

Herausgeber: Deutscher Juristinnenbund e. V. (djb)

Präsidium: Prof. Dr. Susanne Baer, Richterin am BVerfG a.D. (Präsidentin); Dr. Lucy Chebout, Richterin, Berlin; Verena Haisch, Rechtsanwältin, Hamburg (Vizepräsidentinnen); Nadine Köster, Referatsleiterin, Bonn (Schatzmeisterin); Ursula Matthiessen-Kreuder, Rechtsanwältin, Bad Homburg (Past President); Anke Gimbal, Rechtsassessorin, djb-Geschäftsführerin, Berlin (mit beratender Stimme).
Schriftleitung: Amelie Schillinger, Stellvertretende djb-Geschäftsführerin, Berlin.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-1-1

Intersektionalität – Aus den Mühen der Theoriegebirge in die Mühen der dogmatischen Ebenen



▲ Foto: Antirassismus-beauftragte

Prof. Dr. Mehrdad Payandeh, LL.M. (Yale)
Inhaber des Lehrstuhls für Internationales Recht, Europarecht und Öffentliches Recht an der Bucerius Law School

Die Forschung über Intersektionalität teilt wesentliche Eigenschaften ihres Gegenstandes: Sie ist vielschichtig, multidimensional und komplex. Als Konzept spielt Intersektionalität eine wichtige Rolle in nahezu jeder Form der Diskriminierungs-, Benachteiligungs- und Privilegierungsforschung, sei es in den Gender Studies, in der Rassismusforschung oder in den Disability Studies.¹ Dieser zentrale Stellenwert der Intersektionalität als analytisches Konzept² in der Wissenschaft steht allerdings in nicht unerheblicher Diskrepanz zu seiner Bedeutung in der rechtlichen Praxis. Gerichtsentscheidungen, die sich ausführlich oder auch nur ausdrücklich mit der intersektionalen Dimension von Diskriminierung befassen – verstanden nicht als additives oder kumulatives Zusammentreffen von Diskriminierungskategorien, sondern als synergistisches Zusammenwirken von Kategorien, die erst in ihrem Zusammenwirken zu einer Diskriminierung führen oder die besondere Eingriffsintensität der Diskriminierung zum Ausdruck bringen³ –, sind eine Seltenheit. In der thematisch einschlägigen praxisorientierten Kommentarliteratur fristet das Konzept ebenfalls ein Schattendasein. Und selbst die interdisziplinär aufgeschlossene rechtswissenschaftliche Diskriminierungsforschung betont zwar vielfach die Bedeutung intersektionaler Perspektiven und kritisiert den Mangel an Sensibilität der Praxis für intersektionale Phänomene. Konkrete Vorschläge, wie sich die intersektionale Dimension

eines Falles in der rechtlichen Beurteilung niederschlagen sollte, sind aber eher selten.

Rechtsetzung

Die fehlende Relevanz in der Rechtspraxis ist zumindest auch darauf zurückzuführen, dass die einschlägigen rechtlichen Regelungen über Diskriminierungen die intersektionale Dimension nicht, zumindest nicht explizit, adressieren. Diskriminierungsverbote enthalten regelmäßig – teils abschließende, teils offene – Kataloge von Diskriminierungskategorien, verhalten sich aber nicht zu der Frage ihres Zusammenwirkens. Diese Regelungstechnik findet sich bereits in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den einschlägigen UN-Menschenrechtsabkommen, in Art. 3 Abs. 3 GG, in Art. 14 EMRK sowie in Art. 21 GRCh.⁴ Auch die europäischen Antidiskriminierungs-Richtlinien und darauf beruhend § 1 AGG folgen diesem Ansatz. Dabei nimmt § 4 AGG zwar die mehrfache Diskriminierung auf, benennt aber die spezifisch

- 1 Zu Intersektionalität im deutschen Antidiskriminierungsrecht bezogen auf Frauen mit Behinderungen siehe Riegel, Karoline: Intersektionalität im Kontext von Frauen mit Behinderungen, djbZ 1/2025, S. 5–8.
- 2 Zur Entwicklung als analytisches Konzept bzw. analytisches Instrument Kaneza, Elisabeth: Historie der Intersektionalität: von der Schwarzen Frauenbewegung zum rechtlichen Anspruch, djbZ 1/2025, S. 1–4.
- 3 Zu den Begrifflichkeiten Holzleithner, Elisabeth, in: Mangold, Anna Katharina / Payandeh, Mehrdad (Hrsg.): Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, § 13 Rn. 37 ff.; Grünberger, Michael: Personale Gleichheit, 2013, S. 595 ff.; Mangold, Anna Katharina: Mehrdimensionale Diskriminierung – Potentiale eines materialen Gleichheitsverständnisses, Rechtsphilosophie 2016, S. 152–168.
- 4 Zum Unionsrecht ausführlich Biedermann, Anna Kristin: Schutzlücke intersektionale Diskriminierung?, 2025, S. 33 ff.

intersektionale Dimension von Diskriminierungen nicht. In der Kommentarliteratur wird intersektionale Diskriminierung daher zum Teil gar nicht als Thema der Vorschrift angesehen,⁵ es wird betont, dass sie von der Regelung nicht erfasst wird⁶ oder dass kein Bedürfnis dafür gesehen werde, intersektionale Diskriminierung als Kategorie in der Dogmatik des § 4 AGG zu etablieren.^{7,8} Und selbst neuere gesetzliche Regelungen wie das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz signalisieren zwar durch die Verbindung der einzelnen Kategorien durch Begriffe wie „sowie“ und „oder“, dass sie das Zusammenwirken von Diskriminierungskategorien im Blick haben, bleiben aber auch unklar in der Frage, inwiefern die intersektionale Diskriminierung als solche erfasst wird.⁹

Rechtsprechung

Die Unklarheiten auf der Ebene der rechtlichen Regelungen schlagen sich in der Rechtsprechung zur intersektionalen Diskriminierung nieder. Drei Problemkomplexe lassen sich insofern unterscheiden:

Erstens lassen sich Entscheidungen ausmachen, die ausdrücklich feststellen, dass die intersektionale Diskriminierung nicht von den Diskriminierungsverboten erfasst wird. Neben der berühmten *DeGraffenreid*-Entscheidung,¹⁰ die den maßgeblichen Bezugspunkt für die Entwicklung des Konzepts durch *Kimberlé Crenshaw* bildete,¹¹ kommt für den europäischen Kontext der *Parris*-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs¹² mit ihrer ebenso kompromisslosen wie apodiktisch begründeten Ablehnung der Anerkennung einer aus der Kombination mehrerer Gründe folgenden Diskriminierungskategorie besondere Bedeutung zu.

Zweitens lassen sich Entscheidungen ausmachen, in denen die intersektionale Diskriminierung zwar erfasst, aber nicht explizit als solche benannt wird. Exemplarisch gilt dies für eine Entscheidung des Amtsgerichts Oldenburg, mit dem die diskriminierende Einlasspraxis einer Diskothek durch das AGG erfasst wurde, die sich spezifisch gegen migrantisch gelesene Männer richtete.¹³ An einem solchen Ansatz ist dabei nicht das Ergebnis problematisch, sondern vielmehr die verpasste Chance einer richterlichen Bekräftigung der Einbeziehung der intersektionalen Diskriminierung in den Anwendungsbereich des AGG.

Drittens lassen sich Entscheidungen ausmachen, die zwar das Diskriminierungsverbot für anwendbar erachten, dabei aber den intersektionalen Charakter der Diskriminierung ausblenden. Paradigmatisches Beispiel für diese Konstellation sind die Kopftuchverbots-Fälle.¹⁴ Anders als in *DeGraffenreid* oder *Parris* liegt in diesen Fällen unproblematisch eine von den einschlägigen Diskriminierungsverboten erfasste und damit rechtfertigungsbedürftige Ungleichbehandlung vor. Die gerichtliche Prüfung beschränkt sich dabei allerdings entweder, wie in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, weitgehend auf eine freiheitsrechtliche Perspektive¹⁵ oder zieht wie der Europäische Gerichtshof allein eine Diskriminierung aufgrund der Religion in Erwägung.¹⁶ Die spezifische Eingriffsintensität der in Kopftuchverboten liegenden Diskriminierung, die zumindest auch darauf zurückzuführen ist, dass ein solches Verbot regelmäßig migrantisch gelesene Frauen betrifft und damit

neben der Religion die Kategorie Geschlecht sowie das Verbot rassistischer Diskriminierung berührt, wird damit weder erfasst noch dogmatisch verarbeitet.

Rechtsdogmatik

Die rechtsetzungsbedingten und rechtsprechungsbezogenen Leerstellen im Umgang mit Intersektionalität machen den Bedarf an rechtspraktisch anschlussfähigen dogmatischen Konzepten von Intersektionalität deutlich. Klarheit hinsichtlich der Bedeutung der Anerkennung intersektionaler Diskriminierung als rechtliche Kategorie ist sowohl aus der Perspektive der Rechtsetzung erforderlich, um rechtspolitischen Handlungsbedarf, aber auch die Implikationen einer gesetzlichen Anerkennung intersektionaler Diskriminierung aufzuzeigen. Und auch die Rechtsprechung muss sensibilisiert werden für die Möglichkeit der Integration intersektionaler Perspektiven in die bestehenden gesetzlichen Strukturen der Diskriminierungsverbote. Die Rechtsdogmatik kann vor diesem Hintergrund als verbindendes Element zwischen theoretisch-konzeptionellen Überlegungen zur intersektionalen Dimension von Diskriminierung und der rechtspraktischen Verarbeitung dieser Erkenntnisse dienen. Die Rechtsdogmatik bildet die Brücke zwischen Rechtswissenschaft und Rechtspraxis.

