

Justitias Blick schärfen - Diskriminierung erkennen, Recht weiterdenken

Manja Dimitra Kotsas (sie/ihr) M.A.

Diskriminierung

Ungleichbehandlung und Benachteiligung von Individuen wegen ihrer – tatsächlichen oder zugeschriebenen – Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe oder Kategorie



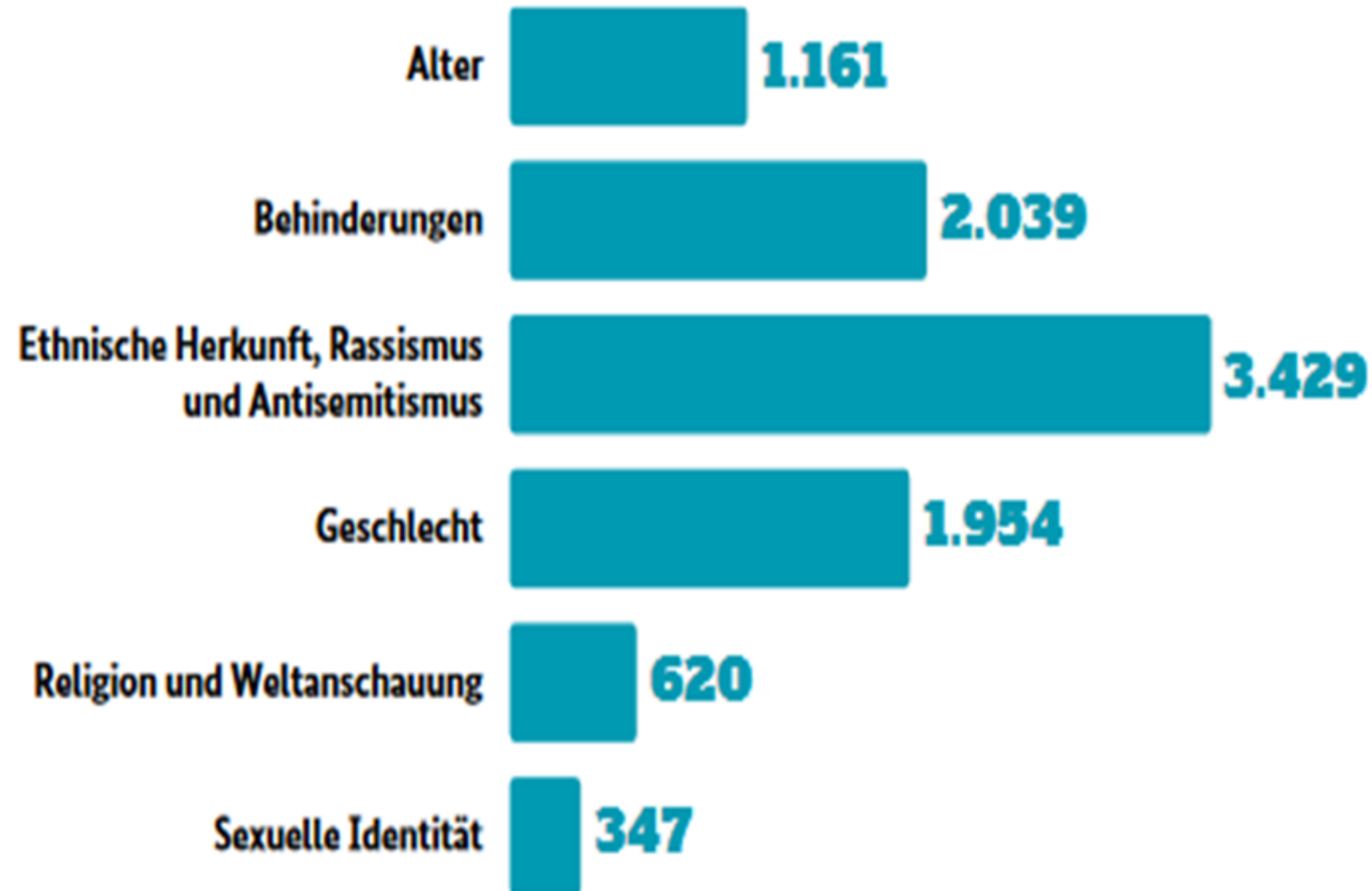
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Diskriminierung ist in Deutschland verboten und mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt es ein Regelungswerk, das vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften schützt.

