

Diskriminierung

[urn:nbn:de:bsz:15-gucosa2-211856](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-gucosa2-211856)

Keywords:

Diskriminierung,
Diskrimination,
Geschlechter-
diskriminierung,
Antidiskriminierung,
Benachteiligung,
Frauenrechte,
Menschenrechte,
Gleichstellung,
Intersektionalität,
Chancengleichheit,
Recht,
Rechtswissenschaft,
Sozialwissenschaft,
Sozialpsychologie,
Stereotype, Macht

Der Begriff Diskrimination bzw. Diskriminierung leitet sich vom lateinischen Verb *discriminare* ab, das unterscheiden, trennen, abgrenzen, absondern bedeutet. Erst seit dem frühen 20. Jahrhundert impliziert Diskriminierung einen benachteiligenden Umgang, zunächst unter Handelspartner*innen, und wenig später eine staatliche oder private Berechtigung, Verpflichtung oder Behandlung von Personen und gesellschaftlichen Gruppen, die in unsachlicher Weise bevor- oder benachteiligend, unangemessen, herabsetzend oder abwertend ist (vgl. Kämper, 1999, S. 666). Der Bedeutungswandel des Begriffes verweist darauf, dass es sich nicht nur um ein soziales Phänomen oder individuelles Unglück, sondern um ein gesellschaftliches Problem, einen Gegenstand sozialer und politischer Auseinandersetzungen, handelt. In sozialwissenschaftlicher Perspektive wird Diskriminierung als komplexer Vorgang verstanden, durch den Unterscheidungen zwischen sozialen Gruppen mit Annahmen über spezifische Eigenschaften ihrer ‚Angehörigen‘ einhergehen sowie mit sozialen, ökonomischen, politischen und/oder rechtlichen Benachteiligungen verschränkt sind (vgl. Hormel & Scherr, 2010, S. 11). [1]

Diskriminierung als komplexer Vorgang resultiert aus der Verbindung sozialpsychologischer Dynamiken der Stereotypisierung, Vorurteilsbildung und Kategorisierung (vgl. Petersen & Six, 2008) mit sozialen Prozessen und Klassifikationsschemen (vgl. Scherr, 2016a, S. 5). Ihre Grundlage sind gesellschaftlich bedeutsame, von der sozialen Realität abstrahierende und homogenisierende „Differenzkonstruktionen“ (Scherr, 2016a, S. 6), die zur Etablierung, Verbreitung und Legitimation von sozialen Typologien, Annahmen über Identitäten, Ähnlichkeiten und Unterschiede, Normen, Normalitäten und Abweichungen, Ein- und Ausschlüssen und Hierarchien führen. Sie manifestieren sich auf analytisch unterscheidbaren, realiter ineinandergreifenden Ebenen. Diskriminierungen finden interaktionell, institutionell und organisational (vgl. Gomolla, 2010), strukturell, wie in der *longue durée* (vgl. Boatcă, 2010), sowie symbolisch auf kultureller, diskursiver und ideologischer Ebene (vgl. Rommelspacher, 1999) statt. Die auf Differenzkonstruktionen basierenden Diskriminierungen haben demnach gesellschaftsbildenden Charakter. Sie sind sozialen Praktiken und Strukturen, Organisationen und Institutionen eingeschrieben und resultieren in ungleichen Lebensbedingungen, Anerkennungs- und Bildungschancen, materiellen und immateriellen Ressourcen und in der Segregation am Arbeits- und Wohnungsmarkt. „[S]elf-perpetrating“ (Pettigrew & Taylor, 1990, S. 501) – selbsterhaltend, selbstverstärkend und dynamisch – sind Diskriminierungen dann, wenn sie Personen oder (imaginierte) Gruppen aufgrund des Nachwirkens überkommener Ideologien und Diskurse gegenwärtig in angepasster, oft mittelbarer Form, treffen (*past-in-present-discrimination*). Solche, sich über lange Zeiträume entwickelten, verfestigten, gesellschaftlich wirkmächtigen Diskriminierungen aufgrund ethnischer oder religiös-kultureller Markierungen, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Klassenzugehörigkeit oder sozioökonomischen Position, physischer oder psychischer

Beeinträchtigungen waren und sind Ausgangspunkte politischer Kontroversen, sozialer Konflikte und der Formierung sozialer Bewegungen (vgl. Scherr, 2016a, S. 3–4; Scherr, 2016b). [2]

