG thematisieren. Darunter befanden sich verschiedene Arten von Texten wie Kommentare, Gerichtsurteile, und Beschlüsse. Von diesen 699 Dokumenten wiesen 304 Urteile einen direkten Bezug zu § 1 AGG auf. Von diesen Urteilen wurden anschließend jene für die weitere Analyse ausgewählt, in denen a) „Mehrdimensionalität“ oder „Intersektionalität“ explizit im Titel erwähnt wurde, b) mehrere Merkmale bereits im Titel oder in der Einleitung genannt wurden und/oder c) ein Bezug zu § 4 AGG enthalten war. Insgesamt wurden 46 Urteile feinanalytisch untersucht.

Klasse zu berücksichtigen. Deutlich wird dies im folgenden Auszug aus einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz.

„Am 3. September 2013 hat die Klägerin Klage auf Zahlung einer Entschädigung erhoben. Durch die negative Stellungnahme des Schulleiters und die darauf fußende Nichtbewährungsentscheidung sei sie in ihren Rechten aus dem AGG verletzt. Sie sei insbesondere wegen ihrer sexuellen Identität und ihrer Schwerbehinderung benachteiligt worden.“ (Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz – 2018 – 2 A 11817/17 – Rn. 7)

In diesem Gerichtsentscheid ist die Formulierung „insbesondere“ sowie das „und“ zwischen „sexueller Identität“ und „Schwerbehinderung“ auffallend, was darauf hindeutet, dass die beiden Kategorien wahrgenommen, jedoch additiv betrachtet wurden. An keiner Stelle geht es um die Benachteiligung einer „lesbischen schwerbehinderten Frau“.

In ähnlicher Weise zeigt sich dies auch in einem Auszug aus einem Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg:

„Die Klägerin meint, dass kein Zweifel bestehe, dass die Beklagte sie wegen ihres dreifachen Merkmals – weiblich/50+/nichtdeutsche Herkunft – diskriminiert habe.“ (Arbeitsgericht Hamburg – 2019 – 22 Ca 212/18 – Rn. 5)

Obwohl hier von einem „dreifachen Merkmal“ gesprochen wird, werden diese Merkmale im Urteil letztlich wieder als separate Kategorien behandelt, anstatt sie in ihrer intersektionalen Verwobenheit zu erfassen. Gleichzeitig zeigt sich, dass Klägende durchaus argumentativ darauf abzielen, ihre intersektionale Diskriminierungserfahrungen vor Gericht zu bringen. Im folgenden Auszug aus einem Gerichtsurteil argumentiert beispielsweise eine Klägende, dass die Betroffenheit von mehreren Merkmalen eine besondere Benachteiligung erzeugt, die nicht vollständig durch die Betrachtung einzelner Diskriminierungsgründe erfasst werden können:

„Die Klägerin meint, es liege ein Fall intersektioneller Benachteiligung vor, da sie als Person mit mehreren geschützten Merkmalen betroffen sei, ohne dass die einzelnen Benachteiligungsgründe voneinander getrennt werden könnten. Indizien für eine Diskriminierung wegen ihres Alters seien die Abfrage des Geburts- und des Schulabgangsdatums im Online-Bewerbungsformular. (...). Da sie, die Klägerin, wegen ihres weiblichen Geschlechts, ihres Alters und ihrer russischen Herkunft mehrfach diskriminiert worden sei, müsse die von der Beklagten zu zahlende Entschädigung höher sein.“ (Arbeitsgericht Frankfurt – 2016 – 23 Ca 800/16 – Rn. 8)

Trotz dieses Verweises auf eine vorliegende intersektionale Diskriminierung vor Gericht werden die einzelnen Diskriminierungsgründe letztlich doch wieder additiv betrachtet und summiert. D. h. auch wenn Gerichte mit dem Begriff der Intersektionalität arbeiten bzw. diesen zumindest zitieren, bedeutet dies noch keine Berücksichtigung und Rechtsprechung hinsichtlich intersektionaler Diskriminierung.¹⁶ Bzw. mehr noch: Möglicherweise wird die Verwendung des Begriffes Intersektionalität auch genutzt, um anschließend doch wieder den Fokus auf eine eindimensionale Betrachtung des Falles zu legen; mithin wird der eindimensionale bzw. monothematische Fokus also durch die Verwendung „Intersektionalität“ als Buzzword (Davis 2008) letztlich sogar verstärkt (vgl. hierzu auch Eigenmann et al. 2024).