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/ueber-diskriminierung-node.html>; Bildquelle:

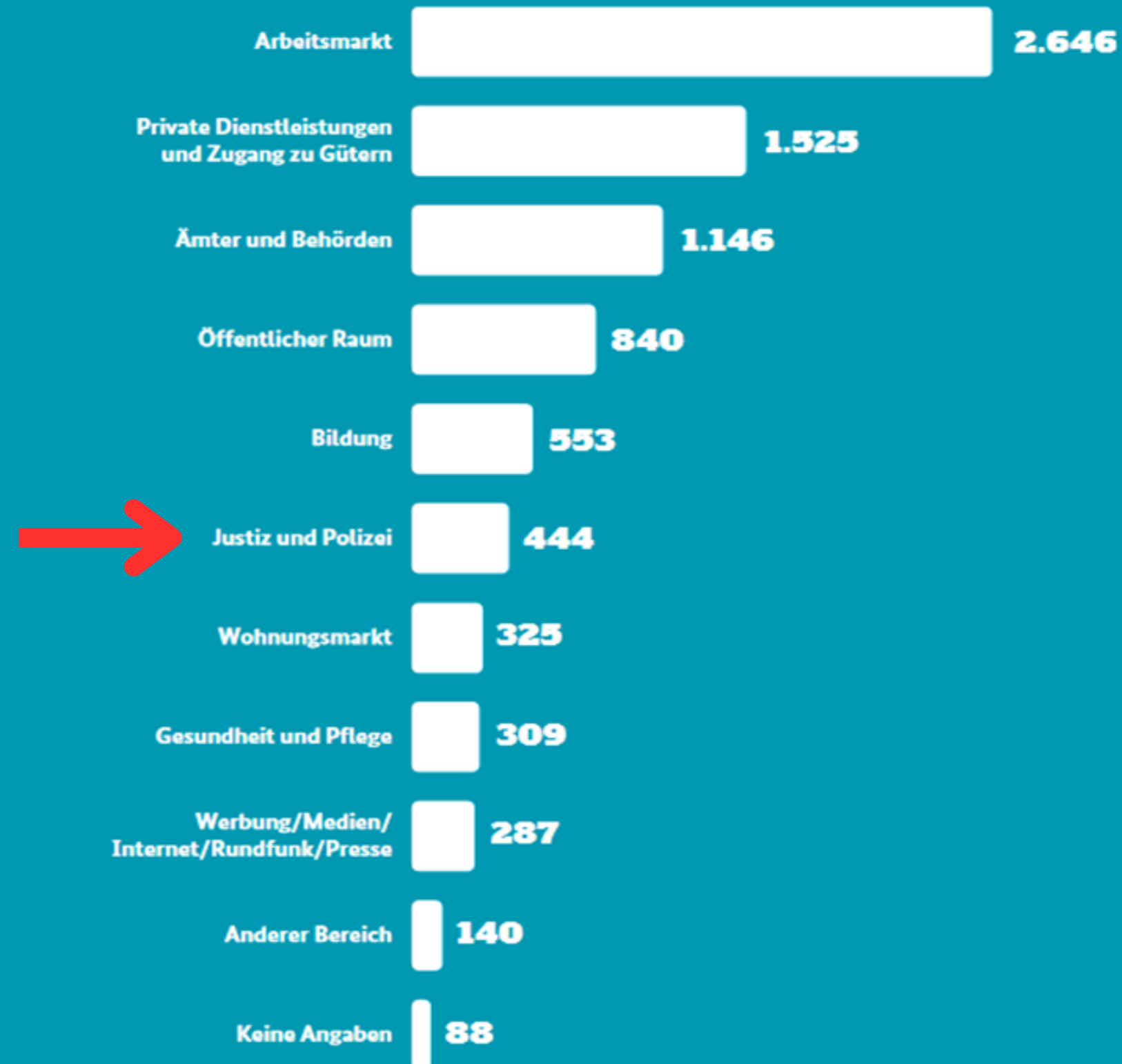
Still aus Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.: Unsere Arbeit kurz erklärt <https://www.adb-sachsen.de/de> (04.09.2023)