Eine Person oder Institution, die diskriminiert, verletzt andere in ihren (Menschen-)Rechten (vgl. Scherr, 2016b, S. 7–8; Lembke, 2012) und kann dafür unter bestimmten Bedingungen zur Verantwortung gezogen werden. Auf sozialwissenschaftliche, sozialhistorische und sozialpsychologische Begriffe von Diskriminierung wurde und wird nicht selten prominent, als Basis politischer und rechtlicher Umschreibung und Ächtungen, Bezug genommen (vgl. etwa die Definition der Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights der Vereinten Nationen zit. n. Schütz, 2011, S. 217). Diskriminierung im Rechtssinn bezeichnet jede benachteiligende, unsachliche Differenzierung aufgrund eines der gesetzlich geschützten Merkmale – neben der Staatsbürger*innenschaft sind diese im Kontext des europäischen Antidiskriminierungsregimes das (biologische und soziale) Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung/Orientierung/Identität, ethnische Herkunft/Race, Religion oder Weltanschauung, Alter und Behinderung, nicht aber die soziale Position bzw. Klasse (vgl. Europäischer Rat [ER], Art. 1 Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, Art. 1 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG, Art. 1 Zweite Gender-Richtlinie 2004/113/EG, Art. 1 Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG). Abgesehen von positiven Maßnahmen (*affirmative actions*) wie Mentoringprogrammen zur Frauenförderung und Quotenregelungen (vgl. Baer, 2010), sind Unterscheidungen aufgrund dieser geschützten Diskriminierungsgründe legitimerweise nur dann möglich, wenn diese mittelbar erfolgen und sachlich begründet werden. Bei einer mittelbaren Diskriminierung wird eine Person dadurch unterschiedlich, d. h. mit hoher Wahrscheinlichkeit weniger günstig, behandelt, indem an tatsächlich oder scheinbar „neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ (Bundestag [BT], 2006, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 3; Nationalrat [NR], 2004, Gleichbehandlungsgesetz, § 5; vgl. Bundesversammlung [BVers], 2017, Gleichstellungsgesetz, Art. 3) angeknüpft wird. Solche Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, etwa arbeitsmarktpolitische Förderungen älterer Arbeitnehmer*innen, müssen durch ein rechtmäßiges und legitimes Ziel, das sich aus den in den Gleichbehandlungsrichtlinien normierten Normzwecken und Rechtfertigungsgründen ergibt, etwa der Erhöhung der Erwerbsquote von Personen, die das 50. Lebensjahr überschritten haben, sachlich begründet werden, und die Mittel oder Maßnahmen zur Zielerreichung müssen verhältnismäßig sein. Verhältnismäßig sind diese, wenn das angestrebte legitime Ziel nicht durch andere Mittel oder Maßnahmen erreichbar ist, die keine oder weniger nachteilige Wirkungen, etwa auf Angehörige einer Alterskohorte, haben. Sind sie das nicht und benachteiligen sie eine Person aufgrund eines geschützten Merkmals in besonderer Weise, sind sie sachlich nicht gerechtfertigt. Damit wird der sozialwissenschaftlichen Erkenntnis Rechnung getragen, dass Ausschluss- und Benachteiligungsmechanismen in gesellschaftliche Strukturen, Institutionen und Lebensweisen tief eingeschrieben sind; neutrale, formal gleiche Bedingungen oder Maßnahmen, die sich an ‚Maßmenschen‘ orientieren, können diskriminierend wirken. Dies gilt etwa für Bekleidungs Vorschriften von Unternehmen, die das Tragen jeglicher Kopfbedeckungen verbieten. Zwar gelten solche Bekleidungs Vorschriften für Frauen* und Männer*, sie werden realiter jedoch vor allem muslimische Frauen* treffen, die sich aufgrund einer religiös konnotierten geschlechtlichen Tradition in besonderer Weise kleiden, weswegen es sich um eine mittelbare, intersektionelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion

handelt (vgl. Holzleithner, 2015, S. 48–49). Dies gilt auch für Bauweisen von Geschäften oder Ämtern, die nur über Stufen zugänglich sind. Zwar müssen alle Personen diese Stufen überwinden; Rollstuhlfahrer*innen sind dazu aber in der Regel nicht in der Lage und damit ausgeschlossen und benachteiligt. Demgegenüber ist eine unmittelbare bzw. direkte Diskriminierung, durch die eine Person „eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“ (BT, 2006, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 3; NR, 2004, Gleichbehandlungsgesetz, § 5; vgl. BVers, 2017, Gleichstellungsgesetz, Art. 3), in jedem Fall rechtswidrig (zu den Versuchen, unmittelbare Diskriminierung dennoch zu rechtfertigen vgl. Ellis, 1998, S. 134–136). [3]

