

Herausgeber: Deutscher Juristinnenbund e. V. (djb)

Präsidentin: Ursula Matthiessen-Kreuder, Rechtsanwältin, Bad Homburg (Präsidentin); Lucy Chebout, Rechtsanwältin, Berlin; Verena Haisch, Rechtsanwältin, Hamburg (Vizepräsidentinnen); Petra Lorenz, Regierungsdirektorin i.R., Sinzheim (Schatzmeisterin); Prof. Dr. Maria Wersig, Hochschullehrerin, Hannover (Past Präsidentin); Anke Gimbal, Rechtsassessorin, djb-Geschäftsführerin, Berlin (mit beratender Stimme). Schriftleitung: Amelie Schillinger, Referentin in der djb-Geschäftsstelle, Berlin.

DOI: 10.5771/1866-377X-2025-1-1

Historie der Intersektionalität: von der Schwarzen Frauenbewegung zum rechtlichen Anspruch



Dr. Elisabeth Kaneza

Vorstandsvorsitzende der Kaneza Foundation for Dialogue and Empowerment, Menschenrechtlerin, Berlin

“It is not our differences that divide us. It is our inability to recognize, accept, and celebrate those differences.”
(Audre Lorde)¹

▲ Foto: privat

Der Begriff „Intersektionalität“ ist mittlerweile weit verbreitet. Besonders in Debatten zu Gleichheit und Antidiskriminierung wird er oft als ein wichtiges Instrument für den Abbau von Ungleichheiten genannt. Verglichen mit der langen Rechtsgeschichte in den USA, wo die juristische Auseinandersetzung mit Intersektionalität in den 1970er Jahren begann, handelt es sich in der deutschen Rechtswissenschaft und Rechtspraxis um ein relativ neues Konzept. Es fehlt an einem umfassenden Wissen über die Geschichte der Intersektionalität und ihre Bedeutung als juristisches Konzept. Unklar ist vor allem, wie sich Intersektionalität zu anderen Manifestationen der Ungleichheit verhält und welche Stellung sie im bestehenden Antidiskriminierungsrecht einnehmen soll. Dieser Umstand führt zu einer Unsicherheit unter Jurist*innen, die nicht förderlich für die Befassung mit der Intersektionalität im deutschen Recht ist. Das Resultat ist, dass bestehende Schutzlücken nicht erkannt und geschlossen werden können. Um dies zu ändern, widmet sich dieser Beitrag der Historie der Intersektionalität und untersucht, wie sie in das Recht als Diskriminierungsform übertragen und anerkannt wurde.

Geschichtlicher Hintergrund

Intersektionalität ist ein Analyseinstrument und zugleich eine Kritik gegen den Fokus auf einzelne Ungleichheitserfahrungen. Die Entstehungsgeschichte wird oft im globalen Norden verortet, wo Afro-amerikanische Frauen in den 1960er und 1970er Jahren sowohl an der Bürgerrechtsbewegung als auch an der Frauenbewegung kritisierten, dass in diesen jeweils eine Kategorie – *race* in der Bürgerrechtsbewegung und Geschlecht in der Frauenbewegung – vorrangig berücksichtigt wurde. Die Erfahrungen von Schwarzen Frauen fielen dadurch durch das Raster, denn sie waren zugleich Schwarz, weiblich und gehörten der Arbeiterklasse an.²

Intersektionalität als Perspektive gab es jedoch schon lange vorher und wurde auch im Globalen Süden thematisiert, oft ohne diese Terminologie zu verwenden, um auf die Ungleichheiten, die Frauen angesichts ihrer Erfahrungen mit dem Kolonialismus und der Versklavung gemacht hatten, hinzuweisen, beispielsweise auch in Indien und Brasilien.³ Schon 1851 machte die ehemalige Sklavin *Sojourner Truth* mit ihrer Rede „Ain’t I a woman?“ auf die spezifischen Erfahrungen von Schwarzen Frauen aufmerksam.⁴

Die US-amerikanische Frauenbewegung der 1970er Jahre wurde von weißen Frauen der Oberschichten angeführt, die andere Ziele verfolgten als marginalisierte Frauen. In den USA bedeuteten die verschiedenen Interessen auch unterschiedliche

1 „Es sind nicht unsere Unterschiede, die uns trennen. Es ist unsere Unfähigkeit, diese Unterschiede zu erkennen, zu akzeptieren und zu feiern.“ (Übers. d. Red.)