Verteilung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach AGG-Merkmalen im Jahr 2023

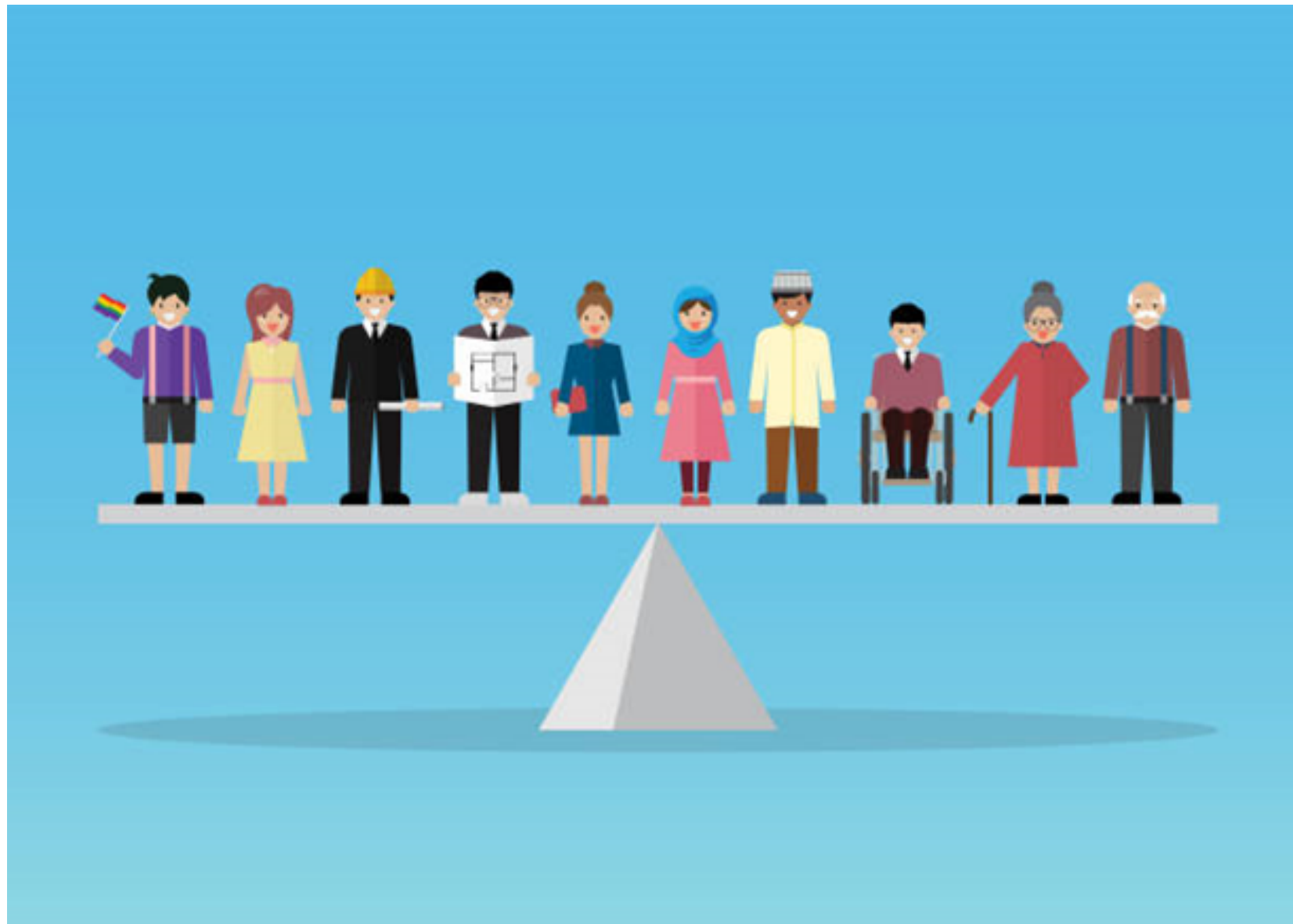


Mehrfachnennung bei mehrdimensionaler Diskriminierung: Teilweise beziehen sich Anfragen auf Diskriminierungen beispielsweise aufgrund des Geschlechts und aufgrund der Religion.
© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

Verteilung der Beratungsanfragen auf Lebensbereiche im Jahr 2023



Das (fehlerhafte) Gleichheitsversprechen



Equality = gleiche Behandlung,
trotz ungleicher Ausgangslagen



Equity = bedarfsorientierte
Unterstützung, damit alle
vergleichbare Zugänge haben.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

„Lost in Translation“ – der deutsche Weg zum AGG

Richtlinie	Thema / Inhalt	Lebensbereich im AGG
2000/43/EG („Antirassismus-Richtlinie“)	Gleichbehandlung ohne Unterschied der <i>Rasse</i> oder ethnischen Herkunft	Arbeitsleben + Zivilrecht (z. B. Zugang zu Gütern und Dienstleistungen)
2000/78/EG („Rahmenrichtlinie Beschäftigung“)	Verbot der Diskriminierung wegen Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Ausrichtung	Beschäftigung und Beruf
2002/73/EG (kodifiziert in 2006/54/EG)	Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf	Arbeitsrecht (z. B. Einstellung, Kündigung, Arbeitsbedingungen)
2004/113/EG („Gender-Güter- und Dienstleistungen-Richtlinie“)	Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen	Zivilrecht (z. B. Zugang zu Waren/Dienstleistungen)

Inhalt

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