Kämpfe von Frauen*bewegungen, Bürger*innenrechtsbewegungen, Homosexuellenbewegungen und queeren Gruppen gegen Diskriminierung (vgl. MacKinnon, 2016), Gewalt (vgl. Elsuni, 2011) und um Anerkennung (vgl. Honneth, 1994) waren in rechtlicher Hinsicht erfolgreich (vgl. Baer, 2008, S. 23) und führten zum Eingang von Diskriminierungsverboten in die Rechtswirklichkeit (vgl. etwa zur Entwicklung der Judizibilität von sexueller Belästigung MacKinnon, 1979, 2007). Rechtliche Diskriminierungsverbote bestehen auf einfachgesetzlicher (vgl. Liebscher, 2012, S. 118–132), verfassungsrechtlicher (vgl. Wrase & Klose, 2012), europarechtlicher (vgl. Liebscher, 2012, S. 112–117) und menschenrechtlicher Ebene (vgl. König, 2006; Bielefeldt, 2010; Lembke, 2012, 2014; Purth & Berger, 2017). In der Praxis lassen sich Auslegungs- und Umsetzungsdefizite von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht feststellen, die sich in rechtspolitischer wie administrativer Vorsicht, legislativen Doubletten sowie in Hindernissen in der Rechtsmobilisierung (durch fehlende Ressourcen, Rechtskenntnis, mangelndes Anspruchswissen und Vertrauen in Institutionen) oder in fehlenden Effekten auf den Rechtsalltag zeigen (vgl. Baer, 2008, S. 28; Kocher, 2013; Klose, 2010). Mit der europaweiten Ausweitung des rechtlichen Schutzes auf eine Reihe von Identitätskategorien (*proliferation of equality grounds*) – neben Geschlecht auf die Kategorien Sexualität, Ethnizität, Religion/Weltanschauung, Alter, Behinderung – und der partiellen einzelstaatlichen Erweiterung auf weitere Kategorien wie Familienname, Wohnort oder Gesundheitszustand (für Frankreich vgl. Assemblée nationale, Code du travail, Art. L1132-1, Art. L1142-1 et seq.), ging eine Differenzierung und Hierarchisierung dieses Schutzes einher, wobei lediglich Geschlecht, ethnische Herkunft und Behinderung inner- und außerhalb der Arbeitswelt geschützt sind. Mehrfachen, intersektionalen Betroffenheiten (vgl. Crenshaw, 1989; Holzleithner, 2010; kritisch Michalitsch, 2013) wird der europäische Diskriminierungsschutz – zumindest in einer für den Europäischen Gerichtshof (EuGH) untypischen, undynamischen Auslegung, die nicht auf den Zweck des Normkomplexes, i. e. Gleichheit und Nichtdiskriminierung herzustellen und zu gewährleisten, sondern auf dessen Wortlaut fixiert ist – nicht gerecht (vgl. Bell & Waddington, 2003, S. 350; Holzleithner, 2005, S. 936–939; Baer, 2008, S. 31; Schiek & Mulder, 2014, 52–54; Schiek, 2017, S. 413–416). [4]

Dass Diskriminierung als soziales Phänomen der Benachteiligung, Abgrenzung und Abwertung sich als derart beharrlich erweist und weit verbreitet ist (vgl. bspw. European Union Agency for Fundamental Rights [FRA], 2009), steht in einem auffallenden Missverhältnis zu ihrer politischen Skandalisierung und der in liberalen Demokratien formal weitgehend garantierten Chancengleichheit in Form von gleichen

Rechten und Pflichten sowie gleichem Zugang zu Ämtern, Funktionen, Dienstleistungen und damit zu Prestige, Freiheiten und Ressourcen (vgl. Rössler, 1993, S. 8). Albert Scherr spricht deswegen davon, dass sich moderne, individualistische Gesellschaften „durch ein paradoxes Verhältnis zu Formen der Diskriminierung“ (Scherr, 2016a, S. 16) auszeichnen, da meritokratisch nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlungen eine Folge struktureller Ungleichheiten sind, die jedoch mit deren Selbstverständnis und deklarierten Prinzipien unvereinbar sind (vgl. Scherr, 2016b, S. 8–9). Deswegen führen Fragen danach, ob Ungleichbehandlungen auf legitimen Unterscheidungen beruhen oder als unzulässige Diskriminierungen zu bewerten sind, laufend zu öffentlicher Kritik und sozialen Auseinandersetzungen (vgl. Scherr, 2016a, S. 15–16). [5]