- 5 So etwa bei Roloff, Sebastian, in: Rolfs, Christian / Giesen, Richard / Meßling, Miriam / Udsching, Peter (Hrsg.): BeckOK Arbeitsrecht, 77. Ed. 2025, § 4 AGG Rn. 1 ff.; Bauer, Jobst-Hubertus / Krieger, Steffen / Günther, Jens: AGG, 5. Aufl. 2018, § 4 Rn. 1 ff.
- 6 So etwa Thüsing, Gregor, in: Münchener Kommentar zum BGB, Bd. 1, 10. Aufl. 2025, § 4 AGG Rn. 2; Horcher, Michael, in: Hau, Wolfgang / Poseck, Roman (Hrsg.): BeckOK BGB, 76. Ed. 2025, § 4 AGG Rn. 6; Plum, Martin, in: Schleusner, Aino / Suckow, Jens / Plum, Martin (Hrsg.): AGG, 5. Aufl. 2019, § 4 Rn. 6.
- 7 So etwa Däubler, Wolfgang, in: Däubler, Wolfgang / Beck, Thorsten (Hrsg.): AGG, 5. Aufl. 2022, § 4 Rn. 19 ff.
- 8 Weiterführend indes Baumgärtner, Alex, in: Looschelders, Dirk (Hrsg.): BeckOGK, Stand: 2025, § 4 AGG Rn. 6 ff.; Schiek, Dagmar, in: Schiek, Dagmar (Hrsg.): AGG, 2007, § 4 Rn. 1 ff.; die intersektionale Diskriminierung einbeziehend auch Rust, Ursula, in: Rust, Ursula / Falke, Josef (Hrsg.): AGG, 2007, § 4 Rn. 5 f.; im Ergebnis ebenso (allerdings auf der Grundlage terminologisch-konzeptioneller Unklarheiten) Adomeit, Klaus / Mohr, Jochen: AGG, 2. Aufl. 2011, § 4 Rn. 3.
- 9 Siehe Richarz, Theresa, in: Klose, Alexander / Liebscher, Doris / Wersig, Maria / Wrase, Michael (Hrsg.): LADG Berlin, 2025, § 2 Rn. 250.
- 10 US District Court for the Eastern District of Missouri, *DeGraffenreid v. General Motors*, 413 F Supp 142.
- 11 Crenshaw, Kimberlé: *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, The University of Chicago Legal Forum 1989, S. 139–167.
- 12 EuGH, Urt. v. 24.11.2016, C-443/15, Rn. 77–80 – *Parris*; zur Kritik nur Schiek, Dagmar: *Intersektionelle Diskriminierung vor dem Europäischen Gerichtshof – Ein erster verfehlter Versuch?*, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2017, S. 407–417.
- 13 AG Oldenburg, Urt. v. 23.7.2008 – E2 C 2126/07.
- 14 Hierzu Holzleithner, Elisabeth, in: Mangold, Anna Katharina / Payandeh, Mehrdad (Hrsg.): *Handbuch Antidiskriminierungsrecht*, 2022 § 13 Rn. 82 ff.
- 15 BVerfGE 108, 282 (297 ff.); BVerfGE 138, 296 (326 ff.); BVerfG, Beschl. v. 27.6.2017 – 2 BvR 1333/17.
- 16 EuGH, Urt. v. 14.3.2017, C-157/15, Rn. 29 ff. – *Achbita*; EuGH, Urt. v. 14.3.2017, C-188/15, Rn. 26 ff. – *Bougnaoui*; zur nachfolgenden Rechtsprechung Payandeh, Mehrdad: *Unionsrechtliche Rahmenbedingungen für Kopftuchverbote im öffentlichen Beschäftigungsverhältnis*, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2024, S. 298–309.