Abschnitt 4 Rechtsschutz

Abschnitt 5 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Unabhängige Bundesbeauftragte oder Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Intersektionale Lebenswirklichkeit

Alltagssituationen (Beispiele)

- Wohnung: gleiche Bonität – anderer Nachname → Absage
- Bewerbung: „Kinder?“ nur an die Kandidatin
- Club/Service: „nur Stammgäste“ trifft selektiv
- Amt/Kontrolle: Ton & Tempo variieren „nach Person“

Überschneidungslagen (Intersektional)

- Geschlecht × Herkunft/Ethn. Zuschreibung
- Religion × Kleidung/Name
- Behinderung × digitale Verfahren
- Klasse/Armut × Zeit/Netzzugang/Netzwerke

Von der Lebenswirklichkeit zum Blick, mit dem wir sie lesen: Wer setzt welche Brille auf?

EMMD: Strukturelle Diskriminierung in der Rechts- und Beratungspraxis – Entwicklung von Methoden der mehrdimensionalen Diskriminierungsforschung

In Kooperation mit:



Gefördert durch:



Forschungsleitende Fragen

Welche Differenzen (u.a. gender, race, Alter, Sexualität) werden angesprochen, und wie werden die einzelnen Differenzen definiert und verhandelt?

Wie werden verschiedene Differenzmerkmale in Zusammenhang gesetzt?

Auf welche Weise werden ggf. einzelne Differenzen in den Vordergrund gerückt?

Wie mehrdimensionale Diskriminierung verhandelt?

Wie und an welcher Stelle wird auf das AGG Bezug genommen?

Wie erfolgt der Nachweis von mehrdimensionaler Diskriminierung (Argumentation, Belege, Vorgehen)?

Welche Herausforderungen bringt mehrdimensionale Diskriminierung für die Rechts- und Beratungspraxis?