In den im Rahmen des Projekts EMMO ebenfalls erhobenen *Expert*inneninterviews*¹⁷ hingegen zeigt sich, dass intersektionale Diskriminierung im Feld der Beratungs- und Rechts-

16 Im Rahmen ihrer Promotion am Arbeitsbereich Gender & Diversity Studies, CAU Kiel, forscht Manja Dimitra Kotsas weiterhin zur diskursiven Aushandlung von Intersektionalität in der deutschen Rechtspraxis.

17 Im Projekt EMMO wurden neun Interviews mit Expert*innen der Rechts- und Antidiskriminierungsberatung bundesweit durchgeführt. Vier Interviews wurden mit anwaltschaftlich tätigen Jurist*innen durchgeführt und fünf mit zusätzlizifizierten AD-Berater*innen verschiedener fachlicher Hintergründe. Das leitfadengestützte Erhebungsinstrument (vgl. Helfferich 2022) beinhaltete drei ausgewählte Abschnitte: Fällerzählungen aus der

praxis sehr wohl im Sinne eines postkategorialen Intersektionalitätsverständnisses geschen und als intersektionale Verwobenheit von strukturellen Diskriminierungsmerkmalen thematisiert wird. Deutlich wird hier sowohl die Nicht-Erfassung von intersektionaler Diskriminierung im AGG kritisiert als auch auf die strukturellen Missstände der Beratungs- und Rechtspraxis verwiesen. Intersektionale Diskriminierung wird von den befragten Expert*innen der Beratungs- und Rechtspraxis als Ausgangspunkt (in Form von intersektionalen Diskriminierungserfahrungen) und als Zielpunkt aktueller Debatten (in Form einer Kritik am AGG) diskutiert.

So verweist AD Berater* Jannis¹⁸ am Beispiel der spezifischen Diskriminierungserfahrungen einer „lesbischen Frau“ darauf, dass das Gesetz „nicht so richtig gut darin“ sei, die „Komplexität“ von Erfahrungen – das Frau sein *und* das gleichzeitige Homosexuell sein – zu erfassen:

„Viel von der Diskriminierung, die lesbische Frauen erleben, [...] ist eigentlich eine intersektionale Erfahrung. Weil es geht immer auch um das Frau sein und um das Homosexuell sein. Das geht, glaube ich, auch manchmal unter, dass das eigentlich ja auch schon eine Mehrdimensionalität ist und dadurch spezifisch. Hm (nachdenklich), (...) ich finde, Mehrdimensionalität beschreibt natürlich immer eine Komplexität, und ein Gesetz ist natürlich oft nicht so richtig gut darin, diese Komplexität abzubilden der Einzelfälle.“ (Jannis, AD-Berater*, Z. 437-442)

Jannis‘ Eindruck ist, dass „eine intersektionale Erfahrung“ – die Jannis als Mehrdimensionalität benennt und damit auf die Formulierung im AGG verweist – „auch manchmal unter[geht]“. Dies sei im Gesetz so angelegt, aber auch in der Beratung der Fall:

„Paragraf vier wüsste ich jetzt nicht, wo und in welchem Kontext ich den verwenden würde, ehrlich gesagt, und was der auch bringen würde.“ (Jannis, AD-Berater*, Z. 752-753)

Auch der Jurist Hamza attestiert §4 AGG ein „Schattendasein“ (Hamza, Jurist: Z. 423) und kritisiert, dass die juristische Praxis regulär nur ein additives Prüfverfahren vollziehe und sich nicht um intersektionale Diskriminierung kümmere. Selbst der Begriff Intersektionalität sei in juristischen Schreiben (bislang) nicht praktizierbar, so fasst die Jurist*in Saskia zusammen:

„Intersektionalität würde ich nie in einem Schriftsatz verwenden.“ (Saskia, Jurist*in, Z. 694)

Generell fehle an den Gerichten eine Sensibilität für intersektionale Diskriminierungserfahrungen. Entsprechend falle es Richter*innen „schwer“, intersektionale Diskriminierung in den Urteilen zu erfassen und zu berücksichtigen:

„Also, wenn Richterinnen und Richter an den Gerichten keine Diskriminierungsmerkmale aufweisen, einfach einen, ich sage mal, rein weißen Erfahrungshorizont haben, dann fällt es ihnen schwer. Auch im strafrechtlichen Bereich.“ (Hamza, Jurist, Z. 307-309)

In letzter Konsequenz bedeuten diese Kritiken am AGG und an der Beratungs- und Rechtspraxis nicht nur eine Überarbeitung, sondern eine Neuschreibung des AGG. Die Jurist*in Ingrid plädiert dabei dafür, Postkategorialität zum Ausgangspunkt zu nehmen:

„weg von diesen Kategorien [....], wir wissen ja, die sind ja ganz unterschiedlich entstanden, ja? Die sind ja nicht gleich, ja? Also, Religion ist was Anderes als ‚Rasse‘. Also weil es ein Abstraktum ist und trotzdem real. Und Behinderung ist asymmetrisch von Anfang an. Oder keine Ahnung, wenn wir in Artikel 3 Grundgesetz reingucken und ‚Heimat‘ da drinsteht. [...] Also, wenn man

eigenen Praxis, fachliche Einschätzungen zur (eigenen) Beratungsarbeit und Sichtweisen auf aktuelle Entwicklungen in der Rechts- und Antidiskriminierungsarbeit.

18 Alle Namen der befragten Expert*innen der Beratungs- und Rechtspraxis wurden anonymisiert.

jetzt noch mal von vorne anfangen könnte, dann würde ich natürlich postkategorial mehrdimensional von vorne anfangen.“ (Ingrid, Jurist*in: Z. 873-879)

4. Fazit

Wir haben im Beitrag gezeigt, wie sich das diskursive Ringen um intersektionale Diskriminierung in der Rechts- und Beratungspraxis darstellt. Dabei wurde insbesondere in den Expert*inneninterviews und Fallgesprächen deutlich, dass das Wissen um intersektionale Diskriminierung im Feld der Rechts- und Beratungspraxis vorhanden ist und an verschiedenen Stellen zum Einsatz gebracht wird. Auch aus Sicht der Ratsuchenden wird von intersektionalen Diskriminierungserfahrungen berichtet, nicht nur in der Beratung, sondern auch vor Gericht.

Das Wissen um intersektionale Diskriminierung scheitert jedoch an den Strukturen: An den Strukturen des AGG, an den Strukturen zur Erfassung und Dokumentation von intersektionaler Diskriminierung in der Beratung sowie an den Strukturen zur Verhandlung und Prüfung von intersektionaler Diskriminierung vor Gericht. Hauptsächlich letztere, also Gerichte und Richter*innen, so zeigen unsere Analysen, haben Schwierigkeiten mit einem Verständnis von intersektionaler Diskriminierung, vor allem dann, wenn diese nicht als eindimensionale oder additive Diskriminierung bearbeitet werden kann.

Auch wir sehen daher einen umfassenden Reformbedarf des AGG, um – neben den eingangs genannten Forderungen – intersektionale Diskriminierung zu erfassen und vor Gericht geltend machen zu können. Abgesehen von §4 AGG gibt es bislang keine rechtliche Verankerung von mehrdimensionaler Diskriminierung, d. h. auch nicht von intersektionaler Diskriminierung. Gleichzeitig reicht §4 AGG offensichtlich nicht aus, um Fälle zu bearbeiten, „bei denen erst das ko-konstitutive Zusammenwirken von Kategorisierungen zur Diskriminierung führt“ (Marten/Walgenbach 2023: 137).

Darüber hinaus sehen wir die Notwendigkeit erweiterter Angebote zur Beratung im Zusammenhang mit intersektionaler Diskriminierung sowie der (weiteren) Sensibilisierung von Beratenden und Jurist*innen (vor allem an den Gerichten). Dabei sollte vor allem auch die strukturelle Ebene von Diskriminierungen – also Machtverhältnisse wie Rassismus, Sexismus, Ableismus oder Heteronormativität – Berücksichtigung finden. Den Überlegungen der Legal Gender Studies anschließend möchten wir uns in diesem Zusammenhang auch für ein postkategoriales Verständnis von intersektionaler Diskriminierung stark machen, da nur so auf die – in den Intersektionalitätsdebatten stets mitgedachte – Verwobenheit von Macht-, Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnissen auf der Strukturebene verwiesen werden kann. Wir wenden uns damit explizit gegen das Korsett von Differenzkategorien, das auch der derzeitigen Formulierung im AGG zugrunde liegt, und plädieren dafür, die Bekämpfung von Diskriminierung von der Mehrfachzugehörigkeit, von den Zwischenräumen und Uneindeutigkeiten aus zu denken. Gleichzeitig darf „Intersektionalität“ aber auch nicht einfach als „Buzzword“ (Davis 2008) fungieren, durch dessen (alleinige) Nennung letztlich eine konkrete Auseinandersetzung mit den komplexen Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen vermieden wird.

Literatur

- Aikins, Muna AnNisa/Bremberger, Teresa/Aikins, Joshua Kwesi/Gyamerah, Daniel/Yıldırım-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afroasiatischer Menschen in Deutschland. Berlin. www.afrozensus.de.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Diskriminierung in Deutschland: Erkenntnisse und Empfehlungen – Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung – Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Vorgelegt von der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung. www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022): Jahresbericht 2021. www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2011a): Erster Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2011b): Erster Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Steckbrief zum Bericht, www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Antidiskriminierungsverband Deutschland (2024): Die advd-Falldokumentation: Handreichung und Kategoriensystem. https://www.antidiskriminierung.org/s/Handreichung_advd_Falldokumentation.pdf.
- Baer, Susanne (2010): Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts und drei Orientierungen für die Zukunft. Heinrich Böll Stiftung (Hg.): Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity. Berlin, 23–39, www.boell.de.
- Baer, Susanne/Melanie Bittner/Anna Lena Götsche (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung. Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Teilexpertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Bartel, Daniel/Kalpaka, Annita (2022): Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland: Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte. www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Bartsch, Samera/Aalders, Sophia (2023): Diskriminierungsschutz zwischen Kontinuität und Wandel: Reformdebatten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz 2006-2022. DeZIM Working Papers #01/23, www.dezim-institut.de.
- Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Baden-Baden: Nomos, www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Berghahn, Sabine/Egenberger, Vera/Klapp, Micha/Klose, Alexander/Liebscher, Doris, Supik, Linda/Tischbirek, Alexander (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Bräu, Miriam (2022): Antidiskriminierung und Intersektionalität. Eine feministisch-juristische Perspektive. Fuhrmann, Laura/Akbaba, Yalız (Hg): Schule zwischen Wandel und Stagnation. Springer VS: Wiesbaden, 61–73.
- Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e. V. (2014): Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. www.bug-ev.org.
- Butler, Judith (1995): Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Combahee River Collective (1982): A Black Feminist Statement. In: Hull, Gloria T./Bell-Scott, Patricia/Smith, Barbara (Hg.): But Some of Us Are Brave. Black Women's Studies. Old Westbury, 13–22.
- Crenshaw, Kimberly (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. The University of Chicago Legal Forum, 139–167.
- Davis, Kathy (2008): Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful. Feminist Theory, 9(1), 67–85. doi:10.1177/1464700108086