In feministischer – wie auch in antirassistisch-postkolonialer – Perspektive werden Chancengleichheit und Antidiskriminierung nicht als Ideale oder abstrakte Prinzipien verstanden und soziale Hierarchien nicht zu individuell auszuagierenden Problemen oder bearbeitbaren persönlichen Defiziten verklärt (vgl. Baer, 2008, S. 32–33). So findet Entgeltdiskriminierung, von der Frauen* statistisch signifikant häufiger betroffen sind (vgl. Eurostat, 2018), in den seltensten Fällen intentional statt, sondern basiert unter anderem auf vergeschlechtlichten Erwartungen an Geschlechterperformance und Verhandlungstaktiken (vgl. Adamietz, 2011), einer vergeschlechtlichten horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes (vgl. Hermann, 2014), einer vergeschlechtlichten Bewertung von Arbeit (vgl. Acker, 1989) und betrieblicher und/oder gesamtgesellschaftlicher Lohn- und Gehaltsintransparenz. Eine substanzielle Herangehensweise rückt deshalb die Historizität und Vermachtung von diskriminierenden Erwartungen, Äußerungen, Handlungen, Institutionen und Strukturen und damit die Asymmetrie, Historizität, Komplexität und Kontingenz gesellschaftlicher Verhältnisse in den Fokus (vgl. MacKinnon, 2011, S. 11; Lembke & Liebscher, 2014, S. 262; Berger & Zilberszac, 2016, S. 97), ohne aus dem Blick zu verlieren, dass es sich um Verletzungen individueller Rechte handelt. [6]

Literaturverzeichnis:

- Acker, Joan (1989). *Doing comparable worth. Gender, class, and pay equity* (Women in the Political Economy). Philadelphia: Temple University Press.
- Adamietz, Laura (2011). *Geschlecht als Erwartung. Das Geschlechtsdiskriminierungsverbot als Recht gegen Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität* (Schriften zur Gleichstellung, Bd. 34). Baden-Baden: Nomos.
- Assemblée nationale (1910). Code du travail (Französisches Arbeitsgesetzbuch).
- Baer, Susanne (2008). Frauen und Männer, Gender und Diversität. Gleichstellungsrecht vor den Herausforderungen eines differenzierten Umgangs mit Geschlecht. In Kathrin Arioli, Michelle Cottier, Patricia Farahmand & Zita Küng (Hrsg.), *Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht* (S. 21–37). Zürich: Nomos.
- Baer, Susanne (2010). Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts. In Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.), *Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity* (Schriften zur Demokratie, Bd. 24, S. 23–39). Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Bell, Mark & Waddington, Lisa B. (2003). Reflecting on Inequalities in European Equality Law. *European Law Review*, 3 (28), pp. 349–369.
- Berger, Christian & Zilberszac, Nicole (2016). Feministische Rechtskritik, Was ist, was soll, was kann „Geschlecht im Recht?“. *Forum Recht* (3), S. 94–98.