Intersektionale Lebenswirklichkeit in der Rechtspraxis

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)

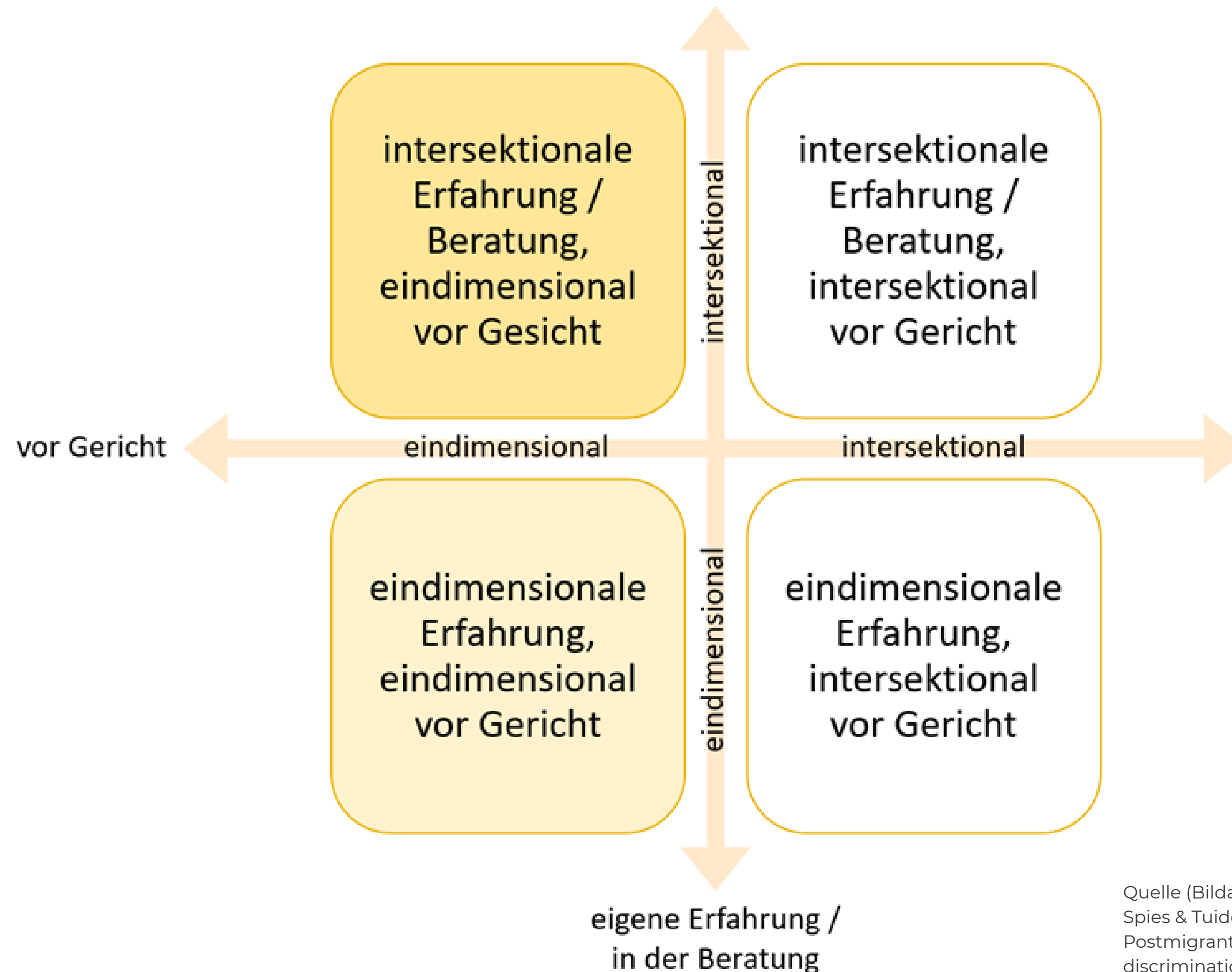
Die Klägerin meint, dass kein Zweifel bestehe, dass die Beklagte sie wegen ihres dreifachen Merkmals – **weiblich/50+/nichtdeutsche Herkunft** – diskriminiert habe.