2 Hill Collins, Patricia / Bilge, Sirma: *Intersectionality*, 2. Auflage, Cambridge/Medford 2020, S. 3.

3 Ebd.

4 Die übersetzte Rede ist in: Kelly, Natasha A.: *Schwarzer Feminismus, Grundlagentexte*, 2. Auflage, Münster 2019, S. 17 ff.

Visionen für die Frauenbewegung. Es wurde deutlich, dass es innerhalb der Frauenbewegung einen Klassenkampf und rassische Ungleichheit gab. Als Antwort darauf entstand der Schwarze Feminismus, der sich den Anliegen von Schwarzen Frauen widmete und ihre marginalisierte sozio-ökonomische Situation innerhalb der Frauenbewegung sichtbar machte.⁵ Im Kontext des Schwarzen Feminismus ist vor allem das *Combahee River Collective* hervorzuheben, welches 1977 eine Schwarze feministische Stellungnahme herausbrachte.⁶

Übertragung der Intersektionalität in das Antidiskriminierungsrecht

Da der Schwarze Feminismus mit dem Konzept der Intersektionalität eine inhärent transformative Perspektive verbindet, die diskriminierende Verhältnisse also bekämpfen will, stellt sich die Frage, welche Schlüsse sich daraus für das Recht ergeben und welches die geeignete Definition von Intersektionalität für das Recht sein könnte. In den USA wurde dies vor allem in Fällen der Arbeitsdiskriminierung behandelt, die von Schwarzen Frauen und Frauen of Color initiiert wurden. Der erste bekannte Rechtsfall ist *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Div.* Die Schwarze Frau *Emma DeGraffenreid* erhob zusammen mit weiteren Schwarzen Frauen 1976 Klage gegen General Motors, weil sie als einzige Gruppe entlassen worden waren. Vor 1964 hatte General Motors überhaupt keine Schwarzen Frauen eingestellt. Der US-amerikanische Automobilkonzern beschäftigte jedoch auch weiße Frauen und Schwarze Männer, die von den Kündigungen nicht betroffen waren. Die Frauen stützten ihre Klage auf ihre Diskriminierung als Schwarze Frauen. Das zuständige Bezirksgericht lehnte es ab, dass dies eine Diskriminierungskategorie sein könnte, und zwar mit der Begründung, dass es keinen Diskriminierungsgrund gebe, der eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts und wegen der Rasse kombinieren ließe.⁷ Nach dem Gericht waren Schwarze Frauen im Besonderen keine zu schützende Gruppe. Es könne deshalb keine neue „super-remedy“, also kein spezielles Rechtsmittel für sie geschaffen werden.⁸ Diese Auffassung wurde in weiteren Fällen bestätigt, in denen Schwarze Frauen ihre Diskriminierung anerkannt haben wollten.⁹

Kimberlé Crenshaw, eine der prominentesten Vertreter*innen der *Critical Race Theory* (CRT), analysierte die Gerichtsentscheidungen in den Intersektionalität-Fällen. Darin untermauerte *Crenshaw* die Perspektive auf die intersektionalen Erfahrungen von Schwarzen Frauen, die wegen der starren Grenzen der Geschlechter- und Rassendiskriminierungskategorien in den Gerichtsverfahren nicht zählten. Die Entscheidungen hätten gezeigt, dass der Schutz von Schwarzen Frauen nicht garantiert werden könne, wenn ihre Erfahrungen weder denen von weißen Frauen noch denen von Schwarzen Männern entsprachen.¹⁰

Was Schwarze Frauen in den USA versuchten, kann als der Transfer der Intersektionalität in das Rechtssystem gesehen werden, um einen rechtlichen Anspruch auf den Schutz vor intersektionaler Diskriminierung zu erreichen. Es ist relevant, zu berücksichtigen, dass die Erfahrungen von Schwarzen Frauen für eine Synergie der Intersektion von Geschlecht und Rasse stehen. Wie *Solanke* beschreibt, unterstreicht diese Synergie der inter-

sektionalen Diskriminierung eine wechselseitige Abhängigkeit der Merkmale, aus der Schwarze Frauen als neue Kategorie hervorgehen.¹¹ Die Gerichte, die mit den ersten Fällen der intersektionalen Diskriminierung konfrontiert waren, erkannten dieses Zusammenwirken nicht. Sie stellten sich dagegen, für Schwarze Frauen eine Kombination der Diskriminierungsmerkmale anzuerkennen. Das Ergebnis wäre für sie „Merkmal A + Merkmal B“ gewesen, was in der Summe zwei Kategorien ergeben hätte. Die Gerichte bewiesen dabei, dass sie das juristische Konzept der Intersektionalität nicht verstanden hatten, denn intersektionale Diskriminierung ist nicht mit additiver Diskriminierung gleichzusetzen.¹² Dazu schrieb *Crenshaw*:

“Black women sometimes experience discrimination in ways similar to white women’s experiences; sometimes they share very similar experiences with Black men. Yet often they experience double-discrimination – the combined effects of practices which discriminate on the basis of race, and on the basis of sex. And sometimes, they experience discrimination as Black women – not the sum of race and sex discrimination, but as Black women.”¹³

US-amerikanische Gerichte erkannten schließlich Klagen von intersektionaler Diskriminierung an. Exemplarisch soll hier der Fall *Jeffries v. Harris County Community Action Association* (1977) behandelt werden, in dem eine Schwarze Frau behauptete, dass ihr Arbeitgeber sie diskriminiert habe, weil er eine offene Position, auf die sie sich beworben hatte, informell kommissarisch mit einem Schwarzen Mann besetzte. Die Klägerin gab als Diskriminierungsmerkmale Rasse, Geschlecht und eine Kombination von Rasse und Geschlecht an. In erster Instanz wies

5 Grundlegend Davis, Angela Y.: *Women, Race & Class*, London 1981; Lorde, Audre: *Sister Outsider, Essays*, München 20; Kelly, Natasha A.: *Schwarzer Feminismus*, Grundlagenexten, 2. Auflage, Münster 2019.

6 American Studies at Yale, The Combahee River Collective Statement, online: https://americanstudies.yale.edu/sites/default/files/files/Keyword%20Coalition_Readings.pdf (Zugriff: 19.08.2024).

7 *DeGraffenreid v. General Motors Assembly DIV, ETC.*, 413 F. Supp. 142 (E.D. Mo. 1976).

8 Ebd.

9 *Payne v. Travenol Laboratories, Inc.*, 74 F.R.D. 14 (N.D. Miss. 1976); *Moore v. Hughes Helicopters, Inc.*, 708 F.2d 475 (9th Cir. 1983).

10 Crenshaw, Kimberlé: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum 1989, S. 139-167.

11 Solanke, Iyola: The EU approach to intersectional discrimination law, in: Abels, Gabriele / Krizsán, Andrea / MacRae, Heather / van der Leuten, Anna (Hrsg.): The Routledge Handbook of Gender and EU Politics, Abingdon/New York 2021, S. 93-104.

12 Solanke, Iyola (Fn. 11), S. 94 ff.; Grünberger, Michael / Mangold, Anna Katharina / Markard, Nora / Payandeh, Mehrdad / Towfigh, Emanuel V.: Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, Ein Essay, Baden-Baden 2021, S. 20.

13 „Schwarze Frauen erfahren manchmal eine Diskriminierung, die derer weißer Frauen ähnelt; manchmal machen sie ganz ähnliche Erfahrungen wie Schwarze Männer. Oftmals sind sie jedoch einer doppelten Diskriminierung ausgesetzt – den kombinierten Auswirkungen von Praktiken, die auf der Grundlage der Rasse und des Geschlechts diskriminieren. Und manchmal erfahren sie Diskriminierung als Schwarze Frauen – nicht als Summe aus Rasse und Geschlecht, sondern als Schwarze Frauen.“, Crenshaw, Kimberlé (Fn. 10), S. 149, Übers. d. Red.

das zuständige Bezirksgericht die Klage mit der Begründung ab, dass es weder rassische Diskriminierung noch Geschlechterdiskriminierung feststellen könne. Da das Unternehmen die Stelle einem Schwarzen Mann angeboten hatte, läge keine rassische Diskriminierung vor. Zudem beschäftigte die Organisation eine hohe Anzahl von Frauen, darunter auch in Leitungspositionen.¹⁴ Die Klägerin legte daraufhin Berufung vor einem Bundesgericht ein und merkte an, dass das Bezirksgericht ihren Diskriminierungsvorwurf aufgrund von Rasse *und* Geschlecht nicht berücksichtigt hatte. Das Bundesgericht gab der Klägerin in diesem Punkt Recht und machte eine wegweisende Aussage im Hinblick auf intersektionale Diskriminierung:

“We agree that discrimination against black females can exist even in the absence of discrimination against black men or white women.”¹⁵