Das Konzept der Intersektionalität ruft dabei eine Vielzahl rechtsdogmatischer und damit auch rechtspraktisch relevanter Fragen auf. Diese beginnen mit der Terminologie und den schwierigen Fragen der Abgrenzung zwischen additiven, kumulativen und synergistischen Formen von Intersektionalität. Angesichts des Umstands, dass sich bislang kein einheitlich verwendeter Sprachgebrauch herausgebildet hat, gilt es im Rahmen rechtsdogmatischer Befassung mit Intersektionalität jeweils offenzulegen und klar zu benennen, worin genau im konkreten Fall die intersektionale Dimension einer Diskriminierung liegt und welche Form sie annimmt. Dogmatische Klarheit ist auch auf der Ebene der Tatbestände der Diskriminierungsverbote notwendig. Das Konzept der Intersektionalität knüpft auf Tatbestandsebene an die Diskriminierungskategorien an,¹⁷ erweist sich aber auch im Rahmen der Unterscheidung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung als relevant.¹⁸ Auf Rechtfertigungsebene kann die intersektionale Dimension einer Diskriminierung bei der Bestimmung des Rechtfertigungsmaßstabs und den Anforderungen an die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung im Übrigen Bedeutung erlangen.¹⁹

Es ist freilich nicht so, als hätte sich die Rechtswissenschaft nicht bereits mit der dogmatischen Dimension der Intersektionalität befasst. Überlegungen zur Dogmatik der intersektionalen Diskriminierung sind sowohl im Zusammenhang mit konkreten

Einzelproblemen oder gerichtlichen Entscheidungen als auch in Arbeiten mit weitergehendem systematischem Anspruch präsentiert und diskutiert worden.²⁰ Im Mainstream des rechtswissenschaftlichen Diskurses, in der Breite der Kommentarliteratur und im Bewusstsein der gerichtlichen Praxis sind diese Überlegungen indes noch nicht vollumfänglich angekommen. Selbst wenn wir die Mühen der theoretischen Gebirge noch nicht vollends hinter uns gelassen haben, liegen die Mühen der rechtsdogmatischen Ebenen jedenfalls noch vor uns.

- 17 Grünberger, Michael: Personale Gleichheit, 2013, S. 598 f.; Mangold, Anna Katharina: Mehrdimensionale Diskriminierung – Potentiale eines materialen Gleichheitsverständnisses, Rechtsphilosophie 2016, S. 152–168 (166–168).
- 18 Holzleithner, Elisabeth, in: Mangold, Anna Katharina / Payandeh, Mehrdad (Hrsg.): Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, § 13 Rn. 58 ff.
- 19 Weinberg, Nils: Ansätze zur Dogmatik der intersektionalen Benachteiligung, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2020, S. 60–77 (70 ff.); Grünberger, Michael: Personale Gleichheit, 2013, S. 599 f.
- 20 Knapper Überblick und Nachweise etwa bei Mangold, Anna Katharina: Demokratische Inklusion durch Recht, 2021, S. 331 f.; siehe zudem etwa Chege, Victoria: EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und EU-Gleichstellungsrecht: Praktische Erfahrungen bei Fällen mehrdimensionaler Diskriminierung, Neue Justiz 2012, S. 503–511; Weinberg, Nils: Ansätze zur Dogmatik der intersektionalen Benachteiligung, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2020, S. 60–77.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-1-3

Diversität im Rechtssystem erforschen: Das Center for Diversity in Law

Helena Kaim und Julian Russo

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am Center for Diversity in Law, Heidelberg



▲ Foto: Picture People



▲ Foto: Picture People

Das im März 2025 gegründete *Center for Diversity in Law*, angesiedelt am Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht in Heidelberg und gefördert von der Stiftung Mercator, widmet sich der Erforschung und Förderung von Diversität im Rechtssystem. Prof. Dr. Emanuel V. Towfigh, Leiter des Centers, arbeitet schon seit einigen Jahren zum Thema

Diversität und Ungleichheit¹ und möchte mit dem Center ein Forschungszentrum etablieren, das gleichzeitig Ausgangspunkt für ein Netzwerk von Akteuren aus dem Rechtssystem im Bereich Diversität ist. Unterstützt wird er dabei von Co-Head Prof. Dr. Iris Canor, den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Julian Russo und Helena Kaim sowie von Julia Schönemann im Bereich Projektmanagement und Öffentlichkeitsarbeit.

- 1 Siehe beispielsweise Towfigh, Emanuel V.: Dilemma der Differenz, in: Thym, Daniel (Hrsg.): Deutschland als Einwanderungsland, Tübingen 2024, S. 231–246; Der Umgang mit Empirie beim Nachweis von Diskriminierungen, in: Mangold, Anna Katharina / Payandeh, Mehrdad (Hrsg.): Handbuch Antidiskriminierungsrecht, Tübingen 2022, S. 759–802; mit Grünberger, Michael et al.: Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, Baden-Baden 2021; oder zusammen mit Payandeh, Mehrdad: Macht das Jurastudium vielfältiger!, in: DIE ZEIT, Nr. 31 vom 29. Juli 2021, S. 35, online: www.zeit.de/2021/31/jurastudium-diversitaet-deutschland-rechtswissenschaften-vielfalt-bevoelkerung-rechtssystem (Abruf: 10.10.2025); oder auch Interview in der djbZ 1/2020, S. 4.