(Arbeitsgericht Hamburg –2019 – 22 Ca 212/18 – Rn. 5)

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)

Position Map: Intersektionale Diskriminierung



Quelle (Bildauszug):
Spies & Tuijter, Studies on Subjectivation in
Postmigrant Societies: Researching intersectional
discrimination, erscheint 2026.

Donna Haraway	Wissen ist nie neutral oder „von nirgendwo“, sondern immer situiert; Kritik an universalistischen Wahrheitsansprüchen.	A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist-Feminism in the Late Twentieth Century (1985); Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective (1988)	Verbindet Feminismus, Wissenschaftskritik und Technologietheorie; macht deutlich, dass Erkenntnis immer Perspektive ist.
Sandra Harding	„Feminist Standpoint“: Wissenschaft von den Erfahrungen marginalisierter Gruppen aus betrachten. Starke Objektivität = reflektierte, kritischere Form von Wissenschaft.	The Science Question in Feminism (1986); Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives (1991)	Verschiebt den Fokus: Wissen ist nicht „objektiv“ trotz Standpunkt, sondern gerade wegen eines reflektierten Standpunkts.
Patricia Hill Collins	Black Feminist Thought analysiert die Herrschaftsmatrix intersektionaler Macht, die Perspektive der Außenseiterin im Inneren und kontrollierende Bilder.	Black Feminist Thought (1990/2000); Fighting Words (1998); Black Sexual Politics (2004); mit S. Bilge: Intersectionality (2016)	Verknüpft Erfahrungswissen, Kultur & Struktur; macht Intersektionen von „race/class/gender“ analytisch fruchtbar
Iris Marion Young	Unterdrückung ist vielfältig, nicht nur ökonomisch; Fünf Gesichter der Unterdrückung	Justice and the Politics of Difference (1990); Inclusion and Democracy (2000)	Erweiterung feministischer Theorie um Gerechtigkeitstheorie und politische Philosophie; zeigt Strukturen sozialer Ungleichheit.

Deutungshoheit – der „objektive Dritte“ als Konstrukt

Problem

Objektiver Dritter = scheinbar ortlos,
tatsächlich positioniert

Kontextreduktion= Atomisierung,
Indizienzerleg

Lösung

Positionalität markieren: Maßstabsprotokoll
(wer spricht, welche Daten?)

Gesamtschau stärken: Indizienbündel →
Vermutung → Widerlegung

Welche Kompetenzen brauchen wir, um diese Responsivität professionell zu verankern?