Mit diesem Satz erkannten die Richter*innen etwas an, was die anderen Gerichte zuvor abgelehnt hatten: Dass Schwarze Frauen auch dann von Diskriminierung betroffen sein können, wenn es Schwarze Männer und weiße Frauen nicht sind. Ferner thematisierten die Richter*innen die wichtige dogmatische Frage, wie die Diskriminierungsverbote in *Title VII* des *Civil Rights Act* von 1964 interpretiert werden sollten. Die Richter*innen kamen zu dem Schluss, dass der Wortlaut „race, color, religion, sex or national origin“ und die historische Betrachtung ergaben, dass der US-Kongress die Diskriminierung sowohl wegen eines der Diskriminierungsgründe als auch wegen aller verbieten wollte. Und in Abwesenheit einer eindeutigen Erklärung des Kongresses, dass Schwarze Frauen nicht als eine separate Gruppe geschützt werden sollten, könnten sie kein Ergebnis unterstützen, das Schwarze Frauen ohne Rechtsmittel unter *Title VII* ließ. Nach *Jeffries v. Harris County Community Action Association* wurde intersektionale Diskriminierung in weiteren Fällen anerkannt¹⁶ und die Ansicht etabliert, dass, wenn zwei Diskriminierungskategorien existieren, sie nicht auf verschiedene Komponenten reduziert werden sollen. Denn der Versuch, die Identität einer Person an der Intersektion von Rasse und Geschlecht zweizuteilen, führe oft dazu, dass ihre Erfahrungen verfälscht oder ignoriert würden.¹⁷

Unterscheidung von intersektionaler Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung

Ausgehend von den behandelten Fällen und der Rechtsprechung lässt sich eine Definition für die intersektionale Diskriminierung bestimmen. Es handelt sich um eine eigene Diskriminierungsform, die sich aus der Kombination von mindestens zwei anerkannten Merkmalen ergibt, die jedoch in einer bestimmten Situation für sich allein *keine* Diskriminierung darstellen.

Damit unterscheidet sich die intersektionale Diskriminierung von der Mehrfachdiskriminierung, bei der Personen aufgrund von mehreren Diskriminierungskategorien diskriminiert werden können, die jedoch eigenständig bleiben. Somit ist intersektionale Diskriminierung nicht mit der Mehrfachdiskriminierung gleichzusetzen. Es ist jedoch festzustellen, dass in der deutschen und europäischen Rechtswissenschaft beide Begriffe oft synonym verwendet werden. Anders als bei der intersektionalen

Diskriminierung finden die Diskriminierungserfahrungen wegen mehrerer Gründe jedoch nicht notwendigerweise in einer Situation oder an einem Ort statt.¹⁸ Beispielsweise kann eine muslimische Frau jeweils wegen ihres Geschlechts oder ihrer Religionszugehörigkeit von Mehrfachdiskriminierung betroffen sein. Für das Vorliegen der Mehrfachdiskriminierung ist es nicht entscheidend, dass sie zu jeder Zeit eine Diskriminierung erfährt, die alle Diskriminierungskategorien vereint. Hingegen zeichnet sich die intersektionale Diskriminierung dadurch aus, dass ihre Ungleichbehandlung als muslimische Frau als eine eigene und spezifische Diskriminierungsform herausgestellt werden würde, weil es nicht darauf ankommt, dass eine Handlung an jeweils eines der Merkmale anknüpft. Der Ausschluss

Die Anerkennung intersektionaler Diskriminierung bedeutet ein Mehr an Diskriminierungsschutz.

von kopftuchtragenden Frauen aus der Justiz ist deshalb als intersektionale Diskriminierung zu bewerten. Somit bedeutet die Anerkennung intersektionaler Diskriminierung ein Mehr an Diskriminierungsschutz.

Umgang mit intersektionaler Diskriminierung in der Europäischen Union

Innerhalb der Europäischen Union (EU) ist ersichtlich,¹⁹ dass sich das Konzept der intersektionalen Diskriminierung nicht durchgesetzt hat. Der EuGH hat im Fall *Parris* (2016) festgestellt, dass das Unionsrecht die intersektionale Diskriminierung nicht abdeckt, die Mehrfachdiskriminierung hingegen schon.²⁰ Es kann argumentiert werden, dass durch diese fehlende Anerkennung Intersektionalität im Recht der EU de-radikaliert wurde und die Opfer – in diesem Fall Schwarze Frauen – re-marginalisiert wurden.²¹ Die fehlende Berücksichtigung der intersektionalen

14 *Jeffries v. Harris County Community Ass'n*, 425 F Supp. 1208 (S.D. Tex. 1977).

15 *Jefferies v. Harris Cty. Cmty. Action*, 615 F.2d 1025 (5th Cir. 1980).

16 Abrokwa, Alice: “When They Enter, We All Enter”: Opening the Door to Intersectoral Discrimination Claims Based on Race and Disability, Michigan Journal of Race and Law 2018, S. 15–74.

17 *Lam v. Univ. of Hawaii*, 40 F.3d 1551 (9th Cir. 1994). Siehe auch *Graham v. Bendix Corp.*, 585 F. Supp. 1036 (N.D. Ind. 1984); *Chambers v. Omaha Girls Club, Inc.*, 834 F.2d 697 (8th Cir. 1987).

18 Baer, Susanne / Bittner, Melanie / Götsche, Anna Lena: Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse, Teilexpertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, online: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_mehrdimensionale_diskriminierung_jur_analyse.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: 09.09.2024).

19 Zu dem Umgang mit der Abgrenzung zwischen Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität auf internationaler Ebene, wie beispielsweise dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, siehe Karoline Riegel, in diesem Heft, S. 3.

20 EuGH, *Parris*, Urteil v. 24.11.2016, Rs. C-443/15, ECLI:EU:C:2016:897, Rn. 80 ff.

21 Solanke, Iyola (Fn. 11), S. 96.

Diskriminierung hat Gründe, die bis in die Entstehung des Unionsrechts zurückreichen. Das Antidiskriminierungsrecht der EU umfasste ursprünglich nur Geschlecht und Nationalität (für EU-Staaten) als anerkannte Diskriminierungskategorien. Geschlechtergleichheit dominierte lange den Antidiskriminierungsrahmen der EU.²² Erst ab den 1980er Jahren fingen feministische Gruppen an, den Rassismus in der EU und die fehlende Teilhabe von migrantischen Frauen und Frauen *of Color* zu thematisieren und forderten später, dass sie durch das Unionsrecht vor Diskriminierung geschützt werden sollten. In diesen Analysen wurde nicht der Begriff „Intersektionalität“ verwendet, sondern es wurde von einer „Mehrachtbetroffenheit“ von Frauen gesprochen. Die Mehrfachdiskriminierung wurde somit zu einer feministischen Frage und im Zusammenhang mit den Frauenrechten in das Unionsrecht eingeführt.²³ Die sogenannte *Race Directive*,²⁴ die dank der Bemühungen der Antirassismus-Bewegung 2000 beschlossen wurde, enthält die Mehrfachdiskriminierung von Frauen in der Begründung.²⁵ Hier wird ersichtlich, dass in der EU die intersektionale Diskriminierung auf das Konzept der Mehrfachdiskriminierung verkürzt wurde.²⁶ Es wurde noch nicht endgültig erörtert, wie Intersektionalität in die Rechtspraxis gebracht werden kann. Zudem fehlt in der EU eine vergleichbare Berücksichtigung der Kategorie Rasse als soziale Kategorie und als Rechtsbegriff, wie in den USA.²⁷ Die Relevanz von Rasse und Rassismus war sowohl für die Entstehung des Schwarzen Feminismus als auch für die Anerkennung der intersektionalen Diskriminierung ausschlaggebend.

Eine Umfrage des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpert*innen zu Geschlechtergleichheit und Nichtdiskriminierung aus dem Jahr 2016 ergab, dass es keinen Staat in der EU gibt, der den Schutz vor intersektionaler Diskriminierung in Gesetzen verankert hatte.²⁸ Die jüngsten Entwicklungen zeigen jedoch einen Perspektivwechsel. Das Europäische Parlament forderte 2022 in einer Entschließung die Förderung eines EU-Rahmens für intersektionelle Diskriminierung und erkannte an, dass sich intersektionale Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung unterscheiden.²⁹ 2023 wurde zudem die sogenannte Entgeltransparenzrichtlinie zu mehr Gehaltstransparenz beschlossen, die neben der Geschlechterdiskriminierung die intersektionale Diskriminierung umfasst.³⁰ Auf der Ebene der Mitgliedstaaten hat Belgien 2023 die intersektionale Diskriminierung im Antidiskriminierungsrecht aufgenommen.³¹ In Deutschland erkennt das AGG in § 4 eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe an, jedoch nicht die intersektionale Diskriminierung. In der Rechtspraxis zeigt sich, dass deutsche Gerichte weder der Mehrfachdiskriminierung noch der intersektionalen Diskriminierung eine eigenständige Bedeutung beimessen und sie ablehnen.³²

Fazit

Intersektionalität hat sich von einer Perspektive und Position im Schwarzen Feminismus zu einem Analyseinstrument entwickelt, mit dessen Hilfe Ungleichheiten und Diskriminierungen von marginalisierten Gruppen sichtbar gemacht werden können – auch und gerade in Rechtswissenschaft und Rechtsprechung.