- Bielefeldt, Heiner (2010). Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung* (S. 21–34). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Boatcă, Manuela (2010). Diskriminierung in der *longue durée*. Globale Muster und lokale Strategien. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung* (S. 115–133). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundestag (BT) (2006). Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. AGG.
- Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BVers) (2017). Schweizerisches Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz). GlG.
- Crenshaw, Kimberle (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, pp. 139–167.
- L 180 (19.07.2000). *Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie)*.
- L 303 (02.12.2000). *Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie)*.
- L 204/23 (26.07.2006). *Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Zweite Gender-Richtlinie)*.
- L 157/24 (09.06.2006). *Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Gleichbehandlungsrichtlinie)*.
- Ellis, Evelyn (1998). *EC sex equality law* (Oxford EC Law Library, 2. ed.). New York: Oxford University Press; Clarendon.
- Elsuni, Sarah (2011). *Geschlechtsbezogene Gewalt und Menschenrechte. Eine geschlechtertheoretische Untersuchung der Konzepte Geschlecht, Gleichheit und Diskriminierung im Menschenrechtssystem der Vereinten Nationen* (Schriften zur Gleichstellung der Frau, Bd. 33). Baden-Baden: Nomos.
- European Union Agency for Fundamental Rights [FRA] (2009). *Homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in the EU Member States*. Part I : Legal analysis. Vienna.
- Eurostat (2018). *Gender pay gap statistics*. Verfügbar unter http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics Zugriff am 20.04.2018.
- Gomolla, Mechthild (2010). Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung* (S. 61–93). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Herrmann, Jeremia (2014). Arbeitsmarktsegregation. In *Gender Glossar / Gender Glossary* (5 Absätze). Zugriff am 25.04.2018. Verfügbar unter <http://gender-glossar.de>
- Holzleithner, Elisabeth (2005). Mainstreaming Equality: Dis/Entangling Grounds of Discrimination. *Transnational law & contemporary problems: a journal of the University of Iowa College of Law* (3), pp. 927–958.
- Holzleithner, Elisabeth (2010). Mehrfachdiskriminierung im europäischen Rechtsdiskurs. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung* (S. 95–113). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Holzleithner, Elisabeth (2015). *Bekleidungs Vorschriften und Genderperformance. Gutachten für die Gleichbehandlungsanwaltschaft*. Wien. Verfügbar unter <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/441424/Bekleidungs Vorschriften+Gutachten+2013-12-05+weiter-2.pdf/dd6cf52b-4313-47ce-a7c6-bc0276657b72>
- Honneth, Axel (1994). *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte* (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 1129). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hormel, Ulrike & Scherr, Albert (2010). Einleitung. Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung* (S. 7–20). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kämper, Heidrun (1999). diskriminieren. In Hans Schulz & Otto Basler (Hrsg.), *Deutsches Fremdwörterbuch. Band 4: da capo - Dynastie* (Bd. 4, 2. Auflage, S. 666–669). Berlin, New York: De Gruyter.
- Klose, Alexander (2010). *Wie wirkt Antidiskriminierungsrecht?* In Michelle Cottier, Josef Estermann & Michael Wrase (Hrsg.), *Wie wirkt Recht? Ausgewählte Beiträge zum Ersten Gemeinsamen Kongress der Deutschsprachigen Rechtssoziologie-Vereinigungen, Luzern, 4. - 6. September 2008* (Recht und Gesellschaft, Bd. 1, 1. Auflage, S. 347–368). Baden-Baden: Nomos.
- Kocher, Eva (2013). Barrieren der Rechtsmobilisierung. In Felix Welti (Hrsg.), *Rechtliche Instrumente zur Durchsetzung von Barrierefreiheit* (S. 73–78). Kassel: Kassel University Press.
- König, Doris (2006). Frauenrechte sind Menschenrechte ... und doch anders? Die UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW). In Beate Rudolf (Hrsg.), *Frauen und Völkerrecht. Zur Einwirkung von Frauenrechten und Fraueninteressen auf das Völkerrecht* (Schriften zur Gleichstellung der Frau, Bd. 28, S. 81–98). Baden-Baden: Nomos.
- Lembke, Ulrike (Hrsg.) (2014). *Menschenrechte und Geschlecht* (Schriften zur Gleichstellung der Frau, Bd. 38). Baden-Baden: Nomos.
- Lembke, Ulrike (2012). Menschenrechtliche Diskriminierungsverbote. In Lena Foljanty & Ulrike Lembke (Hrsg.), *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch* (2. Aufl., S. 133–146). Baden-Baden: Nomos.
- Lembke, Ulrike & Liebscher, Doris (2014). Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik? In Simone Philipp, Isabella Meier, Veronika Apostolovski, Klaus Starl & Karin Maria Schmidlechner (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis* (S. 261–290). Baden-Baden: Nomos.
- Liebscher, Doris (2012). Erweiterte Horizonte: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und europäische Antidiskriminierungsrichtlinien. In Lena Foljanty & Ulrike Lembke (Hrsg.), *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch* (2. Aufl., S. 109–132). Baden-Baden: Nomos.
- MacKinnon, Catharine A. (1979). *Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*. New Haven: Yale University Press.
- MacKinnon, Catharine A. (2007). Directions in Sexual Harassment Law. *Nova Law Review*, 31 (2), pp. 225–236.
- MacKinnon, Catharine A. (2011). Substantive Equality: A Perspective. *Minnesota Law Review* (96), pp. 1–27. Verfügbar unter http://www.minnesotalawreview.org/wp-content/uploads/2012/01/MacKinnon_MLR.pdf Zugriff am 25.04.2018.
- MacKinnon, Catharine A. (2016). *Sex equality*. St. Paul: Foundation Press.
- Michalitsch, Gabriele (2013). Intersektionalität: Von Feminismus zu Diversität. Eine akademische Neoliberalisierung. *Erwägen, Wissen, Ethik*, 24 (3), S. 433–436.
- Nationalrat (NR) (2004). Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz). GIBG.