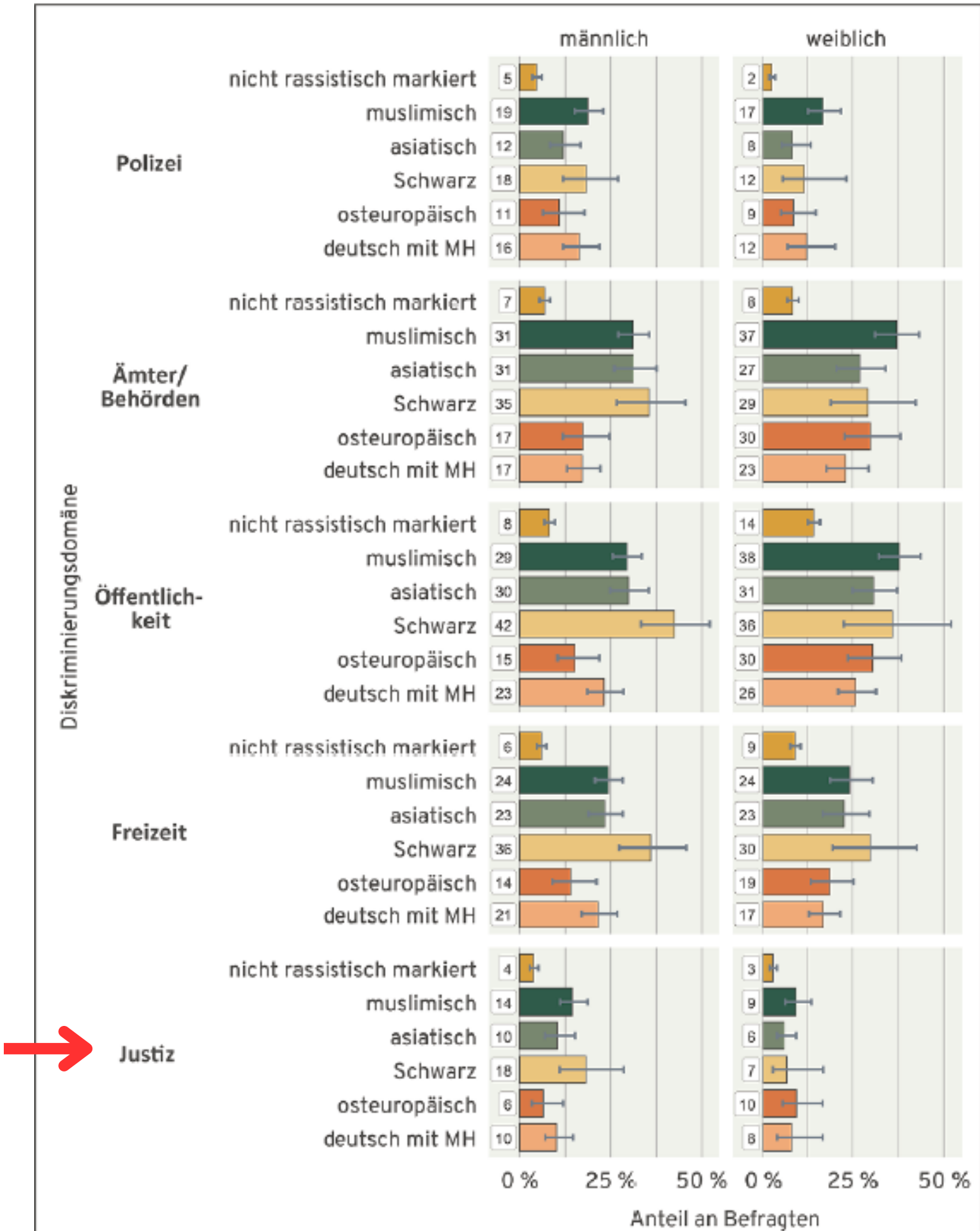
Checkliste Objektiver Dritter

- Positionalität markieren
- Wissensquellen triangulieren
- Intersektion(en) prüfen
- Alternativen explizit
- Sprachprüfung
- Beweislogik anwenden
- Transparenz sicherstellen

Anders verhält es sich im Rahmen der unstreitigen und bewiesenen körperlichen Verletzungen des Klägers wie sie am XX. und XX.10.2020 ärztlicherseits festgestellt und belegt worden sind, so dass das Gericht nach der Beweisaufnahme und den eingereichten Belegen keine Zweifel hat, dass sämtliche von dem Kläger beklagten Verletzungen aus dem Vorfall am 14.10.2020 stammen. Allerdings hat sich der Kläger insoweit **seine eigene Provokation durch das Spucken in Richtung des Zeugen XXX entgegenhalten zu lassen. Dafür kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger selbst vor dem Spucken von dem Zeugen XXX provoziert worden war oder nicht.** Jedenfalls hat er auf eine verbale Provokation mit seiner Reaktion durch ein Spucken überreagiert und diese Überreaktion muss er sich entgegenhalten zu lassen.

(Arbeitsgericht Berlin Mitte - Urteil vom 10.07.2023 - 20 C 218/22 - Rn.40)

Abbildung 7. Diskriminierungsdomäne nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht
(Anteile in Prozent) 2024



Quelle: NaDiRa 2025- DeZiM



Von der Rechtsvergleichung lernen: Wie eine intersubjektiv-kritische Haltung juristische Reflexion professionalisiert

**situated
knowledges → Anti-
God-Trick**

**strong objectivity →
heterogene
Standpunkte**

**outsider within →
blinde Flecken
erkennen**

**Struktur der
Unterdrückung →
Muster prüfen**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

kotsas@gender.uni-kiel.de