Denkt man die feministischen intersektionalen Bewegungen zu Ende, dann kann das Recht ein machtvolles Mittel sein, um die strukturelle Ungleichheit, die aus intersektionaler Diskriminierung resultiert, anzuerkennen, abzubauen und auszugleichen. Für das Recht genügt die Feststellung des Zusammenwirkens von Ungleichheitsdimensionen nicht, weil es die Aufgabe hat, Opfern von Diskriminierung zu Gerechtigkeit zu verhelfen. Zugleich handelt es sich um ein System, das Ungleichheiten erzeugen und aufrechterhalten kann. Denn wenn der bestehende Rechtsrahmen eine Diskriminierungsform nicht umfasst, ist der Vorwurf berechtigt, dass den Betroffenen Schutz verwehrt wird.

In den USA gelang die Übertragung der Intersektionalität von der Schwarzen Frauenbewegung in das Antidiskriminierungsrecht, mit der Folge, dass Klagen von intersektionaler Diskriminierung von Gerichten anerkannt wurden. In Europa und Deutschland steht diese Entwicklung noch aus. Solange es keine Anerkennung der intersektionalen Diskriminierung gibt, findet eine Fortsetzung und Verschärfung von bestehenden Ungleichheiten statt. Ein Wandel setzt die Befähigung von marginalisierten Gruppen, gegen intersektionale Diskriminierung zu klagen, die Verankerung von Intersektionalität in der Rechtswissenschaft und die Repräsentation von diversen und rassismuskritischen Perspektiven in der Justiz voraus.

- 22 von Wahl, Angelika: The EU as a gender equality regime, A core research concept, in: Abels, Gabriele / Krizsán, Andrea / MacRae, Heather / van der Vleuten, Anna (Hrsg.): The Routledge Handbook of Gender and EU Politics, Abingdon/New York 2021, S. 17-29.
- 23 Xenidis, Raphaële: Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law, Towards Redressing Complex Inequality?, in: Belavusau, Uladzislau / Henrard, Kristin (Hrsg.): EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender, Oxford/Portland, S. 41-74.
- 24 Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft, ABI. L 180/22, 19.07.2000.
- 25 Richtlinie 2000/43/EG, Ziffer 14. Ebenso Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI. L 303, 02.12.2000, Ziffer 3.
- 26 Solanke, Iyola (Fn. 11), S. 95 ff.
- 27 Vgl. Solanke, Iyola (Fn. 11), S. 100 ff.; Möschel, Mathias: Law, Lawyers and Race: Critical Race Theory from the United States to Europe, Abindon/New York 2016.
- 28 Europäische Kommission: Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law, Brüssel 2016, S. 51 ff.
- 29 Entschließung des Europäischen Parlaments v. 06.07.2022 zu der intersektionellen Diskriminierung in der Europäischen Union – der sozioökonomischen Lage von Frauen afrikanischer, nahöstlicher, lateinamerikanischer und asiatischer Abstammung, online: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_DE.html (Zugriff: 09.09.2024).
- 30 Richtlinie 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 10.05.2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgeltransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABI. L 132/21, 17.05.2023.
- 31 UNIA, La loi évolue, les victimes de discriminations sont mieux protégées, online: <http://www.unia.be/fr/articles/la-loi-evolue-les-victimes-de-discriminations-sont-mieux-protegees> (Zugriff: 09.09.2024).
- 32 Klapp, Micha / Porsche, Stefanie: 10 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz aus gleichstellungspolitischer Perspektive, djbz 1/2017, S. 18-21, auch online: <https://www.nomos-elibrary.de/de/10.5771/1866-377X-2017-1-18/10-jahre-allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-aus-gleichstellungspolitischer-perspektive-jahrgang-20-2017-heft-1?page=1> (Zugriff: 17.03.2024).