- Davis, Kathy/Lutz, Helma (2023a): The Routledge International Handbook of Intersectionality Studies. London: Routledge.
- Davis, Kathy/Lutz, Helma (2023b): Intersectionality as Critical Method: Asking the Other Question. Dies. (Hg.): The Routledge International Handbook of Intersectionality Studies. London: Routledge, 222–234.
- Degele, Nina/Winker, Gabriele (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. www.soziologie.uni-freiburg.de.
- Dern, Susanne/Inowlocki, Lena/Oberlies, Dagmar/Bernstein, Julia (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung. Eine empirische Untersuchung anhand von autobiografisch-narrativen Interviews. Teilexpertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durch die Fachhochschule Frankfurt am Main/Hochschule Esslingen. Berlin, www.antidiskriminierungsstelle.de.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (o.J.): Rassistische Diskriminierung: Begriff „Rasse“. www.institut-fuer-menschenrechte.de [Zugriff: 07.10.2024].
- Eigenmann, Laura/Guschke, Bontu Lucie/Zippel, Kathrin (2024): Intersectional transformation or ‘gender equality+’? Intersectionality in European Union policies on research and science. European Journal of Politics and Gender: 1–26. doi:10.1332/25151088Y2024D000000053
- Elsuni, Sarah (2014): Mehrdimensionale Diskriminierung im Fokus der Rechtsforschung. Philipp, Simone/Meier, Isabella/Apostolovski, Veronika/Starl, Klaus/Schmidlechner, Karin (Hg.): Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 161–178.
- Helfferich, Cornelia (2022): Leitfaden- und Experteninterviews. Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer VS, Wiesbaden, 875–892.
- Holzleithner, Elisabeth (2023): Law and Social Justice: Intersectional Dimensions. Davis, Kathy/Lutz, Helma (Hg.): The Routledge International Handbook of Intersectionality Studies. London: Routledge, 251–263.
- ILGA-Europe (2024): Rainbow Map. www.rainbowmap.ilga-europe.org [Zugriff: 13.07.2024].
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): „Intersectionality“ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „race, class, gender“. Feministische Studien, Jg. 23, Nr. 1, 68–82. doi: 10.1515/fs-2005-0107
- Kotsas, Manja Dimitra (2021): „Intersektionale Diskriminierung“ – interdisziplinäre Überlegungen zu einer postkategorialen Herangehensweise an das AGG. Working Paper Series 20/2021 „Gender, Diversity and Migration“. Faculty of Social Sciences, Goethe University Frankfurt. www.fb03.uni-frankfurt.de.
- Lembke, Ulrike/Liebscher, Doris (2014): Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? – Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik? Philipp, Simone/Meier, Isabella/Apostolovski, Veronika/Starl, Klaus/Schmidlechner, Karin Maria (Hg.): Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis. Baden-Baden: Nomos, 261–290.
- Liebscher, Doris/Naguib, Tarek/Plümecke, Tino/Remus, Juana (2012): Wege aus der Essentialismusfalle: Überlegungen zu einem postkategorialen Antidiskriminierungsrecht. Kritische Justiz, 45 (2), 204–218. doi:10.5771/0023-4834-2012-2-204
- Liebscher, Doris/Remus, Juana/Bartel, Daniel (2014): Rassismus vor Gericht. Weiße Norm und Schwarzes Wissen im rechtlichen Raum. Kritische Justiz, Jg. 47, Nr. 2, 135–151. doi:10.5771/0023-4834-2014-2-135
- Lutz, Helma/Wenning, Norbert (Hg.) (2001): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen: Leske & Budrich.
- Lutz, Helma/Herrera Vivar, Maria Teresa/Supik, Linda (Hg.) (2010): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzepts. Wiesbaden: VS.
- Marten, Eike/Walgenbach, Katharina (2023): Intersektionale Diskriminierung. Scherr, Albert/Reinhardt, Anna Cornelia/El-Mafaalani, Aladin (Hg.): Handbuch Diskriminierung, 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS, 131–145.
- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. Signs. Journal of Women in Culture and Society, 30/3, 1771–1800. doi:10.1086/426800
- Nationaler Diskriminierungs- & Rassismusmonitor (NaDiRa) (2020): Rassistische Realitäten – Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? www.rassismusmonitor.de.

- Otto, Magdalena (2024): Das Antidiskriminierungsrecht in der Kritik internationaler Menschenrechtsgremien, www.institut-fuer-menschenrechte.de.
- Riegel, Christine (2016): Bildung. Intersektionalität. Othering. Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen. Bielefeld: transcript.
- Schiak, Dagmar (2007): § 4 Rn. 2. Dies./Kocher, Eva (Hg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive. München: Sellier.
- Schiak, Dagmar (2017): Intersektionelle Diskriminierung vor dem Europäischen Gerichtshof – Ein erster verfehlter Versuch? Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA), Jg. 10, Nr. 4, 407–432.
- Spies, Tina/Tuider, Elisabeth (2022): Subjektivierung und Othering in der postmigrantischen Gesellschaft. Entwurf einer intersektional-dekolonialen Subjektivierungsforschung. Siouti, Irini/Spies, Tina/Tuider, Elisabeth/von Unger, Hella/Yıldız, Erol (Hg.): Othering in der postmigrantischen Gesellschaft. Herausforderungen und Konsequenzen für die Forschungspraxis. Bielefeld: transcript, 57–83.
- Spies, Tina/Tuider, Elisabeth (2025): Studies on Subjectivation in Postmigrant Societies. Situational Analyses in an Intersectional-decolonial Approach. Spies, Tina/Budak-Kim, Hazal/Aktan, Oktay/Tuider, Elisabeth (Hg.): Diversity and Difference. Perspectives on Subjectivation Research. Wiesbaden: Springer VS, im Ersch.
- Tuider, Elisabeth (2017): Intersektionale Perspektiven auf Sexualität und Geschlecht im Kontext von Migrationsgesellschaften. Sielert, Uwe/Marburger, Helga/Griese, Christiane (Hg.): Sexualität und Geschlecht im Einwanderungsland: Öffentliche und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Oldenbourg: De Gruyter, 55–68.
- Walgenbach, Katharina (2017): Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft. 2. Auflage, Opladen: Barbara Budrich.
- Wersig, Maria (2008): Zwei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Reformbedarf in Deutschland und Weiterentwicklung der europäischen Antidiskriminierungspolitik. *Femina Politica* 12: 2, 125–128. doi:10.25595/3149
- Yuval-Davis, Nira (2006): Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies* 13, no. 3, 193–209. doi:10.1177/1350506806065752
- Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hg.) (2023): Die distanzierte Mitte – Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Friedrich-Ebert-Stiftung: Dietz Verlag.

Spies, Tina, Dr., Professorin für Soziologie, Gender & Diversity, Institut für Sozialwissenschaften, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Leitung des Arbeitsbereichs Gender & Diversity Studies sowie des Masters Migration & Diversität. Forschungsschwerpunkte: Rassismuskritische Migrationsforschung, Gender Studies, Intersektionalitätsforschung, Subjektivierungsforschung. spies@gender.uni-kiel.de

Tuider, Elisabeth, Dr., Professorin und Leitung des Fachgebiets Soziologie der Diversität unter besonderer Berücksichtigung der Dimension Gender am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel. Forschungsschwerpunkte: gender- und queer-studies, cultural- und postkolonial-studies sowie rassismuskritische Migrationsforschung, intersektional-dekoloniale Subjektivierungsforschung, Sexualisierte Gewalt in pädagogischen Kontexten. tuider@uni-kassel.de

Kotsas, Manja Dimitra, M.A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich Gender & Diversity Studies, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Forschungsschwerpunkte: Antidiskriminierungsforschung, Intersektionalitätsforschung, rassismuskritische Polizeiforschung. kotsas@gender.uni-kiel.de

Fixemer, Tom, M.A., promovierend am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Fachgruppe Soziologie, Fachgebiet Soziologie der Diversität der Universität Kassel, Forschungsschwerpunkte: Intersektionalitäts-, Sexual- und Gewaltforschung, internationale Jugendarbeit und queer-migrantische Studien. tom.fixemer@uni-kassel.de

Budak-Kim, Hazal, Dipl.-Soz., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich Gender & Diversity Studies, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Forschungsschwerpunkte: kritische Migrations- und Rassismusforschung, Stadt- und Regionalsoziologie, Qualitative Methoden. budak-kim@gender.uni-kiel.de