- Petersen, Lars-Eric & Six, Bernd (Hrsg.) (2008). *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen*. Weinheim: Beltz, PVU.
- Pettigrew, T. F. & Taylor, M. C. (1990). Discrimination. In E. F. Borgatta & R. J. V. Montgomery (Eds.), *Encyclopedia of sociology* (pp. 498–503). New York, NY: Macmillan.
- Purth, Valerie & Berger, Christian (2017). Frauen*rechte. In *Gender Glossar / Gender Glossary* (5 Absätze). Verfügbar unter <http://gender-glossar.de>
- Rommelspacher, Birgit (1999). Behindernde und Behinderte. Politische, kulturelle und psychologische Aspekte der Behindertenfeindlichkeit. In Birgit Rommelspacher & Katja Dettmering (Hrsg.), *Behindertenfeindlichkeit. Ausgrenzungen und Vereinnahmungen* (Lamuv-Taschenbuch, Bd. 265, S. 7–35). Göttingen: Lamuv-Verlag
- Rössler, Beate (1993). Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte. In Beate Rössler (Hrsg.), *Quotierung und Gerechtigkeit. Eine moralphilosophische Kontroverse* (Theorie und Gesellschaft, Bd. 29, S. 7–28). Frankfurt/Main: Campus.
- Scherr, Albert (2016a). Soziologische Diskriminierungsforschung. In Albert Scherr, Aladin el Mafaalani & Emine Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 1–21). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scherr, Albert (2016b). Diskriminierung/Antidiskriminierung. Begriffe und Grundlagen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66 (9), S. 3–10.
- Schiek, Dagmar (2017). Intersektionelle Diskriminierung vor dem Europäischen Gerichtshof – Ein erster verfehlter Versuch? Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 24.11. 2016 (Rechtssache Parris). *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* (3), S. 407–417.
- Schiek, Dagmar & Mulder, Jule (2014). Intersektionelle Diskriminierung und EU-Recht. Eine kritische Reflexion. In Simone Philipp, Isabella Meier, Veronika Apostolovski, Klaus Starl & Karin Maria Schmidlechner (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis* (S. 43–72). Baden-Baden: Nomos.
- Schütz, Alfred (2011). Gleichheit und Sinnstruktur der sozialen Welt. In Alfred Schütz, Andreas Götlich & Richard Grathoff (Hrsg.), *Relevanz und Handeln 2: Gesellschaftliches Wissen und politisches Handeln* (Alfred-Schütz-Werkausgabe Relevanz und Handeln, Bd. 2, S. 171–250). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Wrase, Michael & Klose, Alexander (2012). Gleichheit unter dem Grundgesetz. In Lena Foljanty & Ulrike Lembke (Hrsg.), *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch* (2. Aufl., S. 89–108). Baden-Baden: Nomos.

Autor_in:

Christian Berger, B.A., absolvierte von 2012 bis 2015 ein Anthropologiestudium und studiert zur Zeit Rechtswissenschaft und Gender Studies an der Universität Wien sowie Sozioökonomie an der Wirtschaftsuniversität Wien. Seine Forschungsinteressen liegen in den Bereichen (feministische) Politischen Ökonomie und Philosophie, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht, Geschlechterverhältnisse im Recht. Seine Masterarbeit schreibt er über „Dimensionen emanzipatorischen Rechts“. Ehrenamtlich war er von 2015 bis 2016 als juristischer Mitarbeiter beim Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern tätig, ist Studienassistent am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien, Forschungsassistent in der Abteilung Frauen und Familie der Bundesarbeitskammer und Redakteur der Zeitschrift Politix. Aktuell engagiert er sich für das [Frauen*volksbegehren](#).

Kontakt:

Gender Glossar | Open-Access-Zeitschrift | ISSN 2366-5580
Universität Leipzig
Erziehungswissenschaftliche Fakultät
Dittrichring 5–7
D-04109 Leipzig
redaktion@gender-glossar.de
www.gender-glossar.de

Nutzungsbedingungen:

Dieses Werk bzw. Inhalt steht unter einer [Creative Commons Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung 3.0](#). Diese Lizenz erlaubt es, den Inhalt unter folgenden Bedingungen zu vervielfältigen, zu verbreiten und öffentlich aufzuführen: Der Name des Autor*/Rechtsinhaber* muss genannt werden. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode>