



Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung

Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften



„Ich bin eine
lesbische Christin.
Ich arbeite als
Lehrerin.“



„Ich bin ein
schwarzer
religiöser Mann.
Ich arbeite
in Europa.“



„Ich bin eine
muslimische Frau
und arbeite als
Rechtsberaterin.
Ich möchte
Richterin werden.“



„Ich weigere mich,
den Arbeitsmarkt
wegen meines
Alters und
Hörproblems zu
verlassen.“



„Ich bin taub
und schwul.
Ich möchte Vater
werden.“



Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung

Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit

Referat G.4

Manuskript abgeschlossen im September 2007

Dieser Bericht wurde für die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission zu eigenen Zwecken erstellt und von ihr finanziert. Er gibt nicht unbedingt die offizielle Haltung der Europäischen Kommission wieder.

Ein besonderer Dank gilt dem Team des Dänischen Instituts für Menschenrechte, das geholfen hat, diese Veröffentlichung im Namen der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit zu verwirklichen, insbesondere Mandana Zarrehparvar, Senior-Beraterin, und Caroline Osander, Projektmanagerin. Der Dank gilt auch GOPA-Catermill für das Grafikdesign und Koordinierung.



© Hanne Bielefeldt

**Europe Direct soll Ihnen helfen,
Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden**

**Gebührenfreie einheitliche
Telefonnummer (*):**

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu
00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet,
Server Europa (<http://europa.eu>).

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007

ISBN 978-92-79-06952-9

© Europäische Gemeinschaften, 2007
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Italy

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Inhalt

Zusammenfassung	5
Einleitung	9
Teil I: Methodik und rechtliche Perspektive	11
1 Methodischer Ansatz der Studie	13
1.1 Partizipatorische Aktionsforschungsmethode	13
1.2 Auswahl der Mitgliedstaaten und Stakeholder	13
1.3 Erhebung empirischer Daten	13
1.3.1 Literaturanalyse	13
1.3.2 Elektronische Fragebögen	14
1.3.3 Rundtischgespräche	14
1.3.4 Fallbeschreibungen	14
2 Literaturanalyse	15
2.1 Einleitung	15
2.2 Mehrfachdiskriminierung – ein neues Konzept	15
2.3 Definition von Mehrfachdiskriminierung	16
2.4 Verschiedene Ansätze	17
2.4.1 Die getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe	17
2.4.2 Der intersektionelle Ansatz	17
2.5 Ursachen von Mehrfachdiskriminierung	18
2.6 Abschließende Bemerkungen	19

3 Untersuchung von Mehrfachdiskriminierung aus einer rechtlichen Perspektive	19
3.1 Rechtsprechung in der Europäischen Union	19
3.2 Australien	23
3.3 Kanada	24
3.4 Vereinigte Staaten	26
3.5 Abschließende Bemerkungen	27
Teil II: Ergebnisse, bewährte Verfahren und Empfehlungen	29
4 Untersuchung von Mehrfachdiskriminierung	31
4.1 Mehrfachdiskriminierung in den Kontext setzen	31
4.2 Mehrfachdiskriminierung erkennen	33
4.3 Wer ist anfällig für Mehrfachdiskriminierung?	36
4.4 Wo tritt Mehrfachdiskriminierung auf?	38
4.5 Auswirkungen der Mehrfachdiskriminierung (Fallbeispiele)	39
4.6 Gegen Mehrfachdiskriminierung vorgehen	43
4.7 Das Ausmaß der Mehrfachdiskriminierung	46
4.8 Abschließende Bemerkungen	47
5 Bewährte Verfahrensweisen	49
6 Empfehlungen und Vorschläge	53
Bibliografie	57
Liste der teilnehmenden Stakeholder	61
Anmerkungen	67

Zusammenfassung

Diskriminierung kann aus mehr als nur einem Grund zum Tragen kommen

Um gegen Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen vorzugehen, sind realistische, durchführbare Lösungen für die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung notwendig.

Dieser Bericht wurde von der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben. Seine Ergebnisse beruhen auf einer Literaturanalyse, Fragebögen und Rundtischgesprächen mit Stakeholdern aus Ministerien, nationalen Gleichbehandlungsstellen und NRO in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union zwischen Januar und Mai 2007. Hauptzweck dieses Berichts ist es, die Auswirkungen von Mehrfachdiskriminierung herauszustellen, zu analysieren, wie die verschiedenen an der Bekämpfung von Diskriminierung beteiligten Akteure vorgehen, bewährte Praktiken hervorzuheben und Empfehlungen dafür auszuarbeiten, wie Situationen von Mehrfachdiskriminierung am besten in Angriff genommen werden können.

Die für diesen Bericht in Ministerien, Gleichbehandlungsstellen und NRO durchgeführte Umfrage machte deutlich, dass der Begriff der Mehrfachdiskriminierung trotz der Anerkennung, die sich in den Rechtsvorschriften zur Antidiskriminierung und Gleichbehandlung widerspiegelt, nach wie vor vage ist. Daher steht bei den meisten Institutionen und Organisationen, die sich mit den Rechtsvorschriften und Politikstrategien zur Antidiskriminierung beschäftigen, nach wie vor die getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe im Mittelpunkt. Beim Dialog mit den nationalen Gleichbehandlungsstellen etwa zeigt sich, dass die Rechtspraxis beim Umgang mit Beschwerden im Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierung in den meisten europäischen Mitgliedstaaten derzeit Gefahr läuft, der von den Menschen erlebten Realität der Diskriminierung nicht gerecht zu werden. Ausmaß und Bedeutung der Beschwerden werden darin offenbar nicht berücksichtigt, und auch die Demütigung der Beschwerdeführer wird nicht anerkannt.

Frauen aus Minderheitengruppen scheinen für Mehrfachdiskriminierung am anfälligsten zu sein. Mangelnder Forschungseinsatz, registrierte Beschwerden und Querschnittdaten tragen jedoch auch bei anderen benachteiligten Personengruppen zur Verschleierung des Phänomens der Mehrfachdiskriminierung bei: etwa bei älteren Angehörigen ethnischer Minderheiten oder Farbigen mit Behinderung.

„Manchmal ist es wirklich schwierig, gleichzeitig homosexuell und behindert zu sein.“ (Maya Schleimann, 22 Jahre)

„Es tut mir weh, wenn ich sehe, wie Roma-Frauen behandelt werden.“ (Renáta Sztojka, 44 Jahre)

Mehrfachdiskriminierung kommt in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens vor. Der Arbeitsmarkt scheint jedoch der am stärksten betroffene Sektor zu sein. In vielen Mitgliedstaaten beschränkt sich der Geltungsbereich der Antidiskriminierungsvorschriften außerhalb der Bereiche Beschäftigung und Beruf auf die Diskriminierungsgründe Geschlecht und rassistischer bzw. ethnischer Ursprung. Dies könnte der Grund für die mangelnde Wahrnehmbarkeit der Mehrfachdiskriminierung in Bereichen wie Bildung und Erziehung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Sozialschutz usw. sein. Auch hier trägt wiederum der Mangel an Daten dazu bei, dass wir sowohl von der Anfälligkeit intersektionaler Gruppen als auch von den Bereichen, in denen Mehrfachdiskriminierung zum Tragen kommt, nur ein unvollständiges Bild haben. Unzureichende Daten bedeuten auch mangelnde Kenntnis des Ausmaßes der Mehrfachdiskriminierung.

Im Allgemeinen hatten die Stakeholder, die an der Studie teilgenommen haben, ein äußerst gut ausgeprägtes Verständnis des Phänomens der Mehrfachdiskriminierung, doch gibt es Unterschiede darin, wie die Mitgliedstaaten dieses Verständnis in die konkrete Praxis umgesetzt haben. Die Unterschiede im Verständnis scheinen erstens mit der Länge des Zeitraums zusammenzuhängen, über den Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsvorschriften sowie die dazugehörigen Politikstrategien in den Mitgliedstaaten angewandt werden oder nicht, zweitens damit, ob die Rechtsvorschriften aus einem einzigen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetz bestehen oder nicht, drittens damit, ob der Auftrag der nationalen Gleichbehandlungsstelle auf der getrennten Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe oder auf einem übergreifenden Ansatz beruht, und schließlich auch damit, ob es NRO vor Ort gibt, die im Bereich Antidiskriminierung tätig sind.

Die Mehrheit der Ministerien, NRO und Gleichbehandlungsstellen, die für diesen Bericht befragt wurden, verfügen nicht über spezielle Strategien, Aktionspläne, Sensibilisierungs- oder Überwachungsmaßnahmen, die auf Mehrfachdiskriminierung ausgerichtet wären. Das Fehlen solcher Aktivitäten kann zum Teil durch nicht vorhandene spezifische

Rechtsvorschriften, unzureichendes Bewusstsein bezüglich des Phänomens und beschränkte Kapazitäten/Finanzierungshilfen erklärt werden, andererseits auch dadurch, dass die Bekämpfung von Diskriminierung als solche selbst eine Herausforderung zu sein scheint.

Allerdings gibt es eine zunehmende Tendenz dahin gehend, dass die verschiedenen Diskriminierungsgründe immer stärker sowohl in die gedanklichen Erwägungen als auch in die praktische Arbeit einbezogen werden. In einigen Mitgliedstaaten arbeiten die Stakeholder aktiv über Ausschüsse, Partnerschaften und Netzwerke an der Förderung der ursachenübergreifenden Zusammenarbeit und an der Entwicklung effizienter Ansätze zur Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung. In diesem Bericht werden einige Beispiele für bewährte Praktiken herausgestellt.

NRO mit langjähriger Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Organisationen und Institutionen, die in anderen Bereichen der Diskriminierung tätig sind, haben ein stärker ausgeprägtes Bewusstsein für Diskriminierung, die die sechs Diskriminierungsgründe umfasst. Die Zusammenarbeit erhöht die Chance zu gewährleisten, dass Politikstrategien, Aktivitäten und soziale Gruppen zugänglich und umfassend sind. Für NRO werden Einflussnahme und Unterstützungsaktivitäten durch die Bildung von Koalitionen mit anderen gefährdeten Gruppen wirkungsvoller. Das Zusammenwirken erweitert offenbar auch die Möglichkeiten der Mediation bei Konflikten zwischen verschiedenen Diskriminierungsgründen.

Für eine von Zusammenhalt geprägte europäische Gesellschaft ist es außerordentlich wichtig, dass jeder gleiche

Chancen hat und das gleiche Maß an Sozialschutz genießt. Die in diesem Bericht enthaltenen Fallbeschreibungen von Alberto, Maya, Roya, Renáta und Kassem machen die schädlichen Folgen von Mehrfachdiskriminierung für Betroffene deutlich. Ob tatsächlich erlebt oder nur empfunden – Mehrfachdiskriminierung verletzt die Menschen in ihrer Würde und verstößt gegen ihr Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

In dem Bericht werden Maßnahmen empfohlen, mit denen die Fähigkeit erhöht werden kann, Fälle von Mehrfachdiskriminierung überhaupt zu erkennen und herauszustellen, und die zur Sensibilisierung für die Notwendigkeit der Bekämpfung solcher Fälle beitragen. Außerdem wird ein eher ganzheitlicher und integrierter Ansatz zur Antidiskriminierung allgemein empfohlen. Diskriminierung aus zwei oder gar mehr Gründen, die durch die auf Artikel 13 EG-Vertrag beruhenden Richtlinien geschützt sind, muss bekämpft, die derzeitigen Schwierigkeiten bei der Herausstellung aktuell vorkommender Mehrfachdiskriminierung müssen überwunden werden.

Deshalb ist es unerlässlich, die Art und Weise, auf die Menschen Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sind, mit vielfältigen Instrumenten und Strategien zu beobachten und zu verfolgen: Forschung, Rechtsvorschriften, Sensibilisierungsmaßnahmen, Schulung und Bildung, Datenerhebung, Sammeln und Verbreiten bewährter Praktiken sowie Förderung von NRO, die sich in der Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung engagieren.



„Ich bin ein junger pakistanisch-englischer Mann. Ich arbeite als Krankenpfleger.“

Der Bericht enthält eine Reihe von Empfehlungen, darunter Folgende:

Empfehlung Nr. 1: Forschung

Die Europäische Kommission sollte Forschungsarbeiten zur Entwicklung effizienter Schutzmechanismen und Rechtsrahmen für den Umgang mit Fällen von Mehrfachdiskriminierung in Auftrag geben. Forschungseinrichtungen sollten die konzeptionellen Instrumente zur Analyse von Erfahrung, Situation und Identität intersektioneller Gruppen ausarbeiten und untersuchen, wie und wo institutionelle Mehrfachdiskriminierung von selbst zu Tage tritt.

Empfehlung Nr. 2: Rechtsvorschriften

Der Geltungsbereich der vorhandenen Antidiskriminierungsvorschriften bietet keinen effizienten Schutz vor Mehrfachdiskriminierung in Bereichen außerhalb von Beschäftigung und Beruf.

Die EU-Rechtsvorschriften zur Antidiskriminierung und Gleichbehandlung sollten Alter, Behinderung, Religion/Weltanschauung und sexuelle Ausrichtung in folgenden Bereichen abdecken: a) Sozialschutz einschließlich Sozialversicherung und Gesundheitsfürsorge; b) soziale Vergünstigungen; c) Bildung; d) Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Allgemeinheit zur Verfügung stehen, auch im Bereich Wohnungswesen. Die neuen Rechtsvorschriften müssen Bestimmungen zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung enthalten.

Empfehlung Nr. 3: Sensibilisierung

Die Europäische Kommission sollte durch die weitere Förderung des Grundgedankens des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle“ sicherstellen, dass der Schwerpunkt anhaltend und konsequent auf der Mehrfachdiskriminierung liegt. Darüber hinaus muss Mehrfachdiskriminierung in alle Mainstreaming- und Verträglichkeitsprüfungsinstrumente in den Politiken, Strategien, Aktionsplänen und Bestimmungen für die finanzielle Unterstützung von Aktivitäten einbezogen werden. Des Weiteren wird empfohlen, dass NRO Foren und Netzwerke zur Förderung des Verständnisses, des Dialogs und der Zusammenarbeit übergreifend über die verschiedenen Diskriminierungsgründe bilden.

Empfehlung Nr. 4: Förderung bewährter Praktiken

Die Sozialpartner und die nationalen Gleichbehandlungsstellen sollten Innovation bei den Dienstleistungsanbietern und Arbeitgebern anregen, indem sie beispielsweise durch die Finanzierung von Pilotprojekten auf Mehrfachdiskriminierung reagieren. Auch im Bereich von Beschäftigung und Dienstleistungsangebot müssen Fallstudien bewährter Praktiken ausgearbeitet und gefördert werden.

Empfehlung Nr. 5: Datenerhebung

Die Mitgliedstaaten sollten Strategien zur Erhebung von Gleichbehandlungsdaten ausarbeiten, bei denen mindestens die geschützten Diskriminierungsgründe in den Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, in denen Diskriminierung verboten ist, berücksichtigt sind.

Empfehlung Nr. 6: Schulung und Bildung

Die Mitgliedstaaten sollten die Nationalen Gleichbehandlungsstellen dahin gehend unterstützen, dass diese integrierte Ansätze für ihre Arbeit entwickeln. Das Personal der nationalen Gleichbehandlungsstellen muss sowohl in Bezug auf die Erkennung von Mehrfachdiskriminierung als auch hinsichtlich des Umgangs damit geschult werden.

Empfehlung Nr. 7: NRO, die im Bereich der Mehrfachdiskriminierung tätig sind

Um dem Bedarf intersektioneller Personengruppen gerecht zu werden und ihre Interessen zu vertreten, sollte die Europäische Kommission Finanzierungsquellen für NRO schaffen, die im Bereich der Mehrfachdiskriminierung tätig sind.

Einleitung

Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung sind für die pluralistischen und demokratischen Gesellschaften Europas zwingende Grundprinzipien und als solche auch in den EU-Verträgen verankert. Darüber hinaus soll mit der Umsetzung der internationalen Menschenrechtskonventionen, der EU-Vorschriften zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung und der EU-Grundrechtecharta gewährleistet werden, dass alle Menschen frei von Diskriminierung sind, tatsächlichen Schutz genießen und das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit wahrnehmen können.

Mit der Einbindung von Artikel 13 in den EG-Vertrag 1999, der Verabschiedung der zwei Antidiskriminierungsrichtlinien im Jahr 2000, dem Gemeinschaftsaktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen [Progress (9)] und dem Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) haben die EU und ihre Mitgliedstaaten eine dynamische Entwicklung im Bereich der Antidiskriminierungsvorschriften und im Hinblick auf bedeutende Initiativen zur Sensibilisierung für Diskriminierung genommen. Mit der Hinzufügung der neuen Diskriminierungsgründe – rassistischer oder ethnischer Ursprung, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Ausrichtung – hat das Konzept der Mehrfachdiskriminierung an Bedeutung gewonnen. In ihrer Mitteilung „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie“, die im Juni 2005 verabschiedet wurde, hat die Kommission anerkannt, dass die Umsetzung und Anwendung der Antidiskriminierungsvorschriften auf individueller Ebene nicht ausreicht, um die komplexen und tief verwurzelten Verhaltensmuster zu verändern, die Ursache der Ungleichbehandlung bestimmter Bevölkerungsgruppen sind (10). Obwohl sich die Anerkennung in den Antidiskriminierungsvorschriften widerspiegelt, muss die Mehrfachdiskriminierung als Phänomen noch eingehend untersucht werden.

Dieser Bericht ist das Ergebnis einer Studie, mit der die Mehrfachdiskriminierung in zehn Mitgliedstaaten der Europäischen Union untersucht wurde. Die Studie wurde unter Anwendung der partizipatorischen Aktionsmethode durchgeführt und beinhaltete die Teilnahme von über 100 Stakeholdern aus der ganzen EU an Rundtischgesprächen, in denen das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung erörtert wurde. So spiegelt der Inhalt dieses Berichts die Stimme derjenigen Stakeholder wider, die teilnehmen und damit Wissen sowie Sachverstand beisteuern und miteinander teilen konnten.

Bei der Studie wurden Methoden qualitativer und quantitativer Forschung miteinander kombiniert und die Mehrfachdiskriminierung aus verschiedenen Perspektiven untersucht. Sie zeigt das allgemeine Verständnis des Phänomens auf und stellt Arten und Auswirkungen von Mehrfachdiskriminierung sowie gemeinsame Themen heraus. Ein zentrales Ziel der Studie waren die Herausstellung bewährter Praktiken und die Ausarbeitung von Empfehlungen darüber, wie Situationen von Mehrfachdiskriminierung von allen Stakeholdern, die im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung tätig sind, am besten angegangen werden können.

In Anerkennung der Tatsache, dass die Bekämpfung von Diskriminierung aus einem Grund bereits eine Herausforderung ist und an sich der Analyse bedarf, hoffen die Autoren, dass dieser Bericht zu einem erweiterten Verständnis und zur Sensibilisierung in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung beitragen, den Wert der Umsetzung eines horizontalen Ansatzes hervorheben und zu weiteren Maßnahmen anregen wird.

Zu den Zwecken dieses Berichts soll unter Mehrfachdiskriminierung die beliebige Kombination der Diskriminierungsgründe Geschlecht, rassistischer oder ethnischer Ursprung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung verstanden werden. Obwohl anerkannt ist, dass Gründe wie Schichtzugehörigkeit und sozioökonomischer Status maßgeblichen Einfluss auf die Anfälligkeit eines Menschen für Diskriminierung haben, werden in dieser Studie nur die oben genannten sechs Diskriminierungsgründe untersucht. Der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ wird als Oberbegriff für alle Situationen verwendet, in denen Diskriminierung aus mehr als einem Grund zum Tragen kommt, sofern der Kontext keine terminologische Differenzierung erforderlich macht. Die Anwendung des Begriffs erfolgt entsprechend dem Bezugsbegriff der Studie und in Anlehnung an den Menschenrechtsdiskurs, in dem „Mehrfachdiskriminierung“ der am häufigsten verwendete Begriff für die Beschreibung des Phänomens ist.

Die Studie wurde im Namen der Europäischen Kommission und in enger Verbindung mit ihr durchgeführt. Sie wurde von einer Lenkungsgruppe aus Vertretern des Auftragnehmers, der Kommission, von NRO, von staatlichen Behörden und Sachverständigen überwacht.

Teil I: Methodik und rechtliche Perspektive



1 Methodischer Ansatz der Studie

1.1 Partizipatorische Aktionsforschungsmethode

Bei der Studie zur Mehrfachdiskriminierung wurde das Verfahren der partizipatorischen Aktionsforschung (PAR) angewandt. Bei PAR handelt es sich um eine interaktive Methode, die eher auf dem Dialog basiert als auf der Einholung von Informationen und Sachwissen durch Interviews im Zusammenhang mit einzelnen Diskriminierungsgründen.

Die partizipatorische Aktionsforschung anerkennt den unersetzbaren Sachverstand von Organisationen, Verbänden und Einzelnen, die – in diesem Fall – Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht haben, und legt deren Erfahrungen, Kenntnisse und Sachverstand dar. Absicht hinter diesem Ansatz war, die Teilnahme von Ministerien, NRO, nationalen Gleichbehandlungsstellen und Sozialpartnern zu gewährleisten sowie die Zusammenarbeit und den Dialog der verschiedenen Praktiker und Akteure anzuregen, die im Bereich Antidiskriminierung tätig sind. Gleichzeitig war dies die Chance, das Bewusstsein für Mehrfachdiskriminierung zu schärfen.

1.2 Auswahl der Mitgliedstaaten und Stakeholder

Für die Zwecke der Studie wurden zehn Mitgliedstaaten ausgewählt: Dänemark, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Irland, Litauen, Rumänien, Schweden, die Niederlande und das Vereinigte Königreich. Die Auswahl dieser zehn Mitgliedstaaten erfolgte in der Absicht, große Unterschiede darzulegen. Die geografische Spannweite wurde so bestimmt, dass Länder aus allen Teilen der EU einbezogen wurden. Durch diese geografische Ausdehnung wurde auch die Einbeziehung sowohl „alter“ als auch „neuer“ EU-Mitglieder und damit verschiedener Traditionen, Erfahrungen und Praktiken aus dem Bereich der Antidiskriminierungsarbeit gewährleistet. Die geografische Vielfalt machte auch die Einbeziehung von Mitgliedstaaten möglich, in denen Gemeinschaften der Roma und des fahrenden Volkes leben.

Für die Zwecke dieser Studie wurden vier Kategorien von Stakeholdern herausgestellt:

- nationale Gleichbehandlungsstellen;
- Ministerien, die für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zuständig sind;
- NRO auf europäischer, nationaler und kommunaler Ebene (die sich für die Verteidigung der Rechte von Diskriminierungsopfern einsetzen);
- Organisationen der Sozialpartner auf europäischer und nationaler Ebene.

Um die jeweiligen Stakeholder dieser vier Kategorien in allen zehn Mitgliedstaaten herauszustellen, wurden verschiedene Netzwerke um Unterstützung gebeten. Wichtigstes Netzwerk dabei waren die nationalen Gleichbehandlungsstellen, die über Equinet kontaktiert wurden, das Europäische Netzwerk spezialisierter Gleichbehandlungsstellen. Die nationalen Gleichbehandlungsstellen lieferten die Kontaktinformationen der relevanten Personen bei den Ministerien, den NRO und den Sozialpartnern. Wo es erforderlich war, wurden auch andere Stakeholder, die im Bereich der Antidiskriminierung auf nationaler Ebene tätig sind, zur Teilnahme an der Studie aufgefordert. Ein zweites, für die Studie wertvolles Netzwerk war die Europäische Sozialplattform. Die Mitglieder der Plattform sorgten für die Verbindungen zu NRO auf nationaler Ebene und lieferten die Kontaktinformationen potenzieller Interviewpartner.

1.3 Erhebung empirischer Daten

Das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung wurde mittels vier Datenerhebungsmethoden untersucht: Literaturanalyse, elektronische Fragebögen, Rundtischgespräche und persönliche Einzelinterviews mit fünf Personen, die einer Mehrfachdiskriminierung tatsächlich ausgesetzt waren oder dies so empfunden haben.

1.3.1 Literaturanalyse

Die Studie begann mit einer Literaturanalyse, mit der die einschlägigen wissenschaftlichen Artikel und Arbeiten zum Thema Mehrfachdiskriminierung heraus- und zusammengestellt werden sollten. Die Recherche umfasste zugängliches Material aus den EU-Mitgliedstaaten sowie aus den USA

und aus Kanada. Zweck der Literaturanalyse war es, einen Überblick über die vorhandenen Kenntnisse und Analysen im Bereich der Mehrfachdiskriminierung zu erhalten, mit dem weiteren Maßnahmen im Rahmen der Studie der Weg geebnet werden sollte, wobei sich die Datenerhebung auf die Feldarbeit, die Beschreibung und Analyse und die Ausarbeitung von Empfehlungen erstreckte.

1.3.2 Elektronische Fragebögen

Vier separate elektronische Fragebögen wurden ausgearbeitet, um die vier Kategorien von Stakeholdern gezielt anzusprechen. 73 Fragebögen wurden ausgefüllt abgegeben. Hauptzweck der elektronischen Fragebögen war es, eine Momentaufnahme aus den jeweiligen Mitgliedstaaten für die Studie zu liefern, in der sich das Verständnis, die Inangriffnahme und die Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung auf nationaler Ebene widerspiegeln. Die Fragen betrafen die Rechtsvorschriften, Sensibilisierungs- und Überwachungsmaßnahmen, Strategien und Bearbeitung von Beschwerden, Zusammenarbeit und Partnerschaften.

1.3.3 Rundtischgespräche

Von März bis April 2007 wurden 32 Rundtischgespräche mit Vertretern aus Ministerien, nationalen Gleichbehandlungsstellen, NRO und – wo es möglich war – Vertretern der Sozialpartner aus den zehn Teilnehmerstaaten veranstaltet. In den einzelnen Ländern fanden für jede Kategorie von Stakeholdern separate Rundtischgespräche statt. Angesprochen waren Betroffene im Zusammenhang mit allen sechs geschützten Diskriminierungsgründen. Dabei bemühte man sich, die Repräsentation möglichst vieler Diskriminierungsgründe in den einzelnen Erörterungsgesprächen zu gewährleisten. Ein Ziel der Rundtischgespräche waren Nachfolgeaktionen zu den elektronischen Fragebögen und eine

Vertiefung des Verständnisses der nationalen Kontexte, in denen Mehrfachdiskriminierung vorkommt. Weitere Ziele waren die Herausstellung von Praktiken und das Sammeln von Empfehlungen dazu, wie Mehrfachdiskriminierung bekämpft werden kann. Die Gespräche dauerten etwa zwei Stunden, die Zahl der Teilnehmer lag zwischen drei und 15.

Der Austausch von Kenntnissen war ein wichtiges Ergebnis, das die verschiedenen Teilnehmer, die im gleichen Bereich zusammenarbeiten, zusammenbrachte. Die Teilnehmer wurden in der Studie als gleichberechtigte Partner behandelt und ermutigt, die Gelegenheit zu nutzen und ihren Stimmen und Überlegungen Gehör zu verschaffen. Für einige Teilnehmer war es das erste Mal, dass sie die Chance hatten, sich mit Vertretern verschiedener Diskriminierungsgründe zu treffen, einschlägige Themen zu erörtern sowie Ideen und Erfahrungen auszutauschen. Darüber hinaus machten diese Treffen den Wert einer horizontalen Herangehensweise für das Thema Diskriminierung deutlich.

Anonyme Zitate von Teilnehmern der Rundtischgespräche und Fragebögen sind in diesem Bericht fett gedruckt.

1.3.4 Fallbeschreibungen

Um die Studie mit konkreten Fällen von Mehrfachdiskriminierung zu untermauern, wurden fünf Einzelinterviews mit Personen durchgeführt, die einer Mehrfachdiskriminierung tatsächlich ausgesetzt waren oder dies so empfunden haben. Zweck dieser Einzelinterviews war die Förderung des Verständnisses der Auswirkungen von tatsächlicher oder empfundener Mehrfachdiskriminierung auf den Menschen sowie die Bereicherung der Studie mit persönlichen Schilderungen, die als Fallbeispiele dienen können. Die fünf interviewten Personen kamen aus verschiedenen Mitgliedstaaten und standen für unterschiedliche Kombinationen der sechs Diskriminierungsgründe.

2 Literaturanalyse

2.1 Einleitung

Diese Übersicht beschränkt sich auf sechs Diskriminierungsgründe, darunter Geschlecht, rassistischer und ethnischer Ursprung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung. Folglich werden die Diskriminierungsgründe Schichtzugehörigkeit und sozioökonomischer Status ausgenommen, obwohl die Autoren anerkennen, dass insbesondere die Diskriminierung aus diesen Gründen für das Leben der Betroffenen und der für Diskriminierung anfälligen Personen eine besondere Belastung darstellt.

Bei der Suche nach sachdienlichem Material haben die Autoren sowohl Drittländer als auch EU-Mitgliedstaaten berücksichtigt. Wir haben auf Internetquellen zurückgegriffen und die Datenbank „Index of Legal Periodicals“ durchsucht, die über 700 Zeitschriften aus englischsprachigen Ländern umfasst, die Datenbank „Index to Foreign Legal Periodicals“, die rechtswissenschaftliche Artikel über die Rechtsprechung der USA und Kanadas aus über 450 Zeitschriften enthält, und die Datenbank „Sociological Abstracts“ mit Artikeln aus über 1700 Zeitschriften. Bei der Recherche haben wir außerdem Veröffentlichungen staatlicher Organisationen und Institutionen – z. B. Gleichbehandlungsstellen – durchforstet. Das vollständige Ergebnis unserer Recherche ist der Bibliografie zu entnehmen.

2.2 Mehrfachdiskriminierung – ein neues Konzept

Das akademische Interesse an Herausstellung und Verständnis des Phänomens der Mehrfachdiskriminierung ist relativ neu. Das Phänomen wurde im Wesentlichen von Soziologie- und Rechtswissenschaftlern untersucht, das Konzept hauptsächlich von ihnen entwickelt.

Historisch gesehen wurden Konzept und Definition von „Mehrfachdiskriminierung“ Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre eingeführt. In den USA wurde der Begriff im Wesentlichen von der afroamerikanischen Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw eingeführt (4). Zusammen mit anderen Wissenschaftlern stellte Crenshaw den Ansatz der Kritischen Rassentheorie (Critical Race Theory) heraus

und machte auf die vielfältige Art und Weise aufmerksam, in der Rasse und Geschlecht den Erfahrungshorizont schwarzer Frauen mitgestalten. Argument war, dass ein Einzelner zu mehreren benachteiligten Gruppen gleichzeitig gehören und ganz bestimmten Formen von Diskriminierung ausgesetzt sein kann (4). Daher begannen Crenshaw und andere Wissenschaftler, die getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe zu kritisieren, da sie weder angemessenen Schutz böte noch ein vollständiges Bild des Phänomens liefere. Sie führten an, dass eine nach Diskriminierungsgrund getrennte Analyse der Realität nicht gerecht werde (5).

Der finnische Wissenschaftler Timo Makkonen (2002) liefert in seinem Artikel „Multiple, Compound and Intersectional Discrimination“ (Mehrfach-, verstärkende und intersektionelle Diskriminierung) eine recht umfassende Beschreibung der Entwicklung des Konzepts der Mehrfachdiskriminierung seit Crenshaw. Die jüngere Entwicklung in diesem Bereich geht auf die UN-Weltkonferenz gegen Rassismus, Rassen-diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz im südafrikanischen Durban im Jahr 2001 zurück, in deren Rahmen die internationale Gemeinschaft die Existenz von Mehrfachdiskriminierung offiziell anerkannte und entsprechende Aktionen verabschiedete:

„Wir anerkennen, dass Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und die damit verbundene Intoleranz aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Abstammung beziehungsweise nationalem oder ethnischem Ursprung existieren und dass die Opfer Mehrfachdiskriminierungen oder einer verschärften Form von Diskriminierung aus anderen damit zusammenhängenden Gründen ausgesetzt sein können, wie etwa Geschlecht, Sprache, Religion, politische oder sonstige Meinung, soziale Herkunft, Eigentumsverhältnisse, Geburt oder sonstiger Status“ (6).

Makkonen zufolge war die Konferenz in Durban „ein wichtiger internationaler Durchbruch“, und er führt an, dass das Konzept der Mehrfachdiskriminierung nach Durban in verschiedenen Menschenrechtsforen sowohl auf Regierungsebene als auch auf Nichtregierungsebene zunehmend anerkannt werde (7).



„Ich bin eine jüdische Frau. Ich liebe Gospelgesang.“

2.3 Definition von Mehrfachdiskriminierung

In der Literatur wird das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung mit mehreren Bedeutungen und Definitionen belegt. Man kann jedoch sagen, dass die meisten Wissenschaftler sich darin einig sind, dass der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ einen von drei Fällen meint, in denen ein Mensch Diskriminierung aus mehr als einem Grund ausgesetzt sein kann. Bei den anderen zwei Fällen handelt es sich um die verstärkende und die intersektionelle Diskriminierung.

Mehrfachdiskriminierung beschreibt eine Situation, in der Diskriminierung aus mehreren, separat zum Tragen kommenden Gründen stattfindet. Eine Frau etwa, die einer ethnischen Minderheit angehört, kann in einer bestimmten Situation aufgrund ihres Geschlechts und in einer anderen Situation aufgrund ihres ethnischen Ursprungs diskriminiert werden. Ein anderer Begriff zur Beschreibung dieser Art von Diskriminierung ist additive Diskriminierung ⁽⁸⁾.

Verstärkende Diskriminierung beschreibt im Gegensatz zur Mehrfachdiskriminierung eine Situation, in der eine Person aus zwei oder mehreren Gründen gleichzeitig diskriminiert wird und diese Gründe kumulieren – anders gesagt: Ein Diskriminierungsgrund wird durch einen weiteren oder gar mehrere weitere Diskriminierungsgründe verstärkt. Ein Beispiel hierfür liefert Moon in ihrem Artikel „Discrimination – problems compounded or solutions found?“ (Diskriminierung – verschärfte Probleme oder gefundene Lösungen?) ⁽⁹⁾. Moon bezieht sich auf einen Fall im Vereinigten Königreich, Perera vs. Civil Service Commission (Nr. 2). Hier hatte der Arbeitgeber eine Reihe von Anforderungen gestellt, wie etwa eine Altersvoraussetzung, Erfahrung im Vereinigten Königreich, Englischkenntnisse und eine bestimmte Nationalität. Herr

Perera bekam die Stelle nicht: „Die Nichterfüllung eines Kriteriums war kein Hindernis für ihn, die Stelle zu bekommen, machte dies jedoch weniger wahrscheinlich, und die Nichterfüllung von zwei Kriterien verringerte seine Chancen, für diese Stelle ausgewählt zu werden, weiter“ ⁽¹⁰⁾.

Intersektionelle Diskriminierung bezieht sich auf eine Situation, in der mehrere Diskriminierungsgründe greifen und gleichzeitig miteinander so interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind ⁽¹¹⁾. Makkonen erläutert dies mit folgendem Beispiel: „Frauen aus Minderheitengruppen kann mit besonderen Formen von Vorurteilen und Klischees begegnet werden. Sie sind beispielsweise speziellen Formen von Rassendiskriminierung ausgesetzt, von denen Männer aus Minderheitengruppen nicht betroffen sind“ ⁽¹²⁾.

Zur Beschreibung von Diskriminierung aus mehr als einem Grund wird in der Literatur auf diese drei Konzepte verwiesen. Wissenschaftler verwenden diese Begriffe jedoch synonym. Was in Makkonens Beispiel intersektionelle Diskriminierung ist, bezeichnet Shoben in ihrer Beschreibung der Interaktion von Rasse und Geschlecht bei der Diskriminierung im Bereich Beschäftigung in den Vereinigten Staaten als verstärkende Diskriminierung ⁽¹³⁾. Bisweilen wird der Begriff Mehrfachdiskriminierung für additive oder kumulative ⁽¹⁴⁾ Diskriminierung auf der einen und als allgemeine Bezeichnung sowohl für additive als auch für intersektionelle Diskriminierung auf der anderen Seite verwendet ⁽¹⁵⁾.

2.4 Verschiedene Ansätze

2.4.1 Die getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe

Aus dem verfügbaren Material über Mehrfachdiskriminierung kann gefolgert werden, dass dem Phänomen hauptsächlich in den USA, in Kanada, im Vereinigten Königreich und in Irland wissenschaftliche Aufmerksamkeit geschenkt wurde ⁽¹⁶⁾. In den letzten Jahren wurde es aus einer rechtlichen Perspektive heraus erforscht. Dabei stand vor allem die getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe im Kreuzfeuer der Kritik ⁽¹⁷⁾.

Um das Aufkommen dieses Ansatzes zu verstehen, betont Makkonen den historischen Kontext, in dem verschiedene Aspekte, wie Geschlecht, Behinderung und Rasse, von entsprechend einseitig orientierten Bewegungen betrachtet und behandelt wurden. Diese einseitigen Bewegungen „haben beträchtliche Distanz zueinander gehalten“, was schließlich zur Entstehung getrennter Vertragswerke und Übereinkommen führte ⁽¹⁸⁾.

Dasvarma und Loh (2002) argumentieren, dass dieser historisch gewachsene Ansatz für den Umgang mit Diskriminierung – nicht mehr als ein Aspekt gleichzeitig – erhebliche Folgen für die Praxis habe. Sie unterlegen ihr Argument mit dem Verweis auf das Problem des Frauenhandels, der weitgehend als geschlechtsspezifisches Problem definiert wurde, ihrer Meinung nach jedoch den Aspekt des rassistischen

Ursprungs völlig außer Acht lässt. Dasvarma und Loh geben an, bei dieser Interpretation sei völlig vernachlässigt worden, welche Frauen am stärksten gefährdet seien und welcher Behandlung sie in ihren Gastländern aufgrund ihres rassistischen Ursprungs ausgesetzt sein könnten ⁽¹⁹⁾.

Dasvarma und Loh verweisen außerdem darauf, dass die Kommission für Menschenrechte und Gleichberechtigung in Australien die Mechanismen zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung voneinander getrennt hätte. Für manche Opfer bedeute dies, dass sie „ihre Diskriminierungserfahrungen aufspalten und einem Diskriminierungsgrund Vorrang vor dem anderen einräumen müssten, wenn sie bei der HREOC eine Beschwerde vorbringen“ ⁽²⁰⁾.

Auch Duclos (1993) und Pothier (2001) vertreten die Argumente von Dasvarma und Loh. Sie kritisieren beide die getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe, da sie die tatsächlichen Erfahrungen von Frauen aus Minderheitengruppen nicht umfassend abdeckten und Opfern von Mehrfachdiskriminierung somit kein angemessener Schutz zukäme. Duclos untersuchte Fälle von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Rassendiskriminierung und prüfte, ob Frauen aus rassistischen Minderheitsgruppen in der kanadischen Gesetzgebung ausreichend berücksichtigt werden. Chege zufolge zeigten Duclos' Forschungsergebnisse, dass die Gerichte der „Multidimensionalität“ der Identität Einzelner nicht ausreichend Rechnung tragen und dass „Fälle von Rassismus durch die getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe ohne Berücksichtigung der Geschlechterperspektive“ behandelt werden „und umgekehrt“ ⁽²¹⁾.

Aus der oben wiedergegebenen Diskussion kann gefolgert werden, dass Wissenschaftler aus dem Bereich der Mehrfachdiskriminierung die getrennte Betrachtung der Diskriminierungsgründe für bedenklich halten und kritisieren. Vorherrschende Meinung ist, dass dabei die tiefgreifenden Folgen für einige Menschen sowie das Ausmaß von deren Anfälligkeit völlig außer Acht gelassen und Betroffene ignoriert würden, die sich an einer Kreuzung befinden, an der mehrere Diskriminierungsgründe zusammentreffen.

2.4.2 Der intersektionelle Ansatz

Ein Faktor, der allen Studien zur Mehrfachdiskriminierung gemeinsam ist, sind der rechtliche Ansatz und die rechtliche Bewertung von Diskriminierung sowie der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung. Dabei stehen die intersektionelle *Analyse* und der intersektionelle *Ansatz* für die Behandlung von Mehrfachdiskriminierung im Zentrum des Forschungsinteresses. Wie bereits erwähnt, ist der Hauptkritikpunkt in Bezug auf die Antidiskriminierungsvorschriften die Tatsache, dass sie auf der getrennten Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe basieren.

Der methodologische Ansatz der Intersektionalität hat hauptsächlich in der Rechtsprechung der USA, Kanadas, Irlands und des Vereinigten Königreichs Berücksichtigung gefunden. In anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist dem Konzept der Intersektionalität keine solche Aufmerksamkeit zuteil geworden. Chege führt an, dies könne zum Teil dadurch erklärt werden, dass die Diskriminierungsgründe erst vor kurzem in die EU-Gleichbehandlungsvorschriften aufgenommen wurden ⁽²²⁾.

Eine bedeutende Vertreterin des intersektionellen Ansatzes war die Kommission für Menschenrechte der Provinz Ontario (Ontario Human Rights Commission) in Kanada. 2001 veröffentlichte die Kommission ein Diskussionspapier über den intersektionellen Ansatz im Bereich Diskriminierung mit der Beschreibung von Methodologie und Initiativen:

Die Kommission in Ontario zitiert einen Fall zur Veranschaulichung dieses Ansatzes. Im *Mercier*-Urteil ⁽²⁴⁾ gab der Oberste Gerichtshof Kanadas an, dass die „Festlegung dessen, was eine Behinderung darstellt, eher darauf basieren

„Wir werden das Problem der Diskriminierung weder vollständig in den Griff bekommen noch in all seinen Ausformungen erfassen, wenn wir uns weiterhin auf abstrakte Kategorien und Verallgemeinerungen anstatt auf die spezifischen Folgen konzentrieren. Wenn wir uns mit den Gründen für das Anderssein anstatt mit den Auswirkungen dieses Andersseins beschäftigen ... laufen wir Gefahr, eine Analyse vorzunehmen, die von den tatsächlichen Erfahrungen der Menschen weit entfernt und unempfindlich für sie ist ... Häufiger entstehen Benachteiligungen aus der Art und Weise, in der die Gesellschaft bestimmte Personen behandelt, als aus bestimmten Eigenschaften der Betroffenen.“ ⁽²³⁾

sollte, dass die Person einer „sozialen Behinderung“ ausgesetzt ist, als sich auf die biomedizinischen Bedingungen oder Einschränkungen zu beschränken“ ⁽²⁵⁾.

In ihrem Artikel „Double trouble: multiple discrimination and EU law“ (Doppelte Schwierigkeiten: Mehrfachdiskriminierung und EU-Recht) argumentiert Fredman (2005), dass Richter und Gesetzgeber zögerten, die „Büchse der Pandora“ zu öffnen und Beschwerden wegen Mehrfachdiskriminierung zuzulassen, und betonten, dass Gerichte in den Vereinigten Staaten besorgt seien angesichts der Möglichkeit einer Flut von Klagen seitens zahlreicher Untergruppen. Dies veranlasste die Gerichte zu der Entscheidung, dass Fälle, bei denen mehrere Diskriminierungsgründe zum Tragen kommen, auf eine Kombination aus nur zwei Gründen beschränkt werden sollten. Die Folgen anderer Gründe wurden damit außer Acht gelassen, was zu einem Ergebnis führte, das als „paradox“ beschrieben wurde, denn „je mehr eine Person von der Norm abweicht, desto anfälliger ist sie für Mehrfachdiskriminierung“ ⁽²⁶⁾.

In diesem Zusammenhang steht die Ontario-Kommission der Entscheidung, Diskriminierungsgründe unter den Tisch fallen zu lassen oder zu ignorieren, nach wie vor kritisch ge-

genüber ⁽²⁷⁾. Smith (2005) kritisierte außerdem die Gewohnheit, dass Beschwerdeführer in Irland von Rechtsanwälten und Gewerkschaftsfunktionären häufig dahin gehend beraten werden, ihren Fall in einer Weise einzugrenzen, „die innerhalb der Schranken des kategorisch-komparativen Ansatzes bleibt“ ⁽²⁸⁾. Hannett teilt diese Kritik und folgert, dass Kläger, die Mehrfachdiskriminierung geltend machen, der Meinung sind, dass es bei der derzeitigen Rechtslage keinerlei Möglichkeit gäbe, ihre Erfahrungen mit der Diskriminierung zu beschreiben ⁽²⁹⁾. Des Weiteren wird kritisiert, dass manche Gerichtsurteile zwar anerkennen würden, dass Diskriminierung auf vielen Ebenen stattfinden kann, dies sich jedoch offenbar nicht in entsprechenden Urteilsprüchen oder Abhilfemaßnahmen niederschläge ⁽³⁰⁾.

2.5 Ursachen von Mehrfachdiskriminierung

In der analysierten Literatur erfolgt die Herausstellung von Mehrfachdiskriminierung in erster Linie durch den Verweis auf die Diskriminierungsursachen im Allgemeinen. Vorurteile und Stereotype werden in der Literatur als Hauptgründe für Diskriminierung genannt. Eine Studie von Stonewall im Jahr 2001 zeigt, dass bei Menschen, die Vorurteile gegenüber ethnischen Minderheiten haben, die Wahrscheinlichkeit, dass sie auch Vorurteile gegenüber Schwulen oder Lesben ha-

ben, doppelt so hoch ist wie in der Bevölkerung insgesamt. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie Vorurteile gegenüber Behinderten haben, vier Mal so hoch ⁽³¹⁾. Die meisten Vorurteile brachten die Befragten gegenüber vier Minderheitengruppen zum Ausdruck: Flüchtlinge und Asylsuchende, Angehörige des fahrenden Volkes und der Roma, Menschen aus ethnischen Minderheitengemeinschaften sowie Schwule und Lesben. 2004 führte Stonewall eine Folgeuntersuchung zu dieser Studie zwecks weiterer Erforschung der Ursachen von Vorurteilen durch ⁽³²⁾.

Hann verweist in seiner Abhandlung über junge Männer aus ethnischen Minderheitengruppen auf die wichtige Rolle, die die Medien bei der Entstehung von Wahrnehmungen der Identität, für unsere Sicht der Dinge und für unsere Selbstwahrnehmung hätten. Ein wichtiger Aspekt, auf den Hann aufmerksam macht, ist die Art und Weise, in der die Themen Rasse, Kriminalität, Asylsuchende, Flüchtlinge, Kultur, Einwanderung und Islam dargestellt werden ⁽³³⁾. Dies kann in der Tat die Ursache für die Diskriminierung sein, der Personen, die zu den genannten Gruppen gehören, ausgesetzt sind.

Im Vereinigten Königreich verweisen mehrere Studien auf die „Institutionalisierung von Rassismus“ als Schlüsselfaktor

für die Verursachung von Diskriminierung beispielsweise im Gesundheitswesen. Rassismus wird dann institutionalisiert, wenn „die Dinge in einer Weise getan werden, der die Annahme zugrunde liegt, dass alle Kunden aus demselben Hintergrund kommen wie die mehrheitliche Bevölkerung“⁽³⁴⁾.

In einer Studie zur Gleichbehandlung in Dänemark⁽³⁵⁾ wurden alle sechs Diskriminierungsgründe in Bezug auf ihre jeweilige Historie der Emanzipation, der Anwendung und des Verständnisses des Grundsatzes der Gleichbehandlung, der verschiedenen Formen von Diskriminierung im Zusammenhang mit einem bestimmten Diskriminierungsgrund, der Schlüsselprobleme im Zusammenhang mit Diskriminierung und schließlich der Interaktion zwischen mehreren Diskriminierungsgründen, die als Mehrfachdiskriminierung identifiziert wurde, beschrieben. In der Studie wurde veranschaulicht, dass alle Gründe sich zur institutionellen Diskriminierung zusammensetzen, welche zurückzuführen ist auf eine zugrunde liegende gesellschaftliche Auffassung davon, wer „normal“ ist und wer als nicht „normal“ gilt⁽³⁶⁾.

2.6 Abschließende Bemerkungen

Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung nahm in den 1980er Jahren Gestalt an. Mit ihm wurden die Erfahrungen schwarzer Frauen anerkannt, und seine verschiedenen Formen von Rassen- und geschlechtsspezifischer Diskriminierung wurden von Crenshaw an die vorderste Front der Rechtsarena gerückt. Danach wurden dem Konzept der Mehrfachdiskriminierung mehrere Bedeutungen gegeben. Es bezieht sich auf verschiedene Situationen von Diskriminierung aus mehr als einem Grund. Die in diesem Bereich tätigen Wissenschaftler, seien es Menschenrechtsexperten oder Soziologen, verwenden verschiedene Begriffe, um die verschiedenen Fälle zu beschreiben, in denen Menschen aus mehr als einem Grund diskriminiert werden.

In der Literatur zur Mehrfachdiskriminierung wird dargelegt, dass wir die Tatsache anerkennen müssen, dass Menschen verschiedene Identitäten haben und dass Diskriminierung daher eher mittels eines intersektionellen Ansatzes bekämpft werden sollte als durch die getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe. Die meisten Rechtswissenschaftler sind sich einig darin, dass die gegenwärtigen Antidiskriminierungsvorschriften in den meisten EU-Mitgliedstaaten den Bedürfnissen der Opfer von Mehrfachdiskriminierung keine Rechnung tragen. Es gibt jedoch auch Beispiele für die Anwendung des intersektionellen Ansatzes. Durch die Berücksichtigung eines intersektionellen Ansatzes in ihrem Einsatz für die Gleichbehandlung hat die Kommission für Menschenrechte der Provinz Ontario in Kanada aktiv an der Förderung des Verständnisses von Mehrfachdiskriminierung gearbeitet. Abgesehen von der Notwendigkeit der Weiterentwicklung des intersektionellen Ansatzes und anderer rechtlicher Mechanismen zur Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung müssen auch

substanzielle Praktiken zur Verhütung und Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung herausgestellt werden. In der Literatur wird zwar auf den Bedarf der Entwicklung substanzieller Maßnahmen und Initiativen verwiesen, Beispiele werden jedoch nicht geliefert.

In der analysierten Literatur wird ein Verständnis der Ursachen von Mehrfachdiskriminierung deutlich. Mehrere Wissenschaftler weisen jedoch darauf hin, dass nicht nur eingehendere Kenntnisse vonnöten sind, um das Bewusstsein für das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung zu schärfen und das Verständnis entsprechend zu fördern, sondern auch weitaus differenziertere Forschungsanstrengungen, bei denen andere intersektionelle Gruppen analysiert werden als die, die bei der derzeitigen Forschung im Mittelpunkt stehen. Es wird darauf hingewiesen, dass die theoretische Entwicklung in diesem Bereich zur Entstehung von Hierarchien zwischen den intersektionellen Gruppen und innerhalb von ihnen führen könnte, wenn der Schwerpunkt nur auf bestimmte Diskriminierungsgründe gelegt wird. Die Herausbildung einer Hierarchie kann zum „Verschwinden“ oder zur mangelnden Anerkennung anderer intersektioneller Gruppen führen, z. B. junger muslimischer homosexueller Männer.

3 Untersuchung von Mehrfachdiskriminierung aus einer rechtlichen Perspektive

In diesem Kapitel wird untersucht, wie in unterschiedlichen Rechtsrahmen an das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung herangegangen wird. Es liefert einen kurzen Überblick darüber, welche Stellung die Mehrfachdiskriminierung in den vorhandenen Rechtsvorschriften der EU, Australiens, Kanadas und der Vereinigten Staaten hat. Dieser Überblick beruht zum Teil auf einer Untersuchung, die das „Europäische Netzwerk der Rechtsexperten für Diskriminierungsfragen“ für diese Studie durchgeführt hat. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass zur Beschreibung einer Situation, in der mehr als einer der geschützten Gründe zum Tragen kommen, in Australien, Kanada und den Vereinigten Staaten eher der Begriff der intersektionellen Diskriminierung als der der Mehrfachdiskriminierung verwendet wird.

3.1 Rechtsprechung in der Europäischen Union

Die bestehenden EU-Rechtsvorschriften zur Antidiskriminierung und Gleichbehandlung enthalten kein ausdrückliches Verbot von Mehrfachdiskriminierung. Dennoch wird

in diesen EU-Richtlinien anerkannt, dass verschiedene Diskriminierungsgründe einander überlappen können. Im Zusammenhang mit dem Geschlecht heißt es sowohl in der Präambel der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse als auch in der Präambel der Beschäftigungsrichtlinie: „Die Gemeinschaft ist bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung gemäß Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags bemüht, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung sind“. Beide Richtlinien schreiben außerdem vor, dass der von der Kommission zu erstellende Bericht gemäß dem Grundsatz der systematischen Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragen eine Bewertung der Auswirkungen der Maßnahmen auf Frauen und Männer enthalten muss.

Man kann anführen, die EU-Rechtsvorschriften zur Antidiskriminierung und Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung enthielten die Möglichkeit, Mehrfachdiskriminierung auf der Grundlage aller geschützten Gründe zu bekämpfen, nämlich Geschlecht, Alter, Behinderung, rassischer oder ethnischer Ursprung, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Ausrichtung. Erwägungsgründe 2, 3 und 10 der Beschäftigungsrichtlinie machen außerdem deutlich, dass die Absicht hinter der Richtlinie der Einklang mit den Bestimmungen ist, die bereits im Zusammenhang mit Rasse und Geschlecht festgelegt wurden, weil diese direkt auf die anderen Diskriminierungsgründe verweisen. Die Richtlinie berücksichtigt auch Situationen, in denen sich die Gründe Religion und andere Rechte (Artikel 4 [2]) sowie die Faktoren alters- und geschlechtsspezifische Rechte (Artikel 6 [2]) überschneiden könnten.

Theoretisch könnten alle EU-Mitgliedstaaten, die die EU-Vorschriften zur Antidiskriminierung und Gleichbehandlung in nationales Recht umgesetzt haben, die Mehrfachdiskriminierung grundsätzlich – zumindest im Bereich Beschäftigung – bekämpfen. Da die EU-Rechtsvorschriften jedoch keine entsprechende explizite Bestimmung enthalten, wird die Mehrfachdiskriminierung in den meisten Mitgliedstaaten nicht berücksichtigt. Das Fehlen derartiger Rechtsbestimmungen wurde durch die oben erwähnte Literaturanalyse deutlich, die das Europäische Netzwerk der

Rechtsexperten Anfang 2007 für diese Studie vorgenommen hat.

Ihre Analyse zeigt, dass von den befragten EU-Staaten lediglich Österreich, Deutschland und Spanien das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung eigens in ihre Rechtsvorschriften aufgenommen haben.

Das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 14.8.2006) wurde 2006 verabschiedet. In Artikel 4 dieses Gesetzes heißt es: „Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der [...] Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung [...] nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.“ Hier scheint davon ausgegangen zu werden, dass Klagen wegen Mehrfachdiskriminierung zulässig sind. Es gibt jedoch keine weiteren expliziten Bestimmungen, und es ist noch zu früh, um bewerten zu können, wie diesbezügliche Fälle sich entwickeln werden.

Das österreichische Bundesbehindertengleichstellungsgesetz legt fest, dass die Behörden bei der Zuerkennung von Schadenersatz den Ermessensspielraum haben, Mehrfachdiskriminierung zu berücksichtigen. Weitere Bestimmungen zur Mehrfachdiskriminierung enthält es jedoch nicht.

Die spanischen Vorschriften im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern enthalten die Bestimmung, dass die Behörden bei der Erstellung von Studien und Statistiken die notwendigen Mechanismen und

Indikatoren entwickeln und einführen müssen, „um die Existenz anderer Faktoren aufzuzeigen, deren Auftreten zu Situationen von Mehrfachdiskriminierung in den verschiedenen Handlungsbereichen führt.“ Die spanischen Gesetze beinhalten keine spezifischen Leitgrundsätze dazu, wie mit Klagen wegen Mehrfachdiskriminierung umgegangen werden soll, obwohl sie durchaus eine Verpflichtung zur systematischen querschnittlichen Berücksichtigung der Gleichstellung enthalten.

Die Analyse der Rechtsexperten deckte in ihrer Studie Rumänien nicht ab. Dort wird in dem Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen (Gesetz 340/2006, Ar-

Bahl vs. The Law Society, Vereinigtes Königreich [2004] IRLR 799

Eine Asiatin erhob Klage, weil sie einer diskriminierenden Behandlung sowohl aufgrund ihres rassischen beziehungsweise ethnischen Ursprungs als auch aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt gewesen sei. Das Arbeitsgericht entschied, dass sie mit einem weißen Mann verglichen werden könne, so dass die Auswirkungen ihrer rassischen Ursprungs und ihres Geschlechts geltend gemacht werden könnten. Doch sowohl das Berufungsgericht für arbeitsrechtliche Angelegenheiten als auch der Berufungsgerichtshof urteilten, dass dieses nicht möglich sei, weil die Diskriminierungsgründe voneinander loszulösen und getrennt zu betrachten seien und ein Urteil auch auf dieser Grundlage zu fällen sei, selbst wenn die Klägerin sie als untrennbar miteinander zusammenhängend empfunden habe ⁽³⁷⁾.

tikel 4h) die Mehrfachdiskriminierung direkt erwähnt und als eine Handlung der Diskriminierung definiert, die auf zwei oder mehreren Diskriminierungsgründen beruht. Das rumänische Gleichbehandlungsgesetz (2006) umfasst die Diskriminierungsgründe Alter, Behinderung, rassistischer und ethnischer Ursprung, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Ausrichtung. Das Gesetz sieht vor, dass Diskriminierung aus zwei oder mehr Gründen als „verschärfender Umstand“ zu werten ist.

Somit sind die österreichischen, deutschen und rumänischen Rechtsvorschriften die einzigen in der EU, die konkrete Bestimmungen darüber enthalten, wie Mehrfachdiskriminierung zu behandeln ist. Dennoch gibt es in der EU eine begrenzte Menge von Rechtsprechungsbeispielen zu diesem Thema. Rechtsprechungsfälle aus Dänemark, Lettland, Schweden, Irland und dem Vereinigten Königreich zeigen, dass Fälle von Mehrfachdiskriminierung als solche erkannt werden und auch von den Schlichtungsstellen behandelt werden. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die einzelnen Diskriminierungsgründe bei der Fallbearbeitung häufig separat behandelt werden. Und so wird etwa in einem Fall, in dem die Diskriminierungsgründe Rasse und Geschlecht zum Tragen kommen, der Beschwerdegrund der Rassendiskriminierung in der Regel getrennt von dem der geschlechtsspezifischen Diskriminierung und nicht als untrennbar mit letzterem zusammenhängend betrachtet.

Rundtischgespräche mit Gleichbehandlungsstellen zeigten, dass es gängige Praxis ist, dass Rechtsberater, die mit Fällen mit mehr als einem Diskriminierungsgrund beschäftigt sind, in Fällen von Mehrfachdiskriminierung einen pragmatischen und taktischen Ansatz verfolgen. Deshalb treffen sie die strategische Entscheidung, „den stärksten der Gründe auszuwählen“ und die anderen Diskriminierungsgründe unter den Tisch fallen zu lassen, da sie schwierig nachzuweisen sind, sei es vertikal (Grund für Grund) oder in Kombination.

Eine wichtige Frage, die sich stellt, ist der Aspekt

der Anerkennung und Repräsentation der Mehrfachdiskriminierung. Wird die rechtlich getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe den tatsächlichen Diskriminierungserfahrungen nicht gerecht? Durchläuft ein Fall von Diskriminierung aus zwei oder mehreren Gründen einen „Straffungsprozess“, so besteht das Risiko, dass der vielschichtigen Diskriminierungserfahrung nicht gebührend Rechnung getragen wird.

Die Teilnehmer der Studie berichteten, dass in der Praxis der Behandlung von Diskriminierungsfällen mit mehreren involvierten Gründen die pragmatische Herangehensweise bei der Umsetzung dessen, was innerhalb des jeweiligen Rechtsrahmens möglich und durchsetzbar ist, vorherrschend. Mehrere der Teilnehmer aus den nationalen Gleichbehandlungsstellen und Rechtsexperten berichteten, sie müssten häufig feststellen, dass die Justiz starr und den Umgang mit Fällen von Diskriminierung aus mehreren Gründen weder gewohnt noch entsprechend dafür geschult sei. Darüber hinaus ist es mittlerweile offensichtlich, dass es in Fällen von Mehrfachdiskriminierung Probleme bei der Beweisfindung sowie bei der Herausstellung geeigneter Vergleichsfaktoren geben kann. Ein Rechtspraktiker aus dem Vereinigten Königreich veranschaulichte dies wie folgt:

„Wir hatten einen Mandanten, einen jungen Muslim, der traditionell gekleidet war. Er wurde während der Probezeit von seiner Stelle in einem Call-Center entlassen. In der kurzen Zeit, die er dort arbeitete, gab es mehrere Vorfälle, die darauf hindeuteten, dass andere Mitarbeiter ihn als potenziellen Terroristen sahen. Eine Kollegin zum Beispiel schrie auf, als sie eines Tages auf dem Flur unerwartet über ihn stolperte, während er beim Beten war. Ihre Erklärung für ihre Reaktion und der allgemeine Kontext der Bemerkungen, die ihm gegenüber fielen, machten deutlich, dass sie erschrocken war, weil sie ihn für einen kurzen Moment nicht erkannt und ein Bild im Kopf hatte, das sie mit islamischen Terroristen assoziierte. Es gab keinen einzigen Grund, den Mann mit dem Terrorismus in Verbindung zu bringen, und dieser Zusammenhang war eindeutig nur deshalb hergestellt worden, weil er ein junger Muslim in religiöser Kleidung war. Er erhob Klage wegen religiöser und geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Die Arbeitgeber verteidigten sich durch die Trennung der Aspekte der religiösen und der geschlechtsspezifischen Diskriminierung. Sie sagten: a) Sie beschäftigten auch andere Männer und b) sie hätten gerade eine Muslima eingestellt. Es lag auf der Hand, dass in diesem Fall die Kombination von Eigenschaften tatsächlich entscheidend war. In der Tat werden nur muslimische Männer mit dem Terrorismus in Verbindung gebracht und schnell mit dieser Art von Vorurteil belegt (wahrscheinlich sogar nur junge muslimische Männer). Der Fall wurde beigelegt, so dass er nicht vors Arbeitsgericht kam.“
Rechtsexperte, Vereinigtes Königreich

„Ich bin eine lesbische Christin. Ich arbeite als Lehrerin.“



Derzeit schreiben nur zwei Richtlinien (die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse 2000/43/EG und die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen 2006/54/EG) den Mitgliedstaaten die Einrichtung von Gleichbehandlungsstellen zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung vor. Mehrere der Teilnehmer hoben hervor, dass die Existenz nationaler Gleichbehandlungsstellen, die in allen Bereichen alle geschützten Diskriminierungsgründe abdecken, zur effizienten Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung notwendig sei.

Die meisten der von den Mitgliedstaaten eingerichteten Gleichbehandlungsstellen haben mit einer Reihe verschiedener Diskriminierungsgründe zu tun, die bei weitem nicht auf Rasse oder Geschlecht beschränkt sind ⁽³⁸⁾. Andere Gleichbehandlungsstellen, wie die im Vereinigten Königreich ⁽³⁹⁾, Italien ⁽⁴⁰⁾, Finnland ⁽⁴¹⁾, Portugal ⁽⁴²⁾ und Dänemark ⁽⁴³⁾, arbeiten nur mit einzelnen Diskriminierungsgründen. Zum Zeitpunkt der Redaktion bereiteten drei Mitgliedstaaten [Dänemark, Schweden und das Vereinigte Königreich ⁽⁴⁴⁾]

„Nur wenn es eine EU-Richtlinie gibt, können die nationalen Rechtsvorschriften so verändert werden, dass wir in der Lage sind, Mehrfachdiskriminierung zu bekämpfen [...]. Wir brauchen eine Richtlinie, die festlegt, dass Diskriminierung aus allen sechs Gründen in allen Bereichen verboten werden sollte. Gleichzeitig müssen die Mitgliedstaaten einheitliche Gleichbehandlungsstellen zur Unterstützung von Opfern einrichten.“

NRO, Dänemark

die Einrichtung einer einheitlichen Gleichbehandlungsstelle (eine nationale Gleichbehandlungsstelle, die alle geschützten Diskriminierungsgründe abdeckt) vor. Es wurde dargelegt, dass einer der wichtigsten Vorteile einer einheitlichen Gleichbehandlungseinrichtung sei, dass sie die Mehrfachdiskriminierung würde bekämpfen können. Die Teilnehmer aller Stakeholder-Gruppen erwähnten, dass die Existenz einer einheitlichen Gleichbehandlungsstelle dem Beschwerdeführer den Zugang zu Informationen und Beratung im Zusammenhang mit Diskriminierung leichter mache. Einige Teilnehmer gaben an, dass es einem Beschwerdeführer mit vielfältigen Identitätsmerkmalen nicht zuzumuten sei, gezwungen zu werden auszuwählen, gegen welchen Diskriminierungsgrund verstoßen wurde, und dann Hilfe bei der entsprechenden Gleichbehandlungsstelle zu suchen.

3.2 Australien

In Australien sind die Fälle, bei denen intersektionelle Diskriminierung zum Tragen kommt, noch nicht bis zu den Gerichten vorgedrungen, obwohl sie sowohl von der Kommission für Menschenrechte und Gleichberechtigung (HREOC) als auch von Forschern und NRO zunehmend anerkannt werden.

Jahresbericht 2004 der HREOC über soziale Gerechtigkeit

Intersektionelle Diskriminierung – kurz: Intersektionalität – bezieht sich auf die Verbindung von Aspekten der Identität, wie Rasse, Geschlecht, Sexualität, Religion, Kultur, Behinderung oder Alter. Bei einem intersektionellen Ansatz wird davon ausgegangen, dass Aspekte der Identität miteinander zusammenhängen und deren isolierte Betrachtung zu konkreten Benachteiligungen führt. „Intersektionelle Diskriminierung“ bezieht sich auf diejenigen Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung, die einander verstärken und untrennbar sind.

In den australischen Rechtsvorschriften kommt Mehrfachdiskriminierung zwar nicht vor, doch enthalten sie ein umfassendes Diskriminierungsverbot.

Die Kommission für Menschenrechte und Gleichberechtigung ist eine ständige und unabhängige gesetzliche Organisation, zuständig für folgende parlamentarischen Gesetze: Menschenrechts- und Gleichberechtigungsgesetz 1986, Gesetz gegen Rassendiskriminierung 1975, Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung 1984, Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung 1992. Gemäß den von der Kommission verwalteten Gesetzen können Einzelklagen wegen ungesetzlicher Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, des Alters und der Behinderung erhoben werden. Bei Menschenrechtsverletzungen kann im Bereich Beschäftigung auch wegen Diskriminierung aus den zusätzlichen Gründen Alter, sexuelle Ausrichtung und Existenz von Vorstrafen gegen Re-

gierungsbehörden des Commonwealth geklagt werden. Die Kommission wird Beschwerden, die durch die Rechtsvorschriften abgedeckt sind, untersuchen und sich um deren Schlichtung bemühen. Ist die Schlichtung einer Beschwerde nicht möglich, kann die Angelegenheit zwecks Lösung vor das Bundesgericht gebracht werden.

Obwohl die Kommission befugt ist, Einzelbeschwerden zu bearbeiten, hat sich offenbar kein durchgängiges Muster im Sinne der Anwendung des intersektionellen Ansatzes herausgebildet.

In der Rechtsprechung der australischen Gerichte finden sich keine Beispiele für Mehrfachdiskriminierung oder die Anwendung eines intersektionellen Ansatzes beim Umgang mit Diskriminierungsfällen ⁽⁴⁵⁾. Eine Reihe von Stakeholdern hat das Fehlen entsprechender Bestimmungen für die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung kritisiert.

Jennifer Nielsen, „How Mainstream Law Makes Aboriginal Women ‚Disappear‘“ (Wie die Rechtspraxis zum „Verschwinden“ von Aborigines-Frauen führt): Kritik am Umgang mit der Diskriminierung von Aborigines-Frauen in den Fällen Martin vs. State Housing Commission (1998) und V. vs. Australian Red Cross (1999)

„[...] diese Rechtsvorschriften schreiben Aborigines-Frauen vor, „einige Aspekte von [sich] herauszupicken, diese als sinnvolles Ganzes zu präsentieren und andere Teile des Ichs unter den Tisch fallen zu lassen oder zu verleugnen“. [...] Dadurch werden Aborigines-Frauen weiterhin gezwungen, ihre Identität durch Bezugnahme auf die Bezugsnorm des Standardrechts zu (re)präsentieren, so dass diese Bezugsnorm ihren Spielraum durch die „scheinbare Legitimität [ihrer] Ergebnisse“ propagieren kann. [...] Dadurch wird es unwahrscheinlich, dass eine Aborigines-Frau gegen eine weiße Frau gleichzeitig wegen geschlechtsspezifischer und wegen Rassendiskriminierung klagt. Und so bleibt das vollständige Ausmaß der Diskriminierungserfahrung einer Aborigines-Frau im Standardrecht unerkannt.“

3.3 Kanada

Die kanadische Charta der Rechte und Freiheiten von 1982 ist Bestandteil der kanadischen Verfassung aus dem Jahr 1867. Die Charta gilt für alle Regierungsebenen in Kanada – für die Bundesebene, die Provinzial-, die Territorial- und die Gemeindeebene. Die Gleichbehandlungsklausel in Artikel 15 ist eine offene Antidiskriminierungsbestimmung, die die Aspekte der Rasse, des nationalen beziehungsweise ethnischen Ursprungs, der Hautfarbe, der Religion, des Geschlechts, des Alters sowie der geistigen und körperlichen Behinderung umfasst. Diese Liste ist nicht erschöpfend und lässt somit auch zu, dass die Gerichte weitere Gründe hinzufügen. Dadurch sind die Gerichte befähigt, über Fälle zu befinden, in denen die geltend gemachte Diskriminierung auf einer Kombination der anerkannten Gründe beruht.

Das kanadische Gesetz über Menschenrechte von 1985 verbietet Diskriminierung aus Gründen der Rasse, des na-

tionalen oder ethnischen Ursprungs, der Hautfarbe, der Religion, des Alters, des Geschlechts, der Familienverhältnisse, des Familienstandes, der sexuellen Ausrichtung, der Behinderung oder aufgrund einer Verurteilung, für die eine Begnadigung gewährt wurde. Dabei handelt es sich um eine in sich geschlossene Liste von Gründen, die von den Gerichten nicht erweitert werden kann. Daher war es den Gerichten nicht möglich, Fälle von intersektioneller Diskriminierung als solche zu berücksichtigen. Um diesem Missstand abzuhelpen, wurde Artikel 3 Absatz 1 des kanadischen Gesetzes über Menschenrechte 1998 abgeändert. Es wurde eine Klausel hinzugefügt, gemäß der eine diskriminierende Praxis Handlungen beinhaltet, die auf einem oder mehreren der verbotenen Diskriminierungsgründen oder auf den Folgen eines Zusammenwirkens der verbotenen Gründe beruhen. Der Oberste Gerichtshof Kanadas und andere Gerichte haben das Problem der multiplen und sich überlappenden Diskriminierungsgründe in einer Reihe von Fällen aufgegriffen ⁽⁴⁶⁾.

„Ich bin taub
und schwul.
Ich möchte Vater
werden.“



Fall Mossop (1993), Oberster Gerichtshof Kanadas, abweichende Meinung von Justice L'Heureux-Dubé:

„[...] wird zunehmend anerkannt, dass Kategorien von Diskriminierung einander überlappen und Einzelpersonen unter einer extremen Ausgrenzung leiden können, die gleichzeitig auf Rasse, Geschlecht, Alter und körperlicher Behinderung oder auf irgendeiner anderen Kombination beruht.“ „[...] die Einordnung einer solchen Diskriminierung als hauptsächlich rassistisch oder geschlechtsspezifisch bedingt, verkennt die Realität der Diskriminierung, wie sie von den Menschen erlebt wird. Diskriminierung kann auf vielen Gründen basieren, und wo dies der Fall ist, ist es eigentlich nicht sinnvoll, den einen oder anderen Diskriminierungsgrund als Ursache hinzustellen. Es ist vielleicht realistischer anzuerkennen, dass beide Formen von Diskriminierung vorliegen und einander überlappen können.“

Die kanadische Menschenrechtskommission (CHRC) verwaltet das kanadische Gesetz über Menschenrechte (CHRA) und ist zuständig für die Umsetzung der Arbeitgeberverpflichtungen gemäß dem Gesetz über die Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung (EEA). Darüber hinaus haben alle kanadischen Provinzen eine Menschenrechtskommission, die gemäß dem Menschenrechtsgesetz eingerichtet wurde. In einigen Fällen unterscheiden sich die verbotenen Gründe für Diskriminierung im Bereich Beschäftigung von denen im Bereich der Bereitstellung von Dienstleistungen ⁽⁴⁷⁾.

Eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung und Untersuchung des Problems der Mehrfachdiskriminierung übte die Menschenrechtskommission der Provinz Ontario aus. In einem Diskussionspapier der Kommission sind die möglichen Anwendungen eines intersektionellen Ansatzes auf Klagen wegen Verletzung der Menschenrechte dargelegt ⁽⁴⁸⁾. Die Kommission hat spezifische Instrumente zur Erleichterung der durchgängigen Anwendung einer intersektionellen Analyse in allen Bereichen des Tagesgeschäfts der Kommission entwickelt. Schätzungen der Kommission zufolge kam zwischen April 1997 und Dezember 2000 bei 48 % der bei ihr eingegangenen Beschwerden mehr als ein Diskriminierungsgrund zum Tragen. In ihrem Diskussionspapier wird behauptet, dass sich die Diskriminierungserfahrung in Fällen der Diskriminierung aus mehreren Gründen von der Diskriminierung aus nur einem einzigen Grund unterscheidet. Sie beschreiben dies als „intersektionelle Unterdrückung“, die aus der „Kombination verschiedener Unterdrückungsvorgänge“ entsteht, die „in Verbindung miteinander etwas Einzigartiges erzeugen, das sich von jeder anderen Art von Diskriminierung unterscheidet, die für sich alleine steht ...“ ⁽⁴⁹⁾.

Ein solcher Ansatz macht es möglich, dass eine derartige konkrete Erfahrung erstens anerkannt und zweitens auch Abhilfe geschaffen werden kann. Es wurde insbesondere auf die Schwierigkeiten hingewiesen, denen ältere Menschen mit Behinderungen, Menschen aus ethnischen Minderheitengruppen mit Behinderungen und Menschen aus ethnischen Minderheitengruppen mit einer bestimmten Religionszugehörigkeit ausgesetzt sind. Sie brachten vor, dass die Berücksichtigung eines intersektionellen Ansatzes dazu

Baylis-Flannery vs. Walter DeWilde c.o.b. as Tri Community Physiotherapy (No. 2) (H.R.T.O.) (2003)

Der Gerichtshof für Menschenrechte der Provinz Ontario entschied, dass der Beklagte die Klägerin aufgrund ihrer Rasse und ihres Geschlechtes diskriminiert, sie sexuell und rassistisch belästigt, ihr sexuelle Avancen gemacht und ihr schließlich gekündigt habe, weil sie sich seinem Verhalten widersetzt hätte. Dem Gerichtshof zufolge hat hier die Intersektionalität der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Rasse ihre seelische Qual noch verschlimmert. Es wurde festgestellt, dass der Beklagte die Klägerin sexuell und rassistisch belästigt hat, weil sie eine junge schwarze Frau war, über die er wirtschaftliche Macht und Kontrolle ausüben konnte. Außerdem hat er sie wiederholt aufgrund seiner rassistischen Unterstellungen bezüglich der sexuellen Promiskuität schwarzer Frauen herabgestuft.

Radek vs. Henderson Development, 13. Juli 2005

Das Gericht stellte fest, dass Frau Radek anders behandelt wurde, weil sie eine Aborigine und behindert ist. Sie wurde auf unverschämte Weise angesprochen und verfolgt, als sie das Einkaufszentrum betrat. Als sie sich gegen diese Behandlung zur Wehr setzte, wurde ihr gesagt, sie solle das Einkaufszentrum verlassen. Der Gerichtshof befand außerdem, dass die diskriminierende Behandlung von Frau Radek kein Einzelfall gewesen sei, sondern Teil eines verbreiteten Musters diskriminierender Behandlung von Aborigines und von Menschen mit Behinderungen durch die Unternehmen Henderson Development und Securiguard. Der Gerichtshof folgte, dass Henderson Development und Securiguard Frau Radek diskriminiert hatten und Aborigines sowie behinderte Menschen systematisch diskriminierten.

Datenbank für Rechtssachen einsehbar unter: www.chrt-tcdp.gc.ca/search/index_e.asp?search-type=cases

führe, dass der Schwerpunkt mehr auf die Reaktion der Gesellschaft gelegt werde als darauf, in welche Kategorie die Person passen könnte.

In mehreren Fällen war der Gerichtshof für Menschenrechte der Provinz Ontario der Meinung, dass die Intersektionalität der Diskriminierung für die Bewertung der Klage entscheidend sei. Das Urteil im Fall *Baylis-Flannery vs. Walter DeWilde* war der erste Fall, in dem der Gerichtshof für Menschenrechte das Konzept der Intersektionalität sowohl in Bezug auf die Haftbarkeit als auch hinsichtlich des Rechtsmittels explizit anerkannt hat.

Die Entwicklung des intersektionellen Ansatzes wurde durch die Abänderung von Artikel 3 Absatz 1 des kanadischen Gesetzes über Menschenrechte wahrscheinlich gefördert. Mit dieser Abänderung wurde zwangsläufig die Aufmerksamkeit darauf gelenkt, dass Gerichte und Menschenrechtskommissionen abwägen müssen, ob intersektionelle Diskriminierung vorliegt oder nicht. Das Diskussionspapier der Menschenrechtskommission der Provinz Ontario sowie die Urteile der Gerichtshöfe für Menschenrechte in den Provinzen haben die praktischen Auswirkungen und die Bedeutung eines Analyseinstruments für die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung herausgestrichen.

Das Verständnis der kanadischen Gerichte eines echten intersektionellen Ansatzes und einer echten intersektionellen Analyse steckt immer noch in den Kinderschuhen, und selbst wenn der intersektionelle Ansatz inzwischen stärker ins Bewusstsein gerückt ist und auf größere Anerkennung stößt, herrscht nach wie vor ein gewisses Maß an Unsicherheit im Hinblick darauf, wie die intersektionelle Analyse auf die Realität anzuwenden ist. Daher besteht nach wie vor das Risiko der Aufgliederung der Diskriminierungsgründe und der Verschleierung der Tatsache, dass verschiedene Diskriminierungsformen sich überlappen, denn die praktische Anwendung in konkreten Fällen ist schwierig.

Nichtsdestoweniger hat die Menschenrechtskommission darauf hingewiesen ⁽⁵⁰⁾, dass es „[...] einige bedeutsame Entwicklungen“ gegeben habe, unter anderem: „1. die Anerkennung durch den Obersten Gerichtshof, dass eine Überlappung von Gründen als ein neuer, analoger Grund anerkannt werden kann, wenn der soziale Kontext, eine extreme Benachteiligung und die grundlegende Menschenwürde involviert sind [...]; 2. die Durchführung einer kontextuellen Analyse mit Schwerpunkt auf der Reaktion der Gesellschaft gegenüber dem Einzelnen und der Zusammensetzung seiner Identität unter Einbeziehung der Überprüfung auf extreme Benachteiligung, sozialen, politischen und kulturellen Kontext sowie sozioökonomische Fragen [...]; 3. die Verwendung statistischer Beweise zur Verdeutlichung der konkreten Umstände von Personengruppen, bei denen eine Überlappung von Gründen festgestellt wurde [...]; 4. Entscheidungen von Fällen der Diskriminierung auf der Grundlage aller Gründe, die die Identität eines Klägers ausmachen, und nicht nur derjenigen Gründe, bei denen es sich um die am wenigsten komplexen oder die unstrittigsten handelt [...] und 5. die

Nichtberücksichtigung von Einzelpersonen oder Gruppen, bei denen zwar einige, aber nicht alle vom Kläger angeführten Gründe zum Tragen kommen, als Vergleichsgrundlage für den Fall des Klägers [...]“.

3.4 Vereinigte Staaten

Ein intersektioneller Ansatz für den Umgang mit Diskriminierung kann weder direkt aus der Verfassung der Vereinigten Staaten noch aus dem Bundesrecht oder dem inländischen kodifizierten Recht abgeleitet werden. Auf der Bundesebene wird der Schutz vor Diskriminierung durch die Gleichbehandlungsklausel des vierzehnten Zusatzes zur Verfassung der Vereinigten Staaten von 1870 gewährleistet. Sie deckt Diskriminierung durch die Regierungsbehörden aus Gründen der Rasse, der Hautfarbe oder des nationalen Ursprungs ab. Das inländische Recht bietet Schutz durch die Umsetzung der Verfassungsbestimmungen und eine Reihe von Gesetzesvorschriften, die in der Regel gerichtliche und/oder verwaltungsbehördliche Rechtsmittel vorsehen. Daher können bundesstaatliche gesetzliche Schutzbestimmungen zum größten Teil aus der Verfassung der Vereinigten Staaten und aus dem Bundesrecht abgeleitet werden.

In der Rechtsprechung der Gerichte spiegelt sich offensichtlich die Tatsache wider, dass ein umfassender und allgemein angewandter intersektioneller Ansatz nicht entwickelt worden ist. Somit stellen die Gerichte Klagen, die auf der Intersektionalität zweier oder mehrerer Gründe beruhen, in der Regel nicht als solche heraus, überlassen es allerdings dem Diskriminierungsopfer sich zu entscheiden, unter welchem Diskriminierungsaspekt der Fall geprüft werden soll. Folglich muss ein Kläger sich zwischen den verschiedenen, für den Fall relevanten Diskriminierungsgründen entscheiden oder aber zwei oder mehr separate Klagen erheben ⁽⁵¹⁾.

Eine Institution jedoch, die Kommission der Vereinigten Staaten für Chancengleichheit in der Beschäftigung (EEOC) ⁽⁵²⁾, hat die Pionierrolle übernommen und einen intersektionellen Ansatz eingeführt, erörtert und angewandt, der einem breiteren Verständnis und einer größeren Akzeptanz von Fällen, bei denen mehr als ein Diskriminierungsgrund zum Tragen kommt, den Weg bereiten könnte.

Die EEOC ist eine unabhängige Bundesagentur, die eingerichtet wurde, um Abschnitt VII des Bürgerrechtsgesetzes von 1964 sowie andere Gesetze in die Praxis umzusetzen ⁽⁵³⁾. Abschnitt VII des Bürgerrechtsgesetzes umfasst die Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der Hautfarbe, der Religion, des Geschlechts und des nationalen Ursprungs, während andere Diskriminierungsgründe Gegenstand anderer Gesetze sind. Das Gesetz verbietet unter anderem die Diskriminierung einer Untergruppe von Personen einer Rasse, weil sie zusätzlich zu ihrer Rasse bestimmte andere Eigenschaften haben. So würde es etwa gegen Abschnitt VII verstoßen, wenn ein Arbeitgeber eine schwarze Frau mit Kindern im Vorschulalter ablehnen und gleichzeitig andere Frauen mit Kindern im Vorschulalter akzeptieren würde ⁽⁵⁴⁾.

Die EEOC hat ein Handbuch über richtiges Verhalten im Zusammenhang mit der Rassendiskriminierung veröffentlicht ⁽⁵⁵⁾ und kürzlich ein überarbeitetes Kapitel über Diskriminierung aufgrund von Rasse und Hautfarbe herausgebracht, das die Frage der Intersektionalität aufgreift. Das Kapitel liefert Leitlinien zur Analyse von Beschuldigungen im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund von Rasse und Hautfarbe gemäß Abschnitt VII des Bürgerrechtsgesetzes von 1964 und Erläuterungen zur Überlappung von Diskriminierungsgründen:

„Abschnitt VII verbietet Diskriminierung nicht nur aus einem geschützten Merkmal heraus (z. B. Rasse), sondern auch aufgrund der Überlappung zweier oder mehrerer geschützter Eigenschaften (z. B. Rasse und Geschlecht). So etwa verbietet Abschnitt VII die Diskriminierung afroamerikanischer Frauen, selbst wenn der Arbeitgeber weiße Frauen oder afroamerikanische Männer nicht diskriminiert ⁽⁵⁶⁾. Gleichmaßen schützt Kapitel VII amerikanische Frauen asiatischer Herkunft vor Diskriminierung aufgrund von Stereotypen und Unterstellungen, „auch wenn amerikanische Männer asiatischer Herkunft und weiße Frauen nicht diskriminiert werden“ ⁽⁵⁷⁾. Die Gesetzgebung verbietet auch die Diskriminierung Einzelner aufgrund einer Überschneidung der Faktoren Rasse und anderer durch ein anderes EEOC-Gesetz geschützter Merkmale – z. B. Rasse und Behinderung ⁽⁵⁸⁾ oder Rasse und Alter ⁽⁵⁹⁾.

Enforcement Guidance: Unlawful Disparate Treatment of Workers with Caregiving Responsibilities ⁽⁶⁰⁾ (Leitfaden für die Umsetzung: Unrechtmäßige Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern mit Pflegeaufgaben)

Zusätzlich zur geschlechtsspezifischen Diskriminierung kann Rassendiskriminierung oder Diskriminierung aufgrund des nationalen Ursprungs ein weiteres Beschäftigungshindernis für farbige Frauen in der Pflege sein. Eine berufstätige Mutter hispanischen Ursprungs kann beispielsweise von ihrem Vorgesetzten aufgrund seiner vorurteilsbehafteten Vorstellungen von erwerbstätigen Müttern oder schwangeren Berufstätigen und gleichzeitig aufgrund seiner Feindseligkeit gegenüber Lateinamerikanern allgemein diskriminiert werden. Farbige Frauen können auch einer intersektionellen Diskriminierung ausgesetzt sein, die sich eher speziell gegen Frauen einer bestimmten Rasse oder eines bestimmten ethnischen Ursprungs richtet als gegen alle Frauen und sich letztendlich darin niederschlägt, dass eine afroamerikanische berufstätige Mutter schlechter behandelt wird als ihre weiße Kollegin.

Die EEOC hat den so genannten Leitfaden herausgebracht, um Forscher, Arbeitnehmer und Arbeitgeber beim Umgang mit intersektionellen Fällen zu unterstützen. Der Leitfaden ermöglicht eine Sensibilisierung und die Anwendung eines praktischen Ansatzes für das Problem der intersektionellen Diskriminierung bei bestimmten anfälligen Gruppen (hier Pflegepersonal). Der Leitfaden als solcher ebnet den Weg für eine Erweiterung des intersektionellen Ansatzes über beispielsweise Rasse und Hautfarbe hinaus.

Das Thema der intersektionellen Diskriminierung steht auch bei den Sitzungen der EEOC im Mittelpunkt. Kürzlich wurde das Thema neutraler Einstellungskriterien und anderer Einstellungstests im Hinblick auf die Folgen derartiger Praktiken erörtert, insbesondere im Hinblick auf die negativen Auswirkungen für Afroamerikaner und andere geschützte Gruppen ⁽⁶¹⁾. Es wurde außerdem hervorgehoben, dass die EEOC mit den Arbeitgebern in einen Dialog treten sollte, um Letztere für das Problem der Intersektionalität zu sensibilisieren und sie zu ermutigen, positive Schritte zur Bekämpfung der intersektionellen Diskriminierung zu unternehmen ⁽⁶²⁾.

Die Dokumente und Gespräche der EEOC weisen offenbar auf eine Tendenz zur systematischen Verbreitung des intersektionellen Ansatzes und auf ein stärkeres Bewusstsein im Hinblick auf das Thema hin sowie auf die Möglichkeit, mehrere Arten von Diskriminierungsgründen als Grundlage eines einzigen Diskriminierungsfalles zusammenzufassen. Darüber hinaus legt die Arbeit der EEOC nahe, den Schwerpunkt speziell auf Personengruppen zu legen, die aufgrund ihrer Rasse, ihres Geschlechts und einer Behinderung besonders anfällig sind.

Dies ist eine neue Entwicklung, die hauptsächlich auf der Praxis der EEOC beruht. Sie geht zurück auf die Erfahrungen von Klägern und ihre Schwierigkeiten, Klage einzureichen und als Opfer einer Mehrfachdiskriminierung anerkannt zu werden, weshalb sie eine Trennung der Diskriminierungsgründe in Kauf nehmen mussten, während der Fall durch eine Zusammenfassung der Diskriminierungsgründe unter Anerkennung einer Kombination der verschiedenen Aspekte hätte bearbeitet werden können. Die Arbeit der EEOC kann sich im Laufe der Zeit durchaus auf die Rechtsprechung im Bereich des Arbeitsrechts auswirken, doch im Großen und Ganzen ist sie bislang noch nicht zu den Gerichten vorge-drungen.

3.5 Abschließende Bemerkungen

Die EU-Vorschriften zur Antidiskriminierung und Gleichbehandlung erkennen zwar an, dass verschiedene geschützte Gründe einander überlappen können. Ein explizites Verbot von Mehrfachdiskriminierung gibt es jedoch nicht. Ein konkretes Verbot von Mehrfachdiskriminierung würde zu einem höheren Bewusstsein für das Problem führen, was wiederum einen effizienteren Schutz Einzelner und ganzer Grup-

pen, die Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind, mit sich brächte. Mit der Lieferung einer einheitlichen Definition für diese Arten von Diskriminierung hat die Umsetzung der Rassenrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie in nationales Recht eine bedeutende Rolle bei der Durchsetzung eines einheitlichen Verständnisses von direkter und indirekter Diskriminierung gespielt. Auf ähnliche Weise sollte eine EU-Definition zur Mehrfachdiskriminierung vorgelegt werden, um ein gemeinsames Verständnis dieses Phänomens zu erreichen.

Derzeit kann in der EU gegen Mehrfachdiskriminierung im Bereich Beschäftigung rechtlich vorgegangen werden, da alle sechs Gründe – Geschlecht, Alter, rassischer oder ethnischer Ursprung, Behinderung, Religion oder Weltanschauung sowie sexuelle Ausrichtung – abgedeckt sind. Die Rechtsprechung zur Mehrfachdiskriminierung in verschiedenen Ländern zeigt außerdem, dass im Bereich der Beschäftigung Diskriminierungsfälle behandelt werden können, bei denen mehr als ein Grund zum Tragen kommen, wenngleich dies auch bedeuten kann, dass die verschiedenen Diskriminierungsgründe separat geltend gemacht werden.

Außerhalb des Bereichs Beschäftigung und Beruf ist nur die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts und des ethnischen Ursprungs durch die EU-Vorschriften abgedeckt. Das Fehlen von Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung außerhalb von Beschäftigung und Beruf aus Gründen des Alters, der Behinderung, der Religion/Weltanschauung und der sexuellen Ausrichtung ist nicht nur ein Problem für Personen, die Diskriminierungen aufgrund dieser konkreten Gründe erleiden, sondern auch für Personen, bei denen diese Gründe sich zu bereits bestehenden hinzuoaddieren. Ist eine Person beispielsweise einer Diskriminierung ausgesetzt, bei der etwa die sexuelle Ausrichtung und der ethnische Ursprung den Zugang zur Gesundheitsfürsorge beeinflussen, so ist es grundsätzlich möglich, die Sache vor Gericht zu bringen – allerdings nur aufgrund des ethnischen Ursprungs. Geschieht dies, so wird nicht anerkannt, dass die Person infolge der Überschneidung der beiden Diskriminierungsgründe im Gesundheitswesen diskriminiert wurde. Hinzu kommt, dass potenziellen Klägern in Fällen außerhalb des Bereichs Beschäftigung und Beruf, in denen keiner der

beteiligten Gründe – etwa Alter und Religion – geschützt ist, kein Schutz vor Diskriminierung zuteil wird. Dadurch werden Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Bürger in keinem Bereich gefördert, und folglich wird auch die multiple Identität von Einzelpersonen nicht anerkannt.

Aus der rechtlichen Perspektive heraus ist Mehrfachdiskriminierung sehr viel komplexer, als es auf den ersten Blick scheint. Deutlich wird dies in Fällen, in denen beispielsweise zwei oder mehr verbotene Gründe einander überlappen und kombinierte Auswirkungen auf das Opfer haben. Wenn die einzelnen Gründe voneinander getrennt und separat betrachtet werden müssen, läuft eine solche Behandlung Gefahr, die Erfahrung von kombinierter Diskriminierung zu vernachlässigen. Weitere Forschungsanstrengungen zu diesem Problem sind erforderlich, um Fragen wie etwa die zu beantworten, wie mit intersektionellen Fällen umgegangen werden soll, wie in Fällen von Mehrfachdiskriminierung Vergleiche angestellt werden können und wie Schadenersatz zu bewerten ist.

Im Gegensatz zur EU hat sich in Kanada und in den USA eine weit verbreitete Sensibilität für das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung entwickelt. Institutionen und Agenturen mit einem Auftrag zur Durchsetzung oder Förderung der Nichtdiskriminierung in diesen beiden Ländern haben Möglichkeiten des Verständnisses und der Anwendung eines intersektionellen Ansatzes innerhalb ihres Rechtsrahmens geprüft. In Kanada waren die Gerichte und Kommissionen wichtige Instanzen auf dem Weg zur Anerkennung der intersektionellen Diskriminierung im Rechtssystem. Sie haben die Anwendung einer kontextuellen Analyse in Fällen entwickelt, in denen extreme Benachteiligung sowie sozialer, politischer und kultureller Kontext und sozioökonomische Aspekte eine Auswirkung auf den Aufbau der Identität einer Einzelperson und die Reaktion der Gesellschaft auf diese Identität haben. Die explizite Anerkennung der Möglichkeit von Diskriminierung aus einer Kombination von Gründen im kanadischen Gesetz über Menschenrechte hat zweifelsohne zur Entwicklung dieser Rechtsvorschriften beigetragen. Eine vergleichbare Terminologie wird in den Rechtsvorschriften der USA und Australiens zur Antidiskriminierung nicht verwendet.

Teil II: Ergebnisse, bewährte Verfahren und Empfehlungen

4 Untersuchung von Mehrfachdiskriminierung

Dieses Kapitel befasst sich mit der Frage, wie Mehrfachdiskriminierung verstanden wird. Es versucht, einen elementaren Überblick darüber zu geben, welche Gruppen anfällig sind für Mehrfachdiskriminierung und in welchen Lebensbereichen Mehrfachdiskriminierung auftritt. Ferner zeigt es, wie sich Mehrfachdiskriminierung auf den einzelnen Menschen auswirkt, und hebt bewährte Verfahrensweisen zur Inangriffnahme des Phänomens hervor.

Der Inhalt dieses Kapitels basiert teils auf den Fragebögen und den Round-Table-Gesprächen, die mit den Stakeholdergruppen in den zehn teilnehmenden Ländern organisiert wurden. Die Gruppen der Interessenvertreter von Ministerien, nationalen Gleichbehandlungsstellen und NRO werden, wenn relevant, in getrennten Abschnitten erörtert. Da die Zahl der Sozialpartner, die auf die Untersuchung reagiert haben, beschränkt war, konnten für diese Gruppe keine Themen untersucht werden.

4.1 Mehrfachdiskriminierung in den Kontext setzen

In der Literatur über Mehrfachdiskriminierung wird darauf hingewiesen, dass man, um das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung zu erforschen, auch den Kontext untersuchen muss, in dem es zu Diskriminierung kommt. Indem wir Diskriminierung in einen Kontext setzen, werfen wir Licht auf die historischen, kulturellen und politischen Prozesse und Entwicklungen, die für das Auftreten von Diskriminierung – und mithin von Mehrfachdiskriminierung – in der Gesellschaft von Bedeutung sind.

Die EU besteht aus 27 Mitgliedstaaten und mindestens 27 einzigartigen sozioökonomischen, kulturellen und politischen Umfeldern. Die zehn Mitgliedstaaten, die für den Zweck dieser Studie ausgewählt wurden, repräsentieren nicht nur verschiedene geografische Gebiete der EU, sondern auch verschiedene Kontexte, in denen sich die Prinzipien der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung entwickelt haben und in die Praxis umgesetzt worden sind. Es war ein logischer Ausgangspunkt für die Studie, in Round-Table-Gesprächen zu untersuchen und zu erörtern, wie und wo Mehrfachdiskriminierung begangen wird.

Die meisten Teilnehmer der Runden Tische konnten den Effekt der sozioökonomischen, kulturellen und politischen Entwicklung in ihrem Mitgliedstaat beschreiben und mit den vorherrschenden Haltungen gegenüber Personen, die verletzlichen Gesellschaftsgruppen angehören, verknüpfen. Da der Kontext in jedem Mitgliedstaat ein anderer ist, lässt sich kein allgemeingültiges Bild erstellen. Die Interessenvertreter ermittelten jedoch mehrere Themen, die geeignet waren, Mehrfachdiskriminierung in einen Kontext zu setzen.

Es gab generell beachtliche Unterschiede zwischen dem Zeitpunkt des Beitritts zur EU und der darauf folgenden Einführung der Antidiskriminierungsgesetze in den einzelnen Mitgliedstaaten. Während der Geltungsbereich im letzten Jahrzehnt erweitert und eine Reihe zusätzlicher Diskriminierungsgründe einbezogen wurden, haben mehrere der an der Studie beteiligten Mitgliedstaaten die EU-Richtlinien erst vor kurzem umgesetzt und können als relativ „neue Akteure“ im Bereich der Gleichstellung in Europa betrachtet werden.

Die kürzlich erfolgte Einführung von EU-Antidiskriminierungsvorschriften ist im Hinblick auf allgemeine Bemühungen zur Inangriffnahme und Bekämpfung von Diskriminierung von Bedeutung. In Ungarn zum Beispiel äußerte ein ministerieller Vertreter, es sei verfrüht, das Konzept der Mehrfachdiskriminierung zu untersuchen, da sich bisher noch kein umfassendes Verständnis von Diskriminierung aus einem einzigen Grund (Einfachdiskriminierung) entwickelt habe. Der Befragte meinte, um Mehrfachdiskriminierung zu begreifen und anzugehen, müsse man zunächst Einfachdiskriminierung und ihre Bedeutung gründlicher verstehen, bevor man sich mit Diskriminierung aus mehreren Gründen befassen könne. Andere Befragte aus den Ministerien, Gleichbehandlungsstellen und NRO erwähnten auch Herausforderungen wie etwa den Kampf gegen allgemeine soziale Ungleichheit, Arbeitslosigkeit und Armut in ihrer Gesellschaft. Jede dieser Herausforderungen verlangt viel Aufmerksamkeit, was häufig dazu führt, dass ihnen im breiteren Kontext der Diskriminierung Vorrang eingeräumt wird. Gleichzeitig machten mehrere Befragte jedoch darauf aufmerksam, dass zwischen Armut und Arbeitslosigkeit und der Erfahrung von Diskriminierung ein Zusammenhang bestehe, da Personen, die für Diskriminierung anfällig sind, häufig auch verarmt und arbeitslos seien. Ein Befragter fasste es in folgende Worte:

„Ein ‚Teufelskreis‘ für manche Gruppen von Personen, die keinen Arbeitsplatz finden, weil sie arm sind und zur Romagemeinschaft, einer häufig als faul wahrgenommenen Gemeinschaft, gehören – aber wenn sie sich um einen Job Arbeitsplatz bemühen, bekommen sie keinen! Daher bleiben sie arm und müssen sich ihr Einkommen auf anderen, oftmals kriminellen Wegen beschaffen – und so geht es ewig weiter.“
NRO, Rumänien

Nicht alle Teilnehmer an der Studie hielten es für verfrüht, Mehrfachdiskriminierung anzugehen. Die Befragten aus einer Gruppe von Rechtsexperten im Vereinigten Königreich betrachteten Antidiskriminierungsarbeit als Teil eines Evolutionszyklus, in dem das Verständnis von Einfachdiskriminierung mittlerweile derart gut entwickelt ist, dass es zu einem dynamischen Verständnis von Diskriminierung führt, das tatsächlich die Anerkennung von Mehrfachidentitäten und damit von Mehrfachdiskriminierung beinhaltet.

Im Übrigen wurden Initiativen wie die Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ und das Europäische Jahr der Chancengleichheit 2007 von Befragten aus den Ministerien als wichtige Initiativen bezeichnet, die das Verständnis des horizontalen Ansatzes verbessert und Wege des Denkens im Einklang mit dem Prinzip der Gleichberechtigung aller Menschen eröffnet haben.

Auch die Rolle und der Einfluss der Zivilgesellschaft bei der Förderung von Gleichbehandlung sind im Allgemeinen wichtige kontextuelle Faktoren für das Verständnis von Mehrfachdiskriminierung. Hier war es möglich, zwischen den untersuchten Mitgliedstaaten Unterschiede im Hinblick darauf festzustellen, wie gut NRO etabliert sind und anerkannt werden und ob sie Partnerschaften mit anderen Einrichtungen, sowohl staatlichen als auch nichtstaatlichen, eingehen und mit diesen zusammenarbeiten. Dies bedeutet auch Unterschiede bezüglich der Finanzierung der Ressourcen und des Einflusses und Leistungsvermögens der NRO

in politischen Prozessen und der Gesetzgebung. Je stärker die NRO-Gemeinschaft eingebunden zu sein schien, umso mehr Bewusstsein für Diskriminierungsfragen war zu erkennen. Je mehr Zusammenarbeit zwischen verschiedenen NRO stattfand, umso ausgeprägter war das Verständnis von Mehrfachdiskriminierung.

In mehreren Round-Table-Diskussionen wurde auch die Rolle der Medien als kontextueller Faktor zum Verständnis von Mehrfachdiskriminierung angesprochen. Dabei ging es um die Fähigkeit der Medien, Stereotype und Vorurteile zu schaffen, und deren Wirkung auf die breite Öffentlichkeit. Über die wichtige Rolle der Medien bei der Bildung der Vorstellungen von Identität und der Art, wie wir andere und uns selbst sehen, ist viel geforscht und geschrieben worden. Hann führt an, dass die Stereotypisierung verschiedener Gruppen in den Medien häufig und teils geradezu mit Besessenheit praktiziert wird ⁽⁶³⁾. In der Studie lenkten mehrere Befragte von NRO und nationalen Gleichbehandlungsstellen die Aufmerksamkeit auf dieses Argument. Einige Befragte erwähnten, dass Teile der Medien nach den Anschlägen vom 11. September in New York und Washington D.C. aktiv an voreingenommener Berichterstattung über Mitglieder einer ethnischen Minderheit, und zwar muslimische Männer, mitgewirkt und diese als potenzielle Terroristen dargestellt haben. Ein Befragter vertrat die Ansicht, dass diese Tendenz dazu beiträgt, Vorurteile und feindliches Verhalten gegenüber einigen religiösen Gruppen, die traditionelle religiöse Kleidung tragen, zu verstärken.

4.2 Mehrfachdiskriminierung erkennen

In diesem Abschnitt geht es in erster Linie darum, zu untersuchen, was die teilnehmenden Interessenvertreter auf praktischer Ebene unter Mehrfachdiskriminierung verstehen. Allen Stakeholdergruppen wurde folgende Frage gestellt: Hat Ihre Organisation/Einrichtung eine Definition oder ein gemeinsames Verständnis von Mehrfachdiskriminierung? Ferner wurden die Befragten gebeten, ihr Verständnis durch ein entweder fiktives oder reales Beispiel für Mehrfachdiskriminierung zu veranschaulichen.

Ministerien

Nur wenige der Befragten aus Ministerien sagten, dass sie über eine Arbeitsdefinition von Mehrfachdiskriminierung verfügten, da praktisch keiner der Mitgliedstaaten Mehrfachdiskriminierung (oder irgendeinen anderen verwandten Begriff) in seinen Gesetzen erwähnt. Das Fehlen einer Arbeitsdefinition ließe sich auch durch die Tatsache erklären, dass Fragen bezüglich Gleichbehandlung und Bekämpfung von Diskriminierung über verschiedene Ministerien verteilt sind. Es ist beispielsweise nicht unüblich, dass sich das eine Ministerium mit geschlechtsbezogenen Themen befasst, ein anderes mit Rasse und ethnischer Herkunft und ein drittes mit Behinderung – oftmals ohne jede Zusammenarbeit zwischen den drei Ministerien. Ein Befragter aus einem rumänischen Ministerium erklärte, dass die rumänischen Rechtsvorschriften in Bezug auf Geschlechtergleichstellung zwar einen Verweis auf Mehrfachdiskriminierung enthielten, sich bisher jedoch noch niemand darauf berufen habe. Darüber hinaus sei das Gleichstellungsgesetz in Rumänien aufgrund der von der nationalen Gleichbehandlungsstelle vorgelegten Zahlen über die Anzahl von Fällen, die Romafrauen betreffen, abgeändert worden: Wenn nun eine Person aus mehr als einem Grund diskriminiert wird, gilt dies als „erschwerender Umstand“.

Einige Befragte aus Ministerien erklärten, dass es trotz der Tatsache, dass die nationale Gesetzgebung keine Vorschriften für eine Definition von Mehrfachdiskriminierung enthielte, dennoch möglich sei, gegen Mehrfachdiskriminierung vorzugehen. Für diejenigen Mitgliedstaaten, die nicht über den Geltungsbereich der EU-Antidiskriminierungsvorschriften hinausgegangen sind, ist es technisch möglich, im Zusammenhang mit dem Bereich der Beschäftigung ein Verfahren wegen Mehrfachdiskriminierung einzuleiten. Allerdings fügte der Befragte eines Ministeriums hinzu, dass:

„(...) es nach wie vor im Ermessen des Richters liegt, zu entscheiden, ob der Fall als Diskriminierung wegen eines oder wegen mehrerer Gründe behandelt werden sollte (...) in der Regel wird ein einziger Grund gewählt, da es einfacher ist, Diskriminierung aus einem Grund als aus zwei oder mehr Gründen zu prüfen, vor allem wenn es sich um einen sich überschneidenden Fall handelt.“
Ministerium, Dänemark

Ein Befragter aus einem irischen Ministerium erklärte, für die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze sei ein einziges Ministerium zuständig, das alle Gründe und Bereiche innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes abdecke:

„Wir haben nach dem Beitritt zur Europäischen Union mit Antidiskriminierungsgesetzen begonnen. In den 1990er Jahren hatten wir bereits Schutz in Bezug auf geschlechtsspezifische Diskriminierung, aber es gab auch eine steigende Nachfrage nach Schutz vor Diskriminierung aus anderen Gründen. Wir haben, nach dem Beispiel Kanadas und Australiens, keine parallelen Strukturen, sondern vielmehr einen einzigen, alle Gründe abdeckenden Rechtsrahmen eingerichtet.“
Ministerium, Irland

Obwohl nur wenige der Befragten aus Ministerien eine Arbeitsdefinition von Mehrfachdiskriminierung hatten, wussten die meisten, was unter dem Phänomen zu verstehen ist. Ein Befragter sagte:

„Mehrfachdiskriminierung ist die Kombination von Diskriminierung aus zwei oder mehr Gründen. Diskriminierung von Migrantinnen, Diskriminierung behinderter Frauen, Diskriminierung schwarzer Homosexueller, Diskriminierung von Jugendlichen, die ethnischen Minderheiten angehören.“
Ministerium, Niederlande

Ein anderer Befragter antwortete:

„Denkbar wäre beispielsweise der Fall einer alten Frau aus der Romagemeinschaft, die aufgrund ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden könnte.“
Ministerium, Rumänien

Nationale Gleichbehandlungsstellen

Die meisten nationalen Gleichbehandlungsstellen, die an der Studie teilnahmen, waren Stellen, deren Auftrag mehr als einen Diskriminierungsgrund umfasste. Obwohl es sich um für alle Gründe zuständige Gleichbehandlungsstellen handelte, gingen die meisten nicht horizontal an Diskriminierung heran und hatten daher keine Arbeitsdefinition von Mehrfachdiskriminierung. Dass sie nicht gegen Mehrfachdiskriminierung vorgingen, lag häufig daran, dass Rechtsvorschriften für ihre Mandate fehlten. Allerdings hinderte die Tatsache, dass sie keine Arbeitsdefinition hatten, sie nicht daran, das Phänomen zu verstehen oder Fälle von Mehrfachdiskriminierung zu erkennen:

„(...) nachdem wir zahlreiche Beschwerden von Frauen mit einem Romahintergrund erhalten hatten und die betroffenen Frauen nicht erkennen konnten, ob die Diskriminierung auf ihre ethnische Herkunft oder ihr Geschlecht zurückzuführen war, haben wir [die Gleichbehandlungsstelle] eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes vorgeschlagen, damit wir Fälle von Mehrfachdiskriminierung behandeln konnten. Das Gesetz wurde derart abgeändert, dass die Diskriminierung einer Person aus mehr als einem Grund als erschwerender Umstand gewertet wird.“

Nationale Gleichbehandlungsstelle, Rumänien

Andere Befragte von für alle Gründe zuständigen Gleichbehandlungsstellen hatten auch eine Definition des Phänomens, obwohl die Definitionen nicht als Arbeitsdefinitionen für die gesamte Einrichtung betrachtet wurden. Ihre Definitionen von Mehrfachdiskriminierung beruhten teilweise auf Erfahrungen mit der Bearbeitung von Fällen, in denen entweder der Kläger bzw. die Klägerin die erlittene Diskriminierung als Mehrfachdiskriminierung empfand oder die Gleichbehandlungsstelle mehrere Gründe erkannt hatte:

„Es ist Diskriminierung in mehreren Bereichen. Menschen nicht in Schubladen stecken und anerkennen, dass Menschen Mehrfachidentitäten haben. Schwarze Frauen, die ethnischen Minderheiten angehören, können aufgrund ihrer Rasse und/oder ihres Geschlechts diskriminiert werden und auf dem Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen, die auf Rasse und/oder Geschlecht beruhen.“

Nationale Gleichbehandlungsstelle, Vereinigtes Königreich

Neben der Beantwortung von Fragen bezüglich der Definition des Phänomens wurden die Befragten auch gebeten, fiktive oder auf konkreten Fällen basierende Beispiele für Mehrfachdiskriminierung zu nennen. Obwohl die nationalen Gleichbehandlungsstellen, die sie vertraten, sich auf keine Definition oder ein gemeinsames Verständnis von Mehrfachdiskriminierung geeinigt hatten, waren die meisten Befragten in der Lage, spezifische Beispiele dafür anzuführen:

„Wir haben kürzlich einen Fall geregelt, in dem es sowohl um geschlechtsspezifische Diskriminierung als auch um Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft ging. Eine russische Frau reichte bei der Rechtsabteilung eine Klage ein, in der sie ihren Arbeitgeber beschuldigte, sie aus mehreren Gründen zu diskriminieren: weil sie eine Frau war und wegen ihrer ethnischen Herkunft, insbesondere ihrer Sprachfähigkeiten. Sie erklärte, sie werde während ihrer Berufsausbildung als Polizeibeamtin weniger günstig behandelt als ihre Kolleginnen und Kollegen.“

Nationale Gleichbehandlungsstelle, Schweden

Wie bereits erwähnt, ist das Niveau des Verständnisses von und Bewusstseins für Mehrfachdiskriminierung unter nationalen Gleichbehandlungsstellen, die mehr als einen Grund abdecken, recht gut entwickelt, da sie in ihrer täglichen Praxis mit Menschen zusammentreffen und zu tun haben, die Wiedergutmachung für Mehrfachdiskriminierung verlangen.

NRO

Bei der Stakeholdergruppe der NRO zeichnete sich das gleiche Muster ab wie bei Ministerien und nationalen Gleichbehandlungsstellen. Die Mehrheit der NRO erklärte, keine Arbeitsdefinition und kein gemeinsames Verständnis des Phänomens zu haben. Doch das Verständnis des Phänomens war unter NRO, die schon seit langem im Bereich der Antidiskriminierung arbeiten, gut entwickelt:

„Eine ältere Kopftuchträgerin bewarb sich um einen Job als Empfangsdame. Sie wird wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert, weil sie eine Frau ist und weil sie praktizierende Muslima ist und ein Kopftuch trägt. Noch dazu kann sie auch wegen ihres Alters diskriminiert werden.“

NRO, Dänemark

„Ich weigere mich, den Arbeitsmarkt wegen meines Alters und Hörproblems zu verlassen.“



Ein anderer Befragter erklärte:

*„Mehrfachdiskriminierung liegt vor, wenn eine Roma-Frau in einem Krankenhaus weniger günstig behandelt wird als eine Nicht-Roma-Person. Sie wird dann nämlich sowohl wegen ihrer Romaherkunft als auch wegen ihres Geschlechts diskriminiert.“
NRO, Ungarn*

Ein Befragter brachte vor, eine Einzelperson sei umso anfälliger für Mehrfachdiskriminierung, je mehr sie von der wahrgenommenen „Norm“ abweiche:

*„Stellen wir uns einmal eine Person vor, die aus irgendeinem Land außerhalb der EU, Iran zum Beispiel, kommt und transsexuell ist. Diese Person hat eine andere ethnische Herkunft, eine andere Religion und eine andere Geschlechtsidentität und wird sicherlich Mehrfachdiskriminierung erleiden.“
NRO, Griechenland*

Obwohl das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung sehr gut verstanden wird, ist die Arbeit der meisten an der Studie beteiligten NRO vor allem auf einen Diskriminierungsgrund ausgerichtet.

Allerdings hat sich die Zahl von NRO, die mehrfach diskriminierte Gruppen vertreten, in den letzten Jahren erhöht. Solche Organisationen, die sich mit mehreren Gründen befassen, arbeiten in der Regel mit zwei oder mehr Diskriminierungsgründen, und ihre Arbeit basiert auf einem gemeinsamen Verständnis institutioneller Mehrfachdiskriminierung.

Die Gründe, weshalb Gruppen mit Mehrfachidentität zunehmend ihre eigenen Bewegungen, Gemeinschaften und NRO aufbauen, sollten ebenfalls erwähnt werden. Die Befragten bezeichneten die Tatsache, dass es NRO, die sich einem einzigen Grund widmen, schwer fällt und manchmal sogar unmöglich ist, alle Mitglieder einzubeziehen und zu vertreten, sowie die Notwendigkeit, dass sich überschneidende Gruppen ihre eigenen Interessen erkennen, dafür „eintreten“ und sie äußern, als wichtigsten Beweggrund, eigene Initiativen zu starten.

4.3 Wer ist anfällig für Mehrfachdiskriminierung?

In Anerkennung der Tatsache, dass alle Menschen mehrere Identitäten haben, lässt sich die Frage, wer für Mehrfachdiskriminierung anfällig ist, leicht beantworten: Jeder ist potenziell anfällig.

Ministerien

Der Großteil der Befragten von Ministerien war der Ansicht, dass Frauen mit einer anderen ethnischen Herkunft besonders anfällig sind für Diskriminierung. Die Befragten aus Mitgliedstaaten mit Migrantengemeinschaften machten insbesondere auf die verletzliche Stellung von Migrantinnen aufmerksam, die auf ihre mangelnde Beherrschung der Sprache des jeweiligen Mitgliedstaats und darauf zurückzuführen ist, dass sie ihre Rechte nicht kennen und nicht wissen, an wen sie sich um Hilfe wenden können:

„Das Ministerium arbeitet jedoch darauf hin, die Mitwirkungsmöglichkeiten von Frauen aus ethnischen Minderheiten auf der Grundlage ihrer besonderen Situation und ihrer besonderen Bedürfnisse zu erweitern und so eine bessere Gleichstellung von Männern und Frauen aus ethnischen Minderheiten zu erreichen.“
Ministerium, Dänemark

In einigen Mitgliedstaaten wiesen mehrere Befragte von Ministerien darauf hin, dass die Situation von Romafrauen noch schlechter ist als die der Romabevölkerung im Allgemeinen. Einer der Befragten schlug daher vor, die Tatsache, eine Romafrau zu sein, als getrennten Diskriminierungsgrund anzuerkennen.

„Romafrauen werden wegen der traditionellen Einstellung zu Frauen innerhalb ihrer eigenen Gemeinschaft diskriminiert und haben auch außerhalb ihrer Gesellschaft darunter zu leiden, weil Frauen im Allgemeinen einen niedrigeren gesellschaftlichen Status haben, und wegen der generellen Vorurteile gegen Roma.“
Ministerium, Rumänien

Auch die Tatsache, dass Romafrauen Menschenhandel zum Opfer fallen, wurde von mehreren Befragten erwähnt.

Ferner erwähnte fast jeder Befragte von Ministerien Projekte und Initiativen für Frauen aus ethnischen Minderheiten, womit sie den Eindruck bestätigten, dass ethnischen Minderheiten angehörende Frauen als für Mehrfachdiskriminierung besonders anfällige Gruppe betrachtet werden.

Männer aus ethnischen Minderheiten sind jedoch auch betroffen – vor allem junge Männer, die einer ethnischen Minderheit angehören. Diese Gruppe fand in den letzten Jahren bei den Ministerien und anderen Stakeholdern zunehmende Beachtung. Ein Befragter erklärte:

„Auf dieser Personengruppe liegt ein besonderer Schwerpunkt, weil Statistiken zufolge die Quote von Schulabbrechern unter jungen Männern aus ethnischen Minderheiten dramatisch gestiegen ist und Studien zeigen, dass diese Gruppe für die Erstellung eines Persönlichkeitsprofils nach rassischen Kriterien anfälliger ist als andere Gruppen von Jugendlichen.“
Ministerium, Dänemark

Nationale Gleichbehandlungsstellen

Die Befragten von den nationalen Gleichbehandlungsstellen erklärten ebenfalls, Frauen aus ethnischen Minderheiten seien die am stärksten für Mehrfachdiskriminierung anfällige Personengruppe. Diese Einschätzung basierte auf der Anzahl der von den Gleichbehandlungsstellen bearbeiteten Fälle. Einer der Befragten aus einer Gleichbehandlungsstelle verwies auf eine relevante Studie, die zeigte, dass:

„die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen aus Bangladesch und Pakistan sowie schwarze Frauen aus dem Karibikraum im Alter von unter 35 Jahren während eines Bewerbungsgesprächs nach ihren Plänen bezüglich Heirat und Kindern gefragt wurden, zwei bis drei Mal höher lag, was an den weit verbreiteten Stereotypen liegt, nach denen asiatische Frauen nach der Heirat nicht mehr an einer beruflichen Karriere interessiert sind.“ ⁽⁶⁴⁾

NRO

Wie weiter oben erwähnt, widmeten sich die meisten Befragten von NRO einem einzigen Diskriminierungsgrund. Dies bedeutete zwangsläufig, dass beispielsweise eine NRO, die Schwule, Lesben, Bisexuelle und Transgender vertritt, auf Beispiele verwies, die mit den von ihr vertretenen Gruppen zusammenhingen, etwa ein schwuler Muslim oder ein älterer Schwuler, und diese als anfällige Gruppen betrachtete.

NRO treffen und vertreten Diskriminierungsopfer, die für die anderen Stakeholder nicht immer sichtbar sind, weil entweder Gesetze in Bezug auf den betreffenden Diskriminierungsgrund fehlen oder Diskriminierung aus diesem Grund nicht verboten ist. Daher vermittelten die NRO-Befragten einen breiteren Überblick über die für Mehrfachdiskriminierung anfälligen Personengruppen als die Befragten von den Ministerien und den nationalen Gleichbehandlungsstellen.

Doch auch die Befragten der NRO wiesen auf die Überschneidung von Geschlecht und ethnischer Herkunft hin. Als Teilnehmer von NRO, die für Romarechte eintreten, über die Herausforderungen sprachen, die auftreten, wenn sie gegen Diskriminierung von Romafrauen vorgehen wollen, wurden Geschlecht und Romahintergrund als Gründe mit besonders hohem Risiko bezeichnet. Daten aus den in der Studie eingesetzten Fragebögen zeigen auch, dass NRO, die mit Romagemeinschaften arbeiten, Romafrauen häufig als besonders anfällig für Mehrfachdiskriminierung beschreiben.

Bemerkenswert ist auch, dass manche Teilnehmer an der Studie berichteten, dass benachteiligte Gruppen andere Gruppen diskriminieren und dass Einzelpersonen auch im NRO-Freiwilligensektor Diskriminierung erfahren. Beispiele für derartige Diskriminierung wurden von mehreren Befragten genannt und diskutiert. Dieses Phänomen wurde von einem Befragten einer LSBT-Organisation hervorgehoben:

*„Eine lesbische muslimische Frau, die wegen ihrer sexuellen Ausrichtung zuhause verstoßen wird und Probleme hat, in der LSBT-Gemeinschaft unterzukommen, weil sie Muslima ist.“
NRO, Niederlande*

Eine anfällige Gruppe, die im Diskurs über Mehrfachdiskriminierung nur wenig Beachtung findet, sind Transsexuelle. Die Probleme im Zusammenhang mit der Diskriminierung

transsexueller Menschen wurden von NRO-Teilnehmern in einem Mitgliedstaat diskutiert. Die Befragten erklärten, dass Erfahrungen mit der Stigmatisierung und dem Ausschluss Transsexueller nach wie vor weitgehend verborgen bleiben. Transsexuelle Menschen möchten als Mitglieder des anderen Geschlechts leben und als solche akzeptiert werden, doch von vielen wird diese Gruppe als Teil einer bestimmten Untergruppe der breiteren „Transgender“-Bevölkerung betrachtet, die verschiedene Geschlechtsidentitäten umfasst, darunter Personen, die sich kleiden, als gehörten sie dem anderen Geschlecht an, aber keinesfalls an einer permanenten Geschlechtsumwandlung interessiert sind. Hinzu kommt das weit verbreitete Vorurteil, nach dem Transsexualität eine Orientierung hin zu Menschen des gleichen Geschlechts ist. Folglich kann man behaupten, dass Transsexuelle Gefahr laufen, wegen verschiedener Gründe diskriminiert zu werden. Daher kann es schwierig sein zu beweisen, ob Diskriminierung wegen des Geschlechts, einer als gleichgeschlechtliche Präferenz wahrgenommenen Ausrichtung oder aus beiden Gründen erfolgt.

Auch die Mehrfachdiskriminierung von Kindern, die benachteiligten Gruppen angehören, ist zu erwähnen. Einige NRO-Befragte äußerten ihre Besorgnis über Kinder, die mittelbar oder unmittelbar Opfer von Mehrfachdiskriminierung sind. Die Diskriminierung, der Kinder aufgrund ihres Alters ausgesetzt sind, wird durch zusätzliche Faktoren – wie etwa Flüchtling oder Status als ethnische Minderheit, eine Behinderung und/oder eine sexuelle Minderheitsorientierung usw. – noch verschlimmert. Einer der Befragten erwähnte eine Studie über ethnische Diskriminierung behinderter Kinder im Vereinigten Königreich, die zeigt, dass Informationen über behinderte Kinder aus diesen Gruppen Mangelware sind und dies dazu führen kann, dass diese Kinder „zwischen zwei Stühlen sitzen“⁽⁶⁵⁾.

Die Befragten wiesen auch darauf hin, dass Personen mit einer multiplen Identität Gefahr laufen, von keiner Gruppe akzeptiert zu werden oder gezwungen zu sein, einen Aspekt ihrer Identität zu wählen und den anderen zu unterdrücken. Es ist möglich, dass sie keine Gemeinschaft, NRO oder Bewegung finden, die ihre volle Identität abdeckt.

Schließlich machten die Befragten auch auf einige wichtige Unterschiede zwischen den für Diskriminierung anfälligen Gruppen aufmerksam. Rasse, Geschlecht, Alter sowie gewisse Formen der Behinderung sind sichtbare Merkmale, während die sexuelle Ausrichtung, die Religion und manche Formen der Behinderung in der Regel unsichtbar sind.

4.4 Wo tritt Mehrfachdiskriminierung auf?

Die an der Studie beteiligten Stakeholdergruppen wurden gebeten, die Sektoren zu nennen, in denen sie Mehrfachdiskriminierung beobachten. Dazu gehören Beschäftigung, Wohnen, soziale Sicherheit, Bildung, Güter und Dienstleistungen usw.

Ministerien

Den meisten Befragten von Ministerien zufolge ist Arbeit und Beschäftigung der Sektor, in dem Mehrfachdiskriminierung am häufigsten auftritt. Diese Einschätzung basierte auf vorhandenen Daten und nationalem Fallrecht in Bezug auf Diskriminierung aus einem einzigen Grund. Viele der Befragten wiesen darauf hin, dass gemäß den vorliegenden Daten und dem nationalen Fallrecht Einfachdiskriminierung hauptsächlich auf dem Arbeitsmarkt auftritt, woraus die Befragten den Schluss zogen, dass auch Mehrfachdiskriminierung in diesem Sektor weit verbreitet ist.

Einige Befragte von Ministerien erwähnten den materiellen Geltungsbereich der bestehenden Antidiskriminierungsgesetze. Sie erklärten, ihre Gesetzgebung sei in Bezug auf Beschäftigung und Beruf am weitesten entwickelt; in diesen beiden Bereichen sind alle sechs Gründe abgedeckt. Dies gilt nicht für andere Bereiche, wo die Rechtsvorschriften in den meisten Mitgliedstaaten auf Geschlecht, Rasse und ethnische Herkunft beschränkt sind. Allerdings schlossen die Befragten die Existenz von Mehrfachdiskriminierung in anderen Bereichen nicht aus.

Nationale Gleichbehandlungsstellen

Die Antworten der Gleichbehandlungsstellen entsprachen denen der Befragten aus den Ministerien. Auch ihnen zufolge ist der Arbeitsmarkt der Bereich, in dem Mehrfachdiskriminierung am häufigsten auftritt.

Gleichbehandlungsstellen führen jedoch neben ihrem Auftrag, Diskriminierungsopfer zu unterstützen, auch Untersuchungen und Erhebungen durch. Ein Befragter verwies auf eine Studie, die seine Stelle über junge Männer aus ethnischen Minderheiten durchgeführt hat, aus der hervorging, dass diese Gruppe besonders anfällig ist für Diskriminierung im Bereich von Gütern und Dienstleistungen, beispielsweise indem ihnen aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Rasse der Zugang zu Nachtclubs verweigert wird ⁽⁶⁶⁾.

Es wurden auch andere Beispiele im Bereich Güter und Dienstleistungen genannt, so etwa Wohnen, Zeitungsanzeigen und Internet-Sites. Doch wie die Befragten erklärten, ist es, auch wenn die in diesem Bereich durchgeführten Studien sich mit der Prüfung von Diskriminierung aus dem einzigen Grund Rasse und ethnische Herkunft befassen, durchaus plausibel, dass auch Mehrfachdiskriminierung aufgetreten ist.

NRO

Die NRO-Befragten bezeichneten ebenfalls die Beschäftigung als den Bereich, in dem Mehrfachdiskriminierung am häufigsten auftritt. Sie konnten jedoch auch noch andere Bereiche nennen. Beispielsweise erwähnte eine LSBT-Organisation die Bereiche Sozialversicherung sowie Güter und Dienstleistungen, vor allem in Bezug auf den Zugang älterer Schwuler zu Alters- und Pflegeheimen.

4.5 Auswirkungen der Mehrfachdiskriminierung (Fallbeispiele)

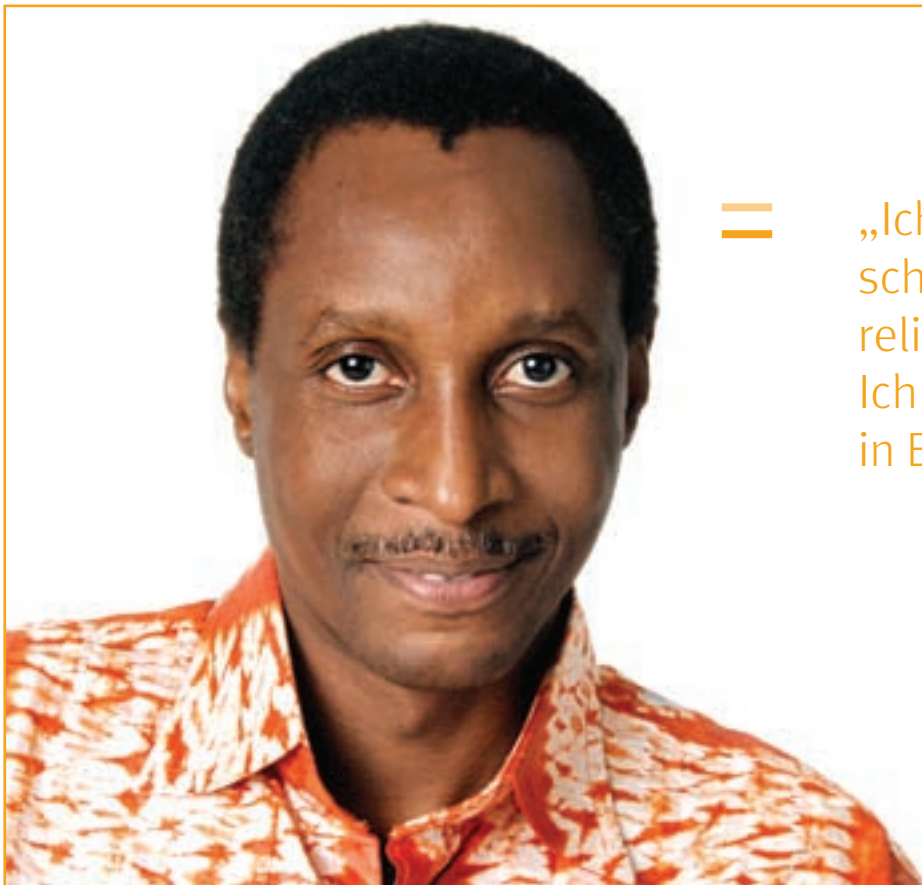
In der einschlägigen Literatur ist umfassend belegt, dass Diskriminierung sich unmittelbar auf das psychologische Wohlbefinden der Person auswirkt und festgestellt wurde, dass derartige Erfahrungen Symptome in Verbindung mit Angst und Depression verschlimmern ⁽⁶⁷⁾. Zappone et al. (2003) lenkten die Aufmerksamkeit auf die persönlichen Konsequenzen für Einzelpersonen, die Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind, und auf ihr Gefühl, aus der Gesellschaft ausgeschlossen zu sein ⁽⁶⁸⁾.

Um die Auswirkungen tatsächlich erfahrener oder wahrgenommener Mehrfachdiskriminierung zu veranschaulichen, wurden für die Zwecke dieser Studie acht Personen interviewt. Die für die Studie ausgewählten Fälle machen

deutlich, dass das Unwissen über verschiedene Kulturen, persönliche Merkmale und Lebensstile weit verbreitet ist und dass es an der Anerkennung von Mehrfachidentitäten hapert. Viele Personen sind Tag für Tag voreingenommenen und diskriminierenden Fragen und stereotypen Bemerkungen ausgesetzt. Dies kann unter anderem dazu führen, dass sich Mitglieder der Gesellschaft ausgeschlossen und marginalisiert fühlen.

Um die Anonymität der interviewten Personen sicherzustellen, wurden die Namen der Teilnehmer durch Pseudonyme ersetzt und die Namen der Orte und Stellen verändert.

Die fünf hier vorgestellten Fallstudien zeugen von den negativen Auswirkungen, die erfahrene oder empfundene Diskriminierung auf den betroffenen Menschen haben kann. Selbst wenn diskriminierende Bemerkungen oder diskriminierendes Verhalten nicht absichtlich oder als Beleidigung gemeint sind, können die Auswirkungen ebenso negativ sein“ ⁽⁶⁹⁾.



„Ich bin ein schwarzer religiöser Mann. Ich arbeite in Europa.“

Rasse und Religion

Kassem Hassani, 41 Jahre, bewarb sich um einen Arbeitsplatz als Bereichsleiter bei einer Stadtverwaltung und wurde zu einem Interview für die freie Stelle eingeladen. Während des Interviews wurden ihm Fragen in Bezug auf seinen vermuteten muslimischen Hintergrund und seine Meinung und Einstellung zu Frauen am Arbeitsplatz gestellt. Kassem Hassani reichte bei einer lokalen Beschwerdestelle eine Klage ein, in der er geltend machte, er sei während des Bewerbungsgesprächs diskriminiert worden, aber er hatte keinen Erfolg mit seiner Klage.

Kassem Hassani:

„Die Fragen, die sie mir stellten, hingen mit ethnischer Herkunft und religiösem Hintergrund zusammen. Eine dieser Fragen lautete: ‚Was halten Sie als Muslim davon, dass an diesem Arbeitsplatz so viele Frauen beschäftigt sind?‘ Ich antwortete ihnen, dass ich derartige Fragen aus Gründen der Integrität nicht beantworte. ‚Ich sehe keinen Unterschied zwischen mir und irgendjemandem, der auf diesem Stuhl gesessen hat.‘ Daraufhin formulierten sie die Frage um: ‚Ja, aber Sie kommen aus einem muslimischen Land, Sie repräsentieren nach wie vor eine bestimmte Kultur.‘ Ich wiederholte die gleiche Antwort. Und sie stellten mir, ähnlich formuliert, wieder die gleiche Frage.“

„Dies hat meinen Gesundheitszustand spürbar beeinträchtigt. Es begann anderthalb Monate nach dem Interview. Ein ganzes Jahr lang habe ich mich unwohl gefühlt. Durch dieses Interview habe ich das Gefühl der Sicherheit verloren. Normalerweise bin ich ein selbstbewusster Mensch: Ich kann verschiedene Jobs machen, Aufträge ausführen, und ich bin ein geselliger Mensch, aber damit konnte ich nicht gut umgehen. Auf einmal zögerte ich, mich um Stellen zu bewerben, von denen ich wusste, dass sie mich interessierten.“

Sexuelle Ausrichtung und Behinderung

Maya Schleimann, 22 Jahre, studiert an der Universität Literatur und macht die Erfahrung, dass die Kombination Lesbe und Rollstuhlfahrerin wegen des mangelnden Zugangs zur LSBT-Gemeinschaft zu Isolierung führt. Ferner stellt sie fest, dass sie Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt ist, wenn sie auf das Vorurteil stößt, dass sie aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung nicht dazu geeignet ist, ein Kind aufzuziehen, und sogar noch weniger geeignet, wenn ihre potenzielle Rolle als Elternteil in Verbindung mit ihrer Behinderung betrachtet wird.

Maya Schleimann:

„Manchmal ist es wirklich schwer, lesbisch und behindert zu sein, vor allem, was die Zugänglichkeit anbelangt. Es ist generell äußerst schwierig, sich in der Stadt fortzubewegen, und wenn es darum geht, Leute zu treffen, wird es wirklich problematisch, dass es nicht einen einzigen Ort gibt, der zugänglich und für Lesben bestimmt oder auch nur lesbenfreundlich ist. Es liegt auf der Hand, dass es ziemlich schwer ist, Teil einer Gemeinschaft zu werden, zu der man keinen Zugang hat.“

„Die Leute gehen immer davon aus, dass ich heterosexuell bin, und wenn ich ihnen dann sage, dass ich das nicht bin, sagen sie in der Regel, das sei nur eine vorübergehende Phase, was impliziert, dass es besser, korrekter oder normaler ist, heterosexuell zu sein. Außerdem nehmen sie an, dass man nicht gut ein Kind erziehen kann, wenn man schwul oder lesbisch ist, und natürlich wird es noch schlimmer, wenn man behindert ist.“

„An einem schlechten Tag kommt mir schnell der Gedanke, dass ich anderen einfach zu viel Ärger und Unannehmlichkeiten bereite. Dann glaube ich, ich müsste doppelt so viel wissen wie andere, um überhaupt rechtfertigen zu können, dass ich hier bin. Es ist ungerecht, aber ich denke recht oft, dass ich zum Ausgleich mehr tun oder besser sein sollte als die anderen.“

Familienstand, Religion, Alter und Rasse

Alberto Morales, 48 Jahre, bewarb sich bei einer Universität um eine freie Stelle und wurde zu einem Gespräch eingeladen. Als er die Stelle nicht bekam, hatte er den Eindruck, aufgrund seines Familienstandes, seiner Religion, seines Alters und seiner Rasse sowie aus politischen Gründen diskriminiert worden zu sein. Da politische Gründe in seinem Mitgliedstaat nicht zu den geschützten Gründen gehören, konnte er diesen Grund beim Einreichen seiner Klage nicht mit einbeziehen. Bei der ersten Anhörung seiner Klage zog Alberto Morales seine Klagen bezüglich Diskriminierung aufgrund des Familienstandes und der Religion zurück und beschränkte sie aus strategischen Gründen auf Alter und Rasse. Er hatte mit seiner Klage Erfolg.

Alberto Morales:

„Während des Interviews habe ich eine gewisse Feindseligkeit gespürt und gemerkt, dass meine Gesprächspartner glaubten, ich sei mit diesem Land nicht vertraut. Ich wurde wie ein Fremder behandelt. Die Leute sprachen mit mir über dies und das, als wüsste ich nicht Bescheid. Sie waren im vornhinein davon überzeugt, dass ich ein Fremder war und nichts verstehen würde. In gewisser Weise wird man so zu einem Fremden gemacht.“

„Ich glaube, sie hatten zahlreiche Vorurteile. Ich konnte sie fühlen – die Diskriminierung oder vielleicht die Voreingenommenheit. Ich spürte die Feindseligkeit während des Interviews, und ich konnte sie nicht begreifen. Ich hätte gern auch politische Gründe geltend gemacht, aber das lässt das Gesetz nicht zu.“

„Meiner Ansicht nach ist es irgendwie unnatürlich, Facetten seiner Identität auszuwählen, als ob man sie voneinander trennen oder ein Element wegfallen lassen könnte, aber angesichts der Beschaffenheit der Gleichstellungsgesetzgebung und der Art und Weise, wie die Gerichte arbeiten, muss man sagen, dies ist der eine Grund, der am wahrscheinlichsten ist.“

Rasse und Geschlecht

Renáta Sztojka, 44 Jahre, eine Romafräule und Mutter von sechs Kindern, wurde von einer Beamtin des Gemeinderates bedroht: Wenn sie nicht bereit sei, für den Rat harte und erniedrigende Arbeiten auszuführen, würden ihre rechtmäßigen Sozialversicherungsleistungen gekürzt. Einer lokalen NRO zufolge, die auf die Bearbeitung von Fällen von Diskriminierung gegen Roma spezialisiert ist, suchte sich die Beamtin des Gemeinderates für solche Arbeiten gezielt Romafräule aus, obwohl es andere arbeitslose Personen (Romamänner und Nicht-Roma) gab. Es kam zu einem Prozess über diesen Fall. Renáta Sztojka hatte mit ihrer Klage Erfolg, allerdings wegen der Gründe Rasse und ethnische Herkunft.

Renáta Sztojka:

„Die Leiterin der Stadtkanzlei nannte mich in ihrem Büro eine dreckige Zigeunerin. Sie hat eine Reihe von Romafräule beleidigt. Sie hat uns ins Gesicht gesagt, dass sie uns alle für Lumpengesindel hält und dass wir nur versuchen würden, jeder Arbeit aus dem Weg zu gehen. Sie glaubte, wir wollten einfach auf Kosten anderer leben.“

„Es war Winter, als Frauen zum Schneeschaukeln beordert wurden, darunter auch ich. Wir mussten acht Stunden pro Tag bei minus 20 Grad arbeiten, auch samstags und sonntags. Am 30. Tag bin ich in Ohnmacht gefallen, und sie mussten einen Arzt rufen. Ich sagte ihm, ganz gleich, was passiert, ich werde die vollen 30 Tage arbeiten, weil die Leiterin der Stadtkanzlei mir sonst die Sozialleistungen, die mir zustehen, verweigert und meine Kinder dann nichts zu essen haben.“

„Es tut mir weh, zu sehen, wie Romafräule behandelt werden. Ich finde es schwierig, die richtigen Worte dafür zu finden, aber ich glaube, ich bin ein Mensch, der genauso viel wert ist wie jeder andere. Und trotzdem muss ich doppelt so viel arbeiten wie andere Nicht-Roma-Personen, um meinen Wert zu beweisen.“

Religion, Rasse und Geschlecht

Roya Arian, 43 Jahre, ist eine qualifizierte Krankenschwester, die bereits verschiedene Stellen im Gesundheitsbereich hatte. Sie trägt ein Kopftuch und hört immer wieder negative Bemerkungen darüber, dass sie bei der Arbeit ein Kopftuch trägt. Es hat Vorfälle gegeben, wo Patienten sie mit Terroristen über einen Kamm scheren und sich weigern, sich von einer Muslima behandeln zu lassen. Ihrer Meinung nach hatte die Karikaturenkrise in Dänemark erhebliche Auswirkungen auf die Reaktionen der Menschen ihr gegenüber. Sowohl Kollegen und Kolleginnen als auch Führungskräfte stellen ihr respektlose Fragen bezüglich der Tatsache, dass sie ein Kopftuch trägt. Sie musste sich auch indiskrete Bemerkungen und Fragen über „Wer tut was im Haushalt?“ anhören, die implizierten, dass sie als muslimische Frau zweifellos von ihrem Mann unterdrückt wird.

Roya Arian:

„Ich arbeitete in einem Pflegeheim für alte Menschen. Ich verstehe nicht, was im Kopf der Leute vorgeht. Einer der Heimbewohner fragte mich einmal den ganzen Tag lang: ‚Sind Sie Muslima? Sind Sie Muslima?‘ Es gab auch Bewohner, die mir nicht erlaubten, ihr Zimmer zu betreten, weil ich Muslima bin und ein Kopftuch trage.“

„Vor allem an meinem Arbeitsplatz stoße ich auf das Vorurteil, dass Frauen aus einer muslimischen Kultur kein Selbstbewusstsein haben. Ich habe von vielen Kollegen und Kolleginnen die Frage gehört: ‚Und was tut dein Mann? Wer ist bei euch fürs Putzen und Kochen zuständig? Wer geht einkaufen und kümmert sich um die Kinder?‘ Sie stellen viele private Fragen, die zeigen, dass sie davon ausgehen, dass ich nicht in der Lage bin, mich selbst zu behaupten, und sie mir beibringen müssen, wie das geht.“

„Es ist nach wie vor eine psychische Belastung. Im Grunde quält es mich die ganze Zeit. Man wird wirklich empfindlich, manchmal fast schon paranoid. Wenn einem nicht der gebührende Respekt entgegengebracht wird, fühlt man sich nicht gut. Ich kann sagen, dass ich dadurch introvertierter geworden bin und den Menschen nicht mehr vertraue. Meistens bleibe ich einfach für mich.“



„Ich bin eine muslimische Frau und arbeite als Rechtsberaterin. Ich möchte Richterin werden.“

4.6 Gegen Mehrfachdiskriminierung vorgehen

Eines der Hauptziele der Studie bestand darin, Erfahrungen mit der Inangriffnahme des Problems der Mehrfachdiskriminierung auf praktischer Ebene zu ermitteln. Von besonderem Interesse für die Studie waren existierende Strategien oder Aktionspläne zur Inangriffnahme oder Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung sowie Werbe- oder Sensibilisierungsaktivitäten und/oder Bemühungen zur gezielten Beobachtung von Mehrfachdiskriminierung.

Ministerien

Die meisten Befragten von Ministerien gaben an, in ihrer Einrichtung gebe es keine Strategien, Aktionspläne, Werbe-, Sensibilisierungs- oder Beobachtungsaktivitäten in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung. Als Gründe dafür wurden

mangelnde Rechtsvorschriften und unzureichendes Wissen über das Phänomen Mehrfachdiskriminierung angeführt. Im Übrigen haben einzelne Ministerien, wie bereits weiter oben erwähnt, häufig mit einem bestimmten Diskriminierungsgrund zu tun und sahen daher keinerlei Anlass, direkt auf die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung ausgerichtete Strategien oder Aktivitäten einzuführen.

Manche Befragte von Ministerien sagten, sie verfügten zwar nicht über Aktivitäten als solche, die gegen Mehrfachdiskriminierung angehen, aber ihre Regierungen seien damit befasst, die bestehenden Antidiskriminierungsgesetze entweder zu revidieren oder Änderungen zu erwägen, wodurch es in der Praxis möglich werden könnte, in Zukunft derartige Aktivitäten zu starten. Die erwähnten Änderungen umfassten beispielsweise eine alle Gründe abdeckende Gleichstellungsgesetzgebung, die Sammlung von Diskriminierungsdaten oder die Einrichtung von Gleichbehandlungsstellen, die für alle Diskriminierungsgründe zuständig sind.

Ein Befragter eines Ministeriums erklärte, sie hätten neben anderen Initiativen zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierungen kürzlich eine Arbeitsgruppe zur Sicherstellung der Gleichbehandlung eingerichtet, die gewährleisten soll, dass

politische Maßnahmen und Gesetze die Gleichstellungsperspektive horizontal einbeziehen. Im Laufe der Round-Table-Gespräche wurde jedoch klar, dass etliche der Ministerien trotz eines Mangels an „bewussten“ Aktivitäten in der Lage waren, Projekte zu nennen, die – wenn nicht direkt, so indirekt – als Initiativen zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung betrachtet werden konnten. Dazu gehören vor allem Projekte, die im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle – 2007 entwickelt wurden. Nur das für das Jahr zuständige Ministerium in Rumänien konnte über gezielt auf Mehrfachdiskriminierung ausgerichtete Aktivitäten berichten.

Die Befragten erwähnten auch Projekte mit anderen Zielen, wie etwa Abbau der Armut, oder Integrationsprojekte, die jedoch spezifische Überschneidungen von Gründen anerkennen – insbesondere die Überschneidung von Geschlecht und ethnischer Herkunft.

Nationale Gleichbehandlungsstellen

Mehrere Gleichbehandlungsstellen führen Untersuchungen über mehrfach benachteiligte Gruppen durch, doch nur einige haben Strategien, Aktionspläne oder Werbe- oder Sensibilisierungsaktivitäten zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung entwickelt. Wie bereits erwähnt, hat eine Gleichbehandlungsstelle zum Beispiel eine förmliche Untersuchung über die Stellung schwarzer Frauen aus ethnischen Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt durchgeführt ⁽²⁰⁾. Im gleichen Kontext unterstrich ein anderer Befragter, es sei wichtig, im Rahmen von Forschungs- und Sensibilisierungsaktivitäten eine mehrere Gründe umfassende Perspektive umzusetzen.

Da es sich bei der Mehrheit der Befragten von den Gleichbehandlungsstellen um Berater mit juristischem Hintergrund handelte, lag der Schwerpunkt hauptsächlich auf den rechtlichen Herausforderungen, die sich stellen, wenn man gegen Diskriminierung aus mehr als einem Grund vorgehen will. Wie aus den Literaturhinweisen ersichtlich wird, zeigen die Ergebnisse der Round-Table-Gespräche auch, dass es gängige Praxis ist, dass Rechtsberater in Fällen von Mehr-

fachdiskriminierung pragmatisch vorgehen und sich aus taktischen Gründen auf einen einzigen Grund beschränken.

Die Befragten von Gleichbehandlungsstellen nahmen Bezug auf spezifische Individualfürsorge, wo mehrere Gründe vorliegen und zusammenspielen. Ein Befragter veranschaulichte die Schwierigkeiten in Verbindung mit der Bearbeitung von Fällen, in denen sich die Gründe überschneiden, wenn getrennte Gleichbehandlungsstellen für getrennte Diskriminierungsgründe zuständig sind.

Das Beispiel zeigt auch, dass der Begriff einer Identität an sich schon ausreicht, um diskriminierendes Verhalten auszulösen, und wenn jemand nicht dem entspricht, was für das männliche Geschlecht als „normal“ betrachtet wird, kann er Opfer von Diskriminierungen werden.

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle – 2007 wurde auch von einigen Befragten von Gleichbehandlungsstellen erwähnt, die sagten, es habe ihnen die Gelegenheit geboten, horizontal zu arbeiten und sich dem Phänomen der Mehrfachdiskriminierung zu widmen. Das Jahr hat ihnen ermöglicht, Konferenzen, Seminare und Projekte zu organisieren, die auch zur Förderung der Gleichstellung bei bestimmten Überschneidungen von Diskriminierungsgründen dienten.

NRO

Die meisten Befragten von NRO erklärten, sie hätten keine direkt auf Mehrfachdiskriminierung ausgerichteten Strategien, Aktionspläne oder Werbe-, Sensibilisierungs- oder Beobachtungsaktivitäten umgesetzt. Allerdings wurde den NRO-Befragten zunehmend bewusst, dass ihre Mitglieder Mehrfachidentitäten haben; daher denken sie über Projekte zur Unterstützung von Mitgliedern nach, die für Mehrfachdiskriminierung anfällig sein könnten, oder haben bereits derartige Projekte auf den Weg gebracht. Auch die Durchführung von Studien oder die Teilnahme an Forschung ist für die NRO offenbar ein Weg, gegen Mehrfachdiskriminierung anzugehen. Ein Befragter erklärte:

*„Wir haben spezielle Programme zu sexueller Ausrichtung und ethnischer Herkunft/Religion und Aktivitäten für LSBT-Personen mit einer Behinderung (taub und geistig behindert) sowie Aktivitäten für ältere und junge LSBT-Personen.“
NRO, Niederlande*

*„Wir hatten einen Fall, in dem ein Mann an seinem Arbeitsplatz belästigt wurde. Man hielt ihn für schwul, weil er auf die Kollegen sehr feminin wirkte. Es war schwer zu entscheiden, wer den Fall übernehmen sollte, da er sowohl mit Geschlecht als auch mit sexueller Ausrichtung zusammenhing.“
Gleichbehandlungsstelle, Schweden*

Auch wenn derartige Aktivitäten nicht darauf abzielen, direkt gegen Mehrfachdiskriminierung oder Diskriminierung anzugehen, zeigen sie doch ein wachsendes Bewusstsein und Bemühen, die Vielfalt einer Untergruppe anzuerkennen und auf die Interessen ihrer Mitglieder einzugehen.

Den NRO zufolge ist es nicht immer einfach, Projekte und Kampagnen bezüglich mehrerer Gründe zu starten. Aufgrund ihres Mandats konzentrieren viele Organisationen ihre Aufmerksamkeit auf einen bestimmten Grund, und wegen der unterschiedlichen Interessen und der mangelnden Anerkennung von Diskriminierung aus anderen Gründen ist es mühsam, eine gemeinsame Plattform für übergreifende Aktivitäten zu finden. Wie bereits erwähnt, bezeichneten die Befragten Konflikte aufgrund von Unwissen, Vorurteilen, Rassismus und Stereotypen innerhalb und zwischen NRO als Faktor, der die Zusammenarbeit erschwert:

*„Von einer Behindertenorganisation, die über reichlich Platz verfügte, wurde uns Büroraum verweigert, weil wir mit LSBT-Personen arbeiten.“
NRO, Litauen*

Ein anderer Befragter erklärte:

*„Da Frauen keine Minderheit in der Gesellschaft sind, haben sie mit anderen Problemen zu kämpfen als Minderheiten – daher müssen wir sehr viel selbst machen.“
NRO, Niederlande*

Von Organisationen, die eine bestimmte verletzte Gruppe unterstützen, könnte man erwarten, dass sie Personen, die aus anderen Gründen mit Vorurteilen, Isolation und Diskriminierung konfrontiert sind, besser verstehen und akzeptieren. Doch das im Laufe dieser Studie zusammengetragene Material zeigt, dass Einzelpersonen nicht zwangsläufig davon Abstand nehmen, andere zu diskriminieren, obwohl sie selbst Diskriminierung erfahren haben. Aber trotz der Interessenkonflikte und anderen Schwierigkeiten konnten mehrere NRO ermittelt werden, die mit anderen NRO zusammenarbeiten.

*„Wir arbeiten normalerweise mit anderen mit Diskriminierung befassten NRO zusammen, um unser Wissen und unsere Erfahrungen über die Gesetzeslage im Bereich der Nichtdiskriminierung auszutauschen. So erhalten wir Kenntnis über Diskriminierung von Frauen, Behinderten und Homosexuellen.“
NRO, Ungarn*

*„Es ist uns sogar gelungen, die Roma-NRO zur Teilnahme an der Schwulenparade zu bewegen!“
NRO, Rumänien*

*„Wir haben zwei Jahre gebraucht, um eine gemeinsame Plattform zu finden, die uns half, Gleichbehandlung in Bezug auf andere Gründe als unseren eigenen zu verstehen, und ein weiteres Jahr, um gemeinsame Aktionen zur Bekämpfung des Phänomens der Diskriminierung, das ja alle Bereiche betrifft, zu entwickeln.“
NRO, Dänemark*

4.7 Das Ausmaß der Mehrfachdiskriminierung

Während der Round-Table-Gespräche stellten die teilnehmenden Stakeholder auch die Frage: „Welches Ausmaß hat Mehrfachdiskriminierung?“. Es war möglich, Daten aus zwei in der Studie untersuchten Mitgliedstaaten zu ermitteln, die einen Hinweis darauf liefern, wie oft das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung auftritt.

Die im Jahresbericht 2001 der Kommission für rassische Gleichstellung enthaltenen Zahlen über das Vereinigte Königreich zeigen, dass etwa 70 % der formellen Klagen von Frauen eingereicht werden, die meisten von Frauen aus dem Karibikraum. Da im Vereinigten Königreich getrennte Gleichbehandlungsstellen für die verschiedenen Gründe zuständig sind, mussten diese Frauen sich entscheiden und anstatt der geschlechtsspezifischen Dimension ihrer Fälle die rassische Diskriminierung herausstreichen“ ⁽⁷¹⁾.

Die Zahlen, die in Irland vom Equality Tribunal für 2005 vorgelegt wurden, zeigen, dass unter dem Gesetz zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung fast ein Viertel der Kläger behaupten, Mehrfachdiskriminierung erlitten zu haben, und unter dem Gesetz für Gleichstellung über ein Viertel der Kläger von Mehrfachdiskriminierung sprechen ⁽⁷²⁾. Aus den Zahlen für 2006 geht hervor, dass 21 % der Fälle unter dem Gesetz zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung mehrere Gründe betreffen, während diese Zahl unter dem Gleichstellungsgesetz fast 30 % beträgt ⁽⁷³⁾.

Es ist bemerkenswert, dass die Befragten das Ausmaß der Mehrfachdiskriminierung im Allgemeinen unterschiedlich einschätzten. Die Teilnehmer von Gleichbehandlungsstellen in einigen Mitgliedstaaten sagten, sie erhielten oder bearbeiteten nur selten Fälle von Mehrfachdiskriminierung, während andere Statistiken, beispielsweise von der Gleichbehandlungsstelle in Irland, zeigen, dass 20-30 % ihrer Fälle mehrere Gründe betreffen. Das Fehlen verfügbarer Daten macht deutlich, wie schwierig es ist, Mehrfachdiskriminierung zu messen ⁽⁷⁴⁾.

„Ich bin eine junge dänische Frau mit Dyslexie.“



4.8 Abschließende Bemerkungen

Die Diskussionen mit den drei Stakeholdergruppen zeigten, dass Mehrfachdiskriminierung von unterschiedlichen Bezugspunkten aus und unter verschiedenen Blickwinkeln verstanden wird. Um gegen dieses Phänomen vorzugehen, muss man die unterschiedlichen sozioökonomischen, kulturellen, historischen und politischen Kontexte verstehen, in denen die Stakeholder tätig sind. Diese Kontexte wirken sich auf das Ausmaß der einschlägigen Kenntnisse aus, auf das Bewusstsein und die Bereitschaft, gegen die Ursachen und Wirkungen von Mehrfachdiskriminierung anzugehen. Nach Auffassung einiger Stakeholder geht es bei der Inangriffnahme von Mehrfachdiskriminierung darum, über die Gleichstellungsrichtlinien der EU hinauszugehen, während andere Stakeholder sie als Bereich und Phänomen betrachten, der bzw. das in Zukunft in Angriff zu nehmen ist, da die gegenwärtige Herausforderung darin besteht, gegen Diskriminierung aus einem einzigen Grund anzugehen.

Nur relativ wenige der Befragten hatten eine Arbeitsdefinition von Mehrfachdiskriminierung. Dennoch haben die meisten der Befragten das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung generell recht gut verstanden. Durch ihre Beispiele haben die Befragten gezeigt, dass sie Personen erkennen, die mehr als eine Identität haben und damit für Diskriminierung aus mehr als einem Grund anfällig sind.

Es ist darauf hinzuweisen, dass eine Reihe von Befragten erklärte, dass sie vor der Teilnahme an der Studie nicht über Mehrfachdiskriminierung nachgedacht haben und ihnen das Phänomen erst während des Ausfüllens des Fragebogens und der Round-Table-Gespräche bewusst geworden ist.

Die Teilnehmer der Studie stimmten weitgehend darin überein, dass es sich bei Geschlecht (Frauen) und Rasse um eine sich überschneidende Gruppe handelt, die für Mehrfachdiskriminierung anfällig ist. Die Gründe Geschlecht und ethnische Herkunft (insbesondere Frauen aus ethnischen Minderheiten) wurden in jedem Round-Table-Gespräch als Gruppe hervorgehoben, die unter Mehrfachdiskriminierung zu leiden hat. Die vorgebrachten Feststellungen sollen nicht nahelegen, dass diese Gruppe anfälliger ist als andere, aber sie könnten darauf schließen lassen, dass sie mehr Aufmerksamkeit erhält als andere Gruppen. Dieser Trend wird auch durch die im Laufe dieser Studie zusammengetragenen Berichte und Forschungsunterlagen bestätigt.

Andere sich überschneidende Gruppen, die als anfällig für Mehrfachdiskriminierung bezeichnet wurden, waren behinderte Frauen, ältere Frauen, junge Männer aus ethnischen Minderheiten, behinderte LSBT-Personen, ältere LSBT-Personen, junge LSBT-Personen und ältere Menschen mit einer Behinderung. Die Tatsache, dass Menschen gleich-

zeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehören können, wird von den an der Studie beteiligten Stakeholdern erkannt, aber sowohl Regierungs- als auch Nichtregierungsorganisationen legen den Schwerpunkt vor allem auf einen einzigen Diskriminierungsgrund. Dass bestimmte Kombinationen weitgehend unsichtbar bleiben, lässt sich teilweise durch den Mangel an Daten über diese Gruppe erklären. Ferner kann man davon ausgehen, dass Opfer (bestimmter Kombinationen) zögern, Diskriminierungsklagen einzureichen, weil sie entweder ihre Rechte nicht kennen oder weil es nicht „der Mühe wert“ scheint.

Das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung kann in jedem Bereich auftreten. Der Arbeitsmarkt wird jedoch als der Bereich herausgestellt, in dem Mehrfachdiskriminierung am häufigsten auftritt. Dies ließe sich teils durch die Tatsache erklären, dass die Antidiskriminierungsgesetzgebung in den Bereichen Beschäftigung und Beruf am weitesten entwickelt ist. In diesem Bereich gibt es Fallrecht, sind einige Daten verfügbar und wurden zahlreiche Studien durchgeführt. Generell wurde der Schwerpunkt weitgehend auf die Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung von Vielfalt und Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf gelegt.

Die einzelnen Fallgeschichten veranschaulichen die Auswirkungen erfahrener oder empfundener Mehrfachdiskriminierung auf den einzelnen Menschen.

Die meisten Befragten von Ministerien erklärten, sie hätten keine direkt auf Mehrfachdiskriminierung ausgerichteten Strategien, Aktionspläne, Sensibilisierungs- oder Beobachtungsaktivitäten. Als Gründe für diese mangelnde Fokussierung auf Mehrfachdiskriminierung wurden die existierenden Rechtsvorschriften und unzureichendes Wissen über das Phänomen Mehrfachdiskriminierung angeführt. Initiativen wie das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle – 2007 sind den Befragten zufolge sehr nützlich, um alle Akteure zu einem horizontalen Ansatz zur Förderung der Chancengleichheit und Bekämpfung von Diskriminierung zu ermutigen und darin einzubinden.

Viele der NRO-Befragten wiesen darauf hin, dass für Personen mit sich überschneidenden Identitäten die Gefahr besteht, dass sie gezwungen sein könnten, einen Aspekt ihrer Identität zu wählen und den bzw. die anderen Aspekte fallen zu lassen. Unter Umständen ist es ihnen unmöglich, eine Gemeinschaft oder Bewegung zu finden, die ihre vollständige Identität umfasst. Dies kann problematisch sein, wenn eine Einzelperson zu einer verletzlichen Gruppe gehört und versucht, durch die Mitwirkung in NRO-Bewegungen und -Organisationen soziale und emotionale Unterstützung zu finden.

Ferner wurde in diesem Kontext erkannt, dass NRO, die seit längerer Zeit mit anderen NRO (und anderen Einrichtungen) zusammenarbeiten, die sich mit anderen Diskriminierungs-

bereichen fassen, in der Regel wohl ein ausgeprägteres Bewusstsein von Diskriminierung aus allen sechs Gründen entwickelt haben. Derartige Kooperationen scheinen ein stärkeres Bewusstsein zu schaffen, das die Chancen erhöht, sicherzustellen, dass politische Strategien, Aktivitäten und soziale Gruppen für die Mehrfachidentitäten und Interessen ihrer Mitglieder zugänglich sind und diese einbeziehen.

Gemeinsame Initiativen fördern den Dialog und das Verständnis. Die möglichen Ergebnisse sind ein geschärftes Bewusstsein von Mehrfachdiskriminierung und eine bessere Fähigkeit, die Frage wirksamer anzugehen. Durch Bündnisse mit anderen anfälligen Gruppen gewinnen Lobbyingbemü-

hungen und Advocacy-Aktivitäten an Schlagkraft. Natürlich erweitert Zusammenarbeit auch die Möglichkeiten zur Vermittlung bei Konflikten zwischen verschiedenen Gründen.

Dass Mehrfachdiskriminierung existiert, ist offensichtlich. Der Mangel an Dokumentation und statistischen Daten führt jedoch dazu, dass das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung weniger sichtbar ist und nur geringe Anreize bestehen, das Phänomen zu erkennen und effektive Mechanismen zu seiner Bekämpfung zu finden. Wegen des Mangels an Daten kann man sich kein richtiges Bild davon machen, welche sich überschneidenden Gruppen anfällig sind und in welchen Bereichen Mehrfachdiskriminierung auftritt.

5 Bewährte Verfahrensweisen

In diesem Kapitel werden sieben Beispiele für bewährte Verfahrensweisen vorgestellt, die im Laufe dieser Studie erkannt wurden. Einige davon wurden ausgewählt, weil sie direkt und auf neuartige Weise an Mehrfachdiskriminierung herangehen, andere, weil sie bewusst einen horizontalen Ansatz zur Bekämpfung von Diskriminierung anwenden. Der

horizontale Ansatz macht wohl einen systematischen und ganzheitlichen Prozess möglich, der es erlaubt, gemeinsame Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung zu entwickeln. Im Übrigen enthalten alle Beispiele Elemente der Zusammenarbeit, die den Dialog und das Verständnis bezüglich der verschiedenen Gründe fördern und das Bewusstsein für Mehrfachdiskriminierung schärfen.

Justizministerium, Irland

In Irland hat das Justizministerium im Rahmen einer nationalen Sozialpartnerschaftsvereinbarung eine Arbeitsgruppe zur Sicherstellung der Gleichbehandlung eingerichtet, die Vertreter von Ministerien, Behörden und der Sozialpartner umfasst. Die Arbeitsgruppe nahm ihre Arbeit im Jahr 2000 auf; sie soll dafür sorgen, dass Fragen im Zusammenhang mit der Sicherstellung der Gleichbehandlung ein ständiger Schwerpunkt sind. Sicherstellung der Gleichbehandlung ist vergleichbar mit Gender-Mainstreaming-Strategien, bei denen die Gleichstellungsperspektive in politische Maßnahmen und Gesetze integriert ist und Folgenbewertung und Übereinstimmung beinhaltet.

2003 startete die Arbeitsgruppe ein Projekt zur Entwicklung eines Modells für einen integrierten Ansatz zur Sicherstellung der Gleichbehandlung, der Armut, Geschlecht und die anderen acht Gründe, die unter der irischen Antidiskriminierungsgesetzgebung vorgesehen sind, abdeckte.

Dieses Modell wurde dann versuchsweise auf ein breit angelegtes strategisches Programm angewandt und führte zu einer Überprüfung der öffentlichen Ausgaben für diesen Bereich, nämlich in Form des National Action Plan Against Racism und der Back to Education Allowance Expenditure Review. Ein integriertes Sicherstellungsverfahren vereinfacht die administrativen Aspekte der Politikgestaltung, da es Armut und Gleichbehandlung in einen einzigen Prozess einbezieht.

Ein integriertes Verfahren ermöglicht auch einen Fokus auf Mehrfachidentitäten. Das integrierte Sicherstellungsmodell hat sich in dem Test gut bewährt, es hat sich jedoch auch gezeigt, dass dieses Modell weiter entwickelt und abgeändert werden muss. Die Arbeitsgruppe will weitere Tests durchführen.

Die Gleichstellungsbehörde, Irland

Die Gleichstellungsbehörde, deren gesetzlicher Auftrag neun verschiedene Gründe abdeckt, hat erkannt, dass sie der Situation und Erfahrung von Menschen, die aus sich überschneidenden Gründen diskriminiert werden, in ihrer Arbeit besondere Aufmerksamkeit widmen muss. Die Gleichstellungsbehörde hat ein Seminar über schwule und lesbische Personen mit Behinderungen organisiert und Untersuchungen über behinderte Menschen aus ethnischen Minderheiten in Auftrag gegeben. Die Behörde hat gemeinsam mit Menschenrechts- und Gleichbehandlungsstellen in Irland, Nordirland und Großbritannien an dem Problem der Mehrfachdiskriminierung gearbeitet. Im Jahr 2003 hat die Gleichstellungsbehörde ein gemeinsames Forschungsprojekt über Gruppen mit Mehrfachidentitäten koordiniert: Re-thinking Identity.

Die Gleichstellungsbehörde konzentriert sich im Rahmen ihrer Arbeit zur Förderung bewährter Verfahrensweisen in den Bereichen Beschäftigung und Dienstleistungen auch auf die Vielfalt innerhalb jedes von der Gleichstellungsgesetzgebung abgedeckten Grundes; dadurch wird nicht zuletzt eine Vorgehensweise gefördert, die Fragen im Zusammenhang mit Mehrfachidentität und Mehrfachdiskriminierung einbezieht. Was die Individualfürsorge in Bezug auf Diskriminierung anbelangt, können Betroffene sich melden und Klagen aus mehr als einem Grund einreichen. Dadurch wird es möglich, Daten über mehrere Gründe betreffende Fälle zu erheben. Im Jahr 2006 betrafen 9 % aller bei der Gleichstellungsbehörde eingereichten Fälle mehrere Gründe.

Aktionsplan für eine integrative Gesellschaft, Dänemark

Im Jahr 2003 hat das dänische Institut für Menschenrechte den Gleichstellungsausschuss ins Leben gerufen, der sich aus Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen und unabhängigen Experten zusammensetzt, die sich mit den sechs Gründen Rasse und ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung befassen. Der Ausschuss wurde eingesetzt, um eine Plattform zu schaffen, von der aus die Ausschussmitglieder ein gemeinsames Terrain zur Förderung der Gleichstellung und zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus einer horizontalen, die verschiedenen Gründe umfassenden Perspektive finden konnten. Vor der Einrichtung des Ausschusses hatten die Organisationen, die sich mit den verschiedenen Gründen befassten, ihre Bemühungen weitgehend jeweils auf ihren eigenen Bereich konzentriert.

2006, im Anschluss an eine Studie zum Stand der Gleichstellung in Dänemark, leitete der Ausschuss einen Aktionsplan für eine integrative Gesellschaft ein. Ziel dieses Aktionsplans war es, Gleichstellung für alle zu fördern und gegen das Phänomen Diskriminierung anzukämpfen. Der Aktionsplan beinhaltete Sensibilisierungsseminare für alle Mitglieder der am Aktionsplan mitwirkenden Organisationen und Workshops mit Vertretern der Organisationen, um gemeinsame Initiativen zu empfehlen, und eine Konsenskonferenz, auf der sich die Nichtregierungsorganisationen auf eine Erklärung für eine integrative Gesellschaft einigten und diese gemeinsam unterzeichneten. Schließlich wurden, um auch die Politik mit an Bord zu holen, alle Mitglieder des dänischen Parlaments zu einer Anhörung eingeladen, um über die Erklärung und ihre Ansichten über eine integrative Gesellschaft zu diskutieren.

Die Erklärung für eine integrative Gesellschaft wurde von 22 verschiedenen NRO unterzeichnet und hat zu einem neuen Aktionsplan (2007-2010) geführt, der darauf ausgerichtet ist, die Ziele der Erklärung zu verwirklichen und sie operativ zu machen. Mehrere Organisationen arbeiten nun an der Schnittstelle ihre jeweiligen Gründe und kooperieren im Rahmen gemeinsamer Projekte.

Der Nationalrat zur Bekämpfung von Diskriminierung (NCCD), Rumänien

Der NCCD ist Rumäniens nationale Gleichbehandlungsstelle. Im Rahmen ihrer sozialen Einzelbetreuung wurde sich die Stelle der unverhältnismäßig hohen Zahl von Fällen, die Romafrauen betreffen, bewusst. Die NCCD erkannte, dass es schwierig war, diese Fälle zu bearbeiten, da unklar war, ob die Person wegen der Rasse und ethnischen Herkunft diskriminiert wurde oder wegen des Geschlechts. Der NCCD stellte fest, dass eine so starke Wechselbeziehung zwischen den Gründen bestand, dass er der Regierung empfahl, das Gleichstellungsgesetz zu ändern. Daraufhin wurde das Gesetz derart abgeändert, dass die Diskriminierung einer Person aus mehr als einem Grund als „erschwerender Umstand“ gewertet wird.

The Equalities National Council of Black and Minority Ethnic Disabled People and Carers (ENC, Der nationale Gleichstellungsrat schwarzer und ethnischen Minderheiten angehörender behinderter Menschen und Pflegekräfte), Vereinigtes Königreich

Menschen mit sich überschneidenden Identitäten beginnen zögernd, neue soziale Netzwerke und/oder Gruppen zu bilden. Der ENC wurde 1997 gegründet und wird von Dienstnehmern und Pflegekräften geleitet. Er besteht aus 22 Personalmitgliedern, die auf freiwilliger Basis arbeiten, aus Rechtsanwälten und Studierenden, die ein Praktikum in Sozialarbeit absolvieren – durchweg Schwarze und Angehörige ethnischer Minderheiten. Der ENC umfasst über 200 Personen, die Advocacy-Unterstützung erhalten, und weitere 3000 Mitglieder in ganz England. Er macht unabhängige Advocacy-Dienstleistungen für unabhängiges Leben verfügbar, die Gesundheitsdienstleistungen, Sozialfürsorge, das Strafrechtssystem, Unterkunft, Bildung, Beschäftigung, Sozialhilfeleistungen usw. betreffen.

Als eine der wenigen mit mehreren Gründen befassten Organisationen vertritt der ENC Personen, die Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind. Er ist ein Sprachrohr der von sich überschneidenden Gründen betroffenen Menschen und wurde eingerichtet, um den Bedarf an einer Stelle, die sich mit den Bedürfnissen behinderter Menschen aus schwarzen Gemeinschaften befasst, zu erfüllen.



— „Ich wurde als
— Frau geboren.
Heute bin ich ein
heterosexueller
transsexueller
Mann.“

Die schwedische Rheuma-Vereinigung, Schweden

Die schwedische Rheuma-Vereinigung ist ein Beispiel für eine NRO, die sich zunehmend dessen bewusst geworden ist, dass es sich bei den von ihr vertretenen Menschen keineswegs um eine einheitliche Gruppe handelt. Die Organisation musste erkennen, dass von bestimmten sich überschneidenden Gründen betroffene Rheumapatienten nicht die Behandlung und Unterstützung erhalten, auf die sie Anspruch haben, oder, beispielsweise wegen mangelnder Sprachkenntnisse, keinen Zugang zu Behandlung und Unterstützung finden.

Daher hat die Vereinigung 2004 das Projekt NIKE auf den Weg gebracht, das Frauen unterstützen soll, die zur Gruppe rheumakrankter Frauen mit Einwandererhintergrund gehören. Unter anderem soll das Projekt den betroffenen Frauen durch Schulungskurse helfen, umfassende Kenntnisse über ihre Krankheit und über ihre Rechte und Möglichkeiten in Schweden zu erlangen. Bislang wurden in sechs schwedischen Städten solche Kurse veranstaltet. Nach Abschluss ihrer Schulung sollen diese Frauen Aktivitäten für Frauen ihrer eigenen Sprachgemeinschaft entwickeln und eine Brücke zwischen ihnen und den lokalen Rheuma-Vereinigungen schlagen.

Darüber hinaus wurde eine Zusammenarbeit mit dem für Diskriminierung aufgrund der Rasse und der ethnischen Herkunft zuständigen Ombudsmann aufgebaut. Das beim Ombudsmann beschäftigte Personal hat 70 am Projekt NIKE beteiligte Frauen in Diskriminierungsfragen geschult, und nun sind diese Frauen damit beschäftigt, ihre Erfahrungen mit Diskriminierung im schwedischen Gesundheitswesen zu dokumentieren.

Das Equality and Diversity Forum, Vereinigtes Königreich

Das **Equality and Diversity Forum** (EDF, Forum für Gleichstellung und Vielfalt) ist ein Netzwerk nationaler Organisationen, die auf Fortschritte in Bezug auf Alter, Behinderung, Geschlecht, Rasse, Religion und Weltanschauung, sexuelle Ausrichtung und allgemeinere Fragen im Zusammenhang mit Gleichstellung und Menschenrechten hinarbeiten. Das Forum wurde im Januar 2002 eingerichtet. Es soll den Dialog und das Verständnis in Bezug auf die einzelnen „Bereiche“ der Gleichstellung fördern und dafür sorgen, dass die sich überschneidende Natur von Gleichstellungsfragen in der politischen Debatte über Vorschläge für Antidiskriminierungsgesetze und eine einzige, für alle Gründe zuständige Gleichbehandlungsstelle anerkannt wird. Es hat entscheidend zum Aufbau eines Konsenses und einer Zusammenarbeit zwischen Organisationen, die zuvor nicht kooperiert haben, beigetragen. Erfahrungen mit der Förderung von Veränderungen in Bezug auf Behinderung, Geschlecht und Rasse sind bei der Ausarbeitung von Vorschlägen und Empfehlungen zu Alter, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Ausrichtung von wesentlicher Bedeutung: Das Forum hat Sitzungen zum Austausch bewährter Verfahrensweisen organisiert und eine Reihe zukunftsorientierter Forschungsarbeiten in Auftrag gegeben, um die politische Debatte voranzubringen.

Seit seiner Schaffung im Jahr 2002 hat das Equality and Diversity Forum eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung gespielt, indem es:

- mit verschiedenen Diskriminierungsbereichen befasste Organisationen zusammengebracht und ihnen ermöglicht hat, Bereiche zu erkennen, die für sie alle von Interesse sind, einschließlich Fragen in Bezug auf sich überschneidende und Mehrfachdiskriminierung;
- Einfluss genommen hat auf die Schaffung einer starken und unabhängigen Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte, die im Oktober 2007 ihre Arbeit aufnimmt und in der Lage ist, Schutz vor allen Formen der Diskriminierung, einschließlich Mehrfachdiskriminierung, zu gewähren;
- die Lösung von Konflikten zwischen Gleichstellungsinteressen vereinfacht hat, und zwar sowohl durch ausdauernde Arbeit zum Aufbau vertrauensvoller Beziehungen zwischen Organisationen, die zuvor nicht zusammengearbeitet haben, als auch durch spezielle Interventionen;
- durch Lobbying dafür eingetreten ist, die Antidiskriminierungsgesetzgebung zu verbessern und Mehrfachdiskriminierung anzuerkennen. In der kürzlich veröffentlichten Regierungsanhörung über die Antidiskriminierungsgesetzgebung werden Beweise dafür verlangt, dass das Gesetz geändert werden muss, um Schutz für Menschen zu gewährleisten, die aus mehr als einem Grund diskriminiert werden. Das EDF trägt diese Beweise zusammen, um zu zeigen, dass eine Gesetzesänderung wirklich notwendig ist;
- politische Entscheidungsträger, Dienstleister, Rechtsanwälte und breitere Kreise durch EDF-Publikationen und Seminare für Mehrfachdiskriminierung sensibilisiert hat.

6 Empfehlungen und Vorschläge

Die im Rahmen dieser Studie zusammengetragenen Ansichten und Erfahrungen geben zwar nützliche Einblicke in das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung, aber es ist nochmals darauf hinzuweisen, dass sie einer klein angelegten qualitativen Studie entnommen wurden. Diese Untersuchung berührt also nur die Oberfläche des Problems und gibt einen Hinweis auf die Themen und Herausforderungen, über die nachgedacht und auf die reagiert werden sollte. In diesem Kapitel werden die Empfehlungen und Vorschläge aufgeführt, die gemeinsam mit den Teilnehmern an der Studie herausgearbeitet wurden.

Empfehlung Nr. 1: Forschung über Mehrfachdiskriminierung

Diese Studie hat geholfen zu erkennen, wie Mehrfachdiskriminierung von den verschiedenen Stakeholdergruppen verstanden wird und welche Auswirkungen dieses Phänomen hat. Ferner hat die Studie gezeigt, dass es generell an Wissen darüber fehlt, wie sich Mehrfachdiskriminierung sowohl unter einer Rechtsperspektive als auch unter dem Gesichtspunkt der Sensibilisierung wirksam angehen und bekämpfen lässt. Es ist notwendig, die rechtlichen Folgen von Mehrfachdiskriminierung eingehender zu untersuchen, um Lösungen für Herausforderungen wie etwa Beweislast und Schadensbewertung in Fällen, die zwei oder mehr Gründe betreffen, zu finden.

Vorschlag an die Europäische Kommission:

- Forschung über die Entwicklung wirksamer Schutzmechanismen und Rechtsrahmen zur Handhabung von Fällen von Mehrfachdiskriminierung

Vorschläge an Forschungseinrichtungen:

- Forschung zwecks Entwicklung der konzeptuellen Instrumente zur Analyse der Erfahrung, Situation und Identität sich überschneidender Gruppen
- Forschung über institutionelle Mehrfachdiskriminierung. Diese Forschung wäre darauf ausgerichtet, zu prüfen, wie und wo institutionelle Mehrfachdiskriminierung auftritt

Empfehlung Nr. 2: Gesetze in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung

In anderen Bereichen als Beschäftigung und Beruf bietet der Geltungsbereich der bestehenden Antidiskriminierungsgesetze der EU keinen wirksamen Schutz vor Mehrfachdiskriminierung. Wirksamer Schutz setzt Rechtsvorschriften voraus, die alle sechs Gründe in allen Lebensbereichen abdecken. Hinzu kommt, dass das Konzept der Mehrfachdiskriminierung, einschließlich sich überschneidender Diskriminierung, in der gegenwärtigen Gesetzgebung nicht definiert wird.

Vorschläge an die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten:

Die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetzgebung(en) der EU und der einzelnen Mitgliedstaaten sollten die Gründe Alter, Behinderung, Religion/Weltanschauung und sexuelle Ausrichtung auch außerhalb von Beschäftigung und Beruf abdecken, d. h. in folgenden Bereichen:

- a) Sozialschutz, einschließlich Sozialversicherung und Gesundheitsversorgung;
 - b) Sozialvorteile;
 - c) Bildung;
 - d) Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit verfügbar sind, einschließlich Wohnen. Die neue Gesetzgebung muss auch Rechtsvorschriften zur Inangriffnahme von sich überschneidender Diskriminierung vorsehen.
- Die Anerkennung des Grundes Geschlechtsidentität als Teil der Gleichstellungspolitik und -gesetzgebung dadurch zum Ausdruck bringen, dass die Geschlechtsidentität zum Grund Geschlecht hinzugefügt wird; daraus würde dann „Geschlecht und Geschlechtsidentität“.
 - Einführung spezifischer Vorschriften zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung, einschließlich sich überschneidender Diskriminierung.
 - Nationale Gleichbehandlungsstellen mit dem Auftrag, Opfer von Diskriminierung aus allen Gründen und sowohl innerhalb als auch außerhalb der Bereiche Beschäftigung und Beruf zu unterstützen, und mit angemessenen finanziellen und humanen Ressourcen zur Unterstützung von Opfern von Mehrfachdiskriminierung.
 - Förderung und Entwicklung positiver Pflichten und Mainstreaming der Gleichstellung in öffentlichen und privaten Sektoren, unter Berücksichtigung mehrerer Gründe.

„Ich bin ein iranischer 88 Jahre alter Mann. Ich floh 1979 nach Europa.“



Empfehlung Nr. 3: Sensibilisierung

Durch Gesetze allein lässt sich das Ziel, eine diskriminierungsfreie Gesellschaft zu schaffen, nicht erreichen. Chancengleichheit für alle erfordert proaktivere Methoden. Um den Menschen ihr Recht auf Gleichstellung und Zugang zum Recht bewusst zu machen, sind entsprechende Initiativen und Kampagnen erforderlich. Ferner müssen Initiativen und Kampagnen durchgeführt werden, um die Existenz von Mehrfachdiskriminierung stärker ins Bewusstsein der politischen Entscheidungsträger und Behörden, einschließlich Rechtsbehörden, zu rücken.

Vorschläge an die Europäische Kommission:

- Aktivitäten, die an das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“ anknüpfen, mit besonderem Schwerpunkt auf Mehrfachdiskriminierung.
- Mainstreaming der Gleichstellung und Folgenabschätzungsinstrumente in den politischen Maßnahmen, Strategien und Aktionsplänen der EU sowie Bereitstellung finanzieller Unterstützung für Aktivitäten, die Mehrfachdiskriminierung Rechnung tragen.

Vorschläge an die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten:

- Dafür sorgen, dass der Zusammenhang zwischen Diskriminierung, Mehrfachdiskriminierung und sozialer Ausgrenzung und Armut besser verstanden wird.

Vorschläge an die Mitgliedstaaten:

- An relevante Interessengruppen gerichtete Kampagnen und Seminare zum Thema Mehrfachdiskriminierung in Gang setzen.
- Intensivierung der sektoren- und ministerienübergreifenden Zusammenarbeit, um Informationen und bewährte Verfahrensweisen auszutauschen, und Entwicklung gemeinsamer Strategien zur Förderung der Chancengleichheit für alle und zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung.
- Mainstreaming der Gleichstellung und Folgenabschätzungsinstrumente in den politischen Maßnahmen, Strategien und Aktionsplänen, unter Berücksichtigung der Mehrfachdiskriminierung.

Vorschlag an NRO:

- Schaffung von Foren und Netzwerken, um Verständnis, Dialog und Zusammenarbeit bezüglich der verschiedenen Gründe zu fördern.

Empfehlung Nr. 4: Schulung und Bildung

Wirksamer Schutz vor Mehrfachdiskriminierung setzt voraus, dass das Phänomen bekannt ist und verstanden wird.

Vorschlag an die Mitgliedstaaten und die nationalen Gleichbehandlungsstellen:

- Nationale Gleichbehandlungsstellen dazu ermutigen und dabei unterstützen, integrierte Konzepte zu entwickeln, die Folgendes beinhalten: Arbeit an einzelnen Gründen, Arbeit, die alle sechs Gründe gleichzeitig miteinander verknüpft, und auf sich überschneidende Gruppen ausgerichtete Arbeit.

Vorschläge an die nationalen Gleichbehandlungsstellen:

- Schulung von Richtern und Rechtsanwälten in der Erkennung, Verhütung und Inangriffnahme von Mehrfachdiskriminierung.
- Schulung von Journalisten in der Erkennung, Verhütung und Inangriffnahme von Mehrfachdiskriminierung.
- Schulung von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Dienstleistern.
- Einbeziehung des Gleichstellungsprinzips in Bildungs- und Ausbildungshandbücher.
- Schulung des Personals der nationalen Gleichbehandlungsstellen, um es in die Lage zu versetzen, Fälle von Mehrfachdiskriminierung zu erkennen und richtig zu handhaben.

Vorschlag an NRO:

- Schulung von Mitgliedern in der Erkennung, Verhütung und Inangriffnahme von Mehrfachdiskriminierung.

Empfehlung Nr. 5: Datenerhebung

Die Erhebung von Daten ermöglicht es Entscheidungsträgern und anderen Interessengruppen im Bereich der Antidiskriminierung und Gleichstellung, ihre Bemühungen gezielt darauf auszurichten, anfällige Personengruppen wirksam vor Diskriminierung zu schützen. Das Fehlen von Daten für besonders anfällige Gruppen führt dazu, dass die Situation von Menschen mit sich überschneidenden Identitäten unsichtbar bleibt, was der Vermutung Nahrung gibt, dass keine Diskriminierung auftritt. Ferner behindert dieser Mangel die Entwicklung angemessener Antworten auf Mehrfachdiskriminierung.

Vorschläge an die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten:

- Strategien zur Erhebung von Gleichstellungsdaten entwickeln; dabei sollten – mindestens – alle geschützten Gründe in den Lebensbereichen, wo Diskriminierung verboten ist, einbezogen werden.
- Verabschiedung eines EU- und eines nationalen Aktionsplans, in dem die Maßnahmen dargelegt werden, die zur Entwicklung einer EU- und einer nationalen Wissensbasis über Mehrfachdiskriminierung ergriffen werden sollen, einschließlich Beobachtungssysteme.

Vorschlag an die nationalen Gleichbehandlungsstellen:

- Daten mit Querverweisen auf die verschiedenen Gründe, um die Anzahl eingereichter Klagen und bearbeiteter Fälle, in denen sich verschiedene Gründe überschneiden, sichtbar zu machen.

Empfehlung Nr. 6: Förderung bewährter Verfahrensweisen

Förderung bewährter Verfahrensweisen zur Verhütung und Inangriffnahme von Mehrfachdiskriminierung unter Behörden, Arbeitgebern und Dienstleistern.

Vorschläge an die Sozialpartner und die nationalen Gleichbehandlungsstellen:

- Bei Dienstleistern und Arbeitgebern dafür werben, dass sie auf innovative Weise auf spezifische Identitäten, Erfahrungen und die Situation sich überschneidender Gruppen reagieren, indem Pilotvorhaben und innovative Projekte in diesem Bereich finanziert werden und die im Rahmen dieser Projekte erlangten Erkenntnisse allgemein verbreitet werden.
- Fallstudien über bewährte Verfahrensweisen in der Beschäftigung und der Erbringung von Dienstleistungen für sich überschneidende Gruppen entwickeln und fördern.
- Unter Arbeitnehmern, Gewerkschaften und sektoralen Netzwerken von Dienstleistern einen Dialog über die Themen Mehrfachdiskriminierung und sich überschneidende Gruppen anstoßen.

Empfehlung Nr. 7: Förderung von NRO, die sich mit mehreren Gründen befassen

Um sich überschneidenden Gruppen eine Stimme zu geben, sollte die Schaffung von NRO, die sich mit mehreren Gründen befassen, angeregt und unterstützt werden.

Vorschläge an die Europäische Kommission:

- Schaffung von Finanzierungsquellen auch für NRO, die die Interessen sich überschneidender Gruppen vertreten und zum Ausdruck bringen.
- Politische Maßnahmen für einen Dialog zwischen politischen Entscheidungsträgern und Organisationen, die sich überschneidende Gruppen vertreten.
- Unterstützung eines Netzwerks für das Peer-Lernen unter Organisationen, die sich überschneidende Gruppen vertreten, und unter NRO, die sich mit einem einzigen Grund befassen.

Bibliografie

Bücher

Ashiagbor, Diamond (1999), „The intersection between Gender and Race in the Labour market: Lessons for Anti-discrimination Law“ in Anne Morris, Thérèse O'Donnell (Hrsg.), „Feminist perspectives on Employment Law“. Cavendish.

Crenshaw, Kimberlé (1993), „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine Feminist Theory and Antiracist Politics“ in Weisberg, D. K. (Hrsg.), „Feminist Legal Theory: Foundations“. Temple University Press. Philadelphia. (*)

Katherine Wing, Adrien (Hrsg.) (2000), „Global Critical Race Feminism. An International Reader“. New York University Press.

Hannikainen, Lauri, und Nykänen, Eeva (Hrsg.) (1999), „New trends in discrimination law – international perspectives“. Veröffentlichungen der Rechtsschule von Turku, Band 3, Nr. 1.

Zarrehparvar, Mandana (2006), „Human Rights in the Global Information Society“ Rikke Frank Jørgensen (Hrsg.). The MIT Press. Massachusetts.

Artikel, Berichte, Hintergrundpapiere, Referate

Chege, Victoria (2005), „Multidimensional Discrimination in EU law and in a comparative perspective: EU Equality Law and Interactions of Gender and Race Discrimination in the Lives of Ethnic Minority Women“. Rechtsfakultät. Dissertationskonzept Universität Oldenburg. (*)

Crenshaw, Kimberlé (2000), „Background Paper for the Expert Meeting on the Gender-Related Aspects of Race Discrimination“. Zagreb.

Crenshaw, Kimberlé (1991), „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Colour“. Stanford Law Review, Band 43, S. 1241-1299. (*)

Dasvarma, Amrita, und Loh, Evelyn (2002), Papier zum Thema „Intersectional Discrimination“, ausgearbeitet von der australischen Kommission für Menschenrechte und Chancengleichheit für die „Beyond tolerance National Con-

ference on Racism“.

www.hreoc.gov.au/racial_discrimination/beyond_tolerance

Duclos, Nitya (1993), „Disappearing Women: Racial Minority Women in Human Rights Cases“. Canadian Journal of Women and the Law 6, S. 25-51. (*)

Davies, Gareth (2005), „Should Diagonal Discrimination Claims be Allowed“. Legal Studies Band 25, 2, S. 181-200. (*)

Fredman, Sandra (2005), „Double Trouble: multiple discrimination and EU law“. European Anti-Discrimination Law Review, Nr. 2. (*)

Fredman, Sandra (2002), „The Future of Equality in Britain“. Working Paper Series Nr. 5. Equal Opportunities Commission.

Grabham, Emily (2006), „Taxonomies of Inequality: Lawyers, Maps, and the Challenge of Hybridity“. Social & Legal Studies. S. 6-23. London. (*)

Hannet, Sarah (2003), „Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial failure to Tackle Multiple Discrimination“. Oxford Journal of Legal studies. Band 23, Nr. 1. (*)

Kucharczyk, Maciej (2006), „Discrimination on the grounds of age and sexual orientation“. ILGA-Europe Newsletter. Herbst.

Makkonen, Timo (2002), „Multiple, compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore“. Institut für Menschenrechte. Universität Åbo Akademi. (*)

Mirza, Heidi Safia, und Sheridan, Ann-Marie (2003), „Multiple Identity and access to health: the experience of black and minority ethnic women“. Working Paper Series No. 10. Centre for Racial Equality Studies. Universität Middlesex.

Moon, Gay (2006), „Multiple Discrimination: How real are the problems and what are the solutions?“. Briefing Paper for Discrimination Law Review. (*)

Moon, Gay (2006), „Multiple discrimination – problems compounded or solutions found?“. Justice Journal S. 86-102. (*)

(*) Verweist auf Rechtsmaterial.

Ontario Human Rights Commission (2001), Diskussionspapier „Intersectional approach to discrimination: Addressing multiple grounds in human rights claims“. (*)
www.ohrc.on.ca

Ontario Human Rights Commission (2001), „Time for Action. Advancing Human Rights for Older Ontarians“. www.ohrc.on.ca

Patel, Pragna (2001), „An urgent need to integrate an intersectional perspective to the examination and development of policies, strategies and remedies for gender and racial equality“. Referat vor der UN-Kommission zur Stellung der Frauen.
www.un.org/womenwatch/daw/csw/Patel45.htm

Pothier, Diane (2001), „Connecting Grounds of Discrimination to Real Peoples Experiences“. 13 Canadian Journal Women and Law. (*)

Sargeant, Malcolm (2005), „Disability and age-multiple potential for discrimination“. International Journal of the Sociology of Law. 33, S. 17-33. (*)

Schiek, Dagmar (2004), „Just a piece of cloth? German Courts and Employees with Headscarves“. 33 Industrial Law Journal, S. 68-73. (*)

Schiek, Dagmar (2002), „Broadening the scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law“. 12 Maastricht Journal of European and Comparative Law, S. 427-466. (*)

Schiek, Dagmar (2002), „A New Framework on Equal Treatment of Persons in EC Law?“. European Law Journal, Volume 8 (2), S. 290-314. (*)

Shoben, W. Elaine (1980), „Compound Discrimination: The interaction of Race and Sex in Employment Discrimination“. N.Y.U.L Rev. S. 793-835. (*)

Smith, Peggie R (1991), „Separate Identities: Black Women, Work and Title VII“. 14 Harvard Women's Law Journal 21. (*)

Smith, Olivia (2005), „Ireland's multiple ground anti-discrimination framework – extending the limitations?“. International Journal of Discrimination and the Law, Band 8, S. 7-31. (*)

Tsaklanganos, Georgia (2001), „Women at the Intersection of Race, Class and Gender“. Social & Economic Justice. Band 14. 2.

Stonewall (2001), „Profiles of prejudice“. Vereinigtes Königreich
www.stonewall.org.uk/information_bank/1272.asp

Valentine, Gill, und McDonald, Ian (2004), „Understanding prejudice. Attitudes towards minorities“. Stonewall.

Zappone, Katherine (Hrsg.) (2003), „Re-thinking Identity: The Challenge of Diversity“. Im Auftrag des Gemeinsamen Forums für Gleichstellung und Menschenrechte.
www.equality.ie/index.asp?locID=105&docID=75

Zappone, Katherine (2001), „Charting the equality agenda“. Die irische Gleichbehandlungsbehörde.
www.equality.ie/index.asp?locID=107&docID=87

Zarrehparvar, Mandana, et al. (2005), „Equal Treatment – Status and Future Perspectives“. Bericht Nr. 2. Das dänische Institut für Menschenrechte.

Webressourcen

Vereinte Nationen

UN-Pressekit zum Thema „Sich überschneidende Diskriminierung“, erstellt für die Weltkonferenz gegen Rassismus.
www.un.org/WCAR/e-kit/gender.htm

Women's Rights Action Network Australia (WRANA)

„Everyday: Intersections of Gender & Race Discrimination. An awareness Kit for Women's Organisations“. Dieses Kit enthält eine Reihe von Übungen zur Schärfung des Bewusstseins für sich überschneidende Diskriminierung.
www.wrana.org.au/

Equal Opportunities Commission United Kingdom

„Moving on up? The way forward. Report of the EOC's investigation into Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work“ (2007).
www.eoc.org.uk

International Women's Rights Action Watch Asia Pacific

Graterol, María Herminia (2003), „Guidelines for addressing Intersectional Discrimination“. www.iwraw-ap.org/aboutus/paper11.htm

(*) Verweist auf Rechtsmaterial.

PRIAE – Policy Research Institute on Ageing and Ethnicity

Wohlfahrtsarbeit im Bereich Alterung und Ethnizität im Vereinigten Königreich und Europa.

Auf dieser Website sind Informationen über das Projekt Minority Elderly Health and Social Care verfügbar.

www.priae.org

AGE – die Europäische Plattform für Senioren.

www.age-platform.org/EN/IMG/Multiple_discrimination_leaflet_EN.pdf

MERI Project

Information about the MERI Project – a research project on the situation of older women in 12 European countries, 2004.

www.own-europe.org/meri/

European Women's Lobby (EWL)

The European Women's Lobby is an umbrella organisation of women's associations in the European Union (EU).

www.womenlobby.org

Projekt SAFRA

Ressourcenprojekt für lesbische, bisexuelle, transgender, andersartige und an ihrer Geschlechtsidentität zweifelnde Muslimas im Vereinigten Königreich

www.safraproject.org

ILGA Europe

Europäischer Regionalverband des Internationalen Lesben- und Schwulenverbands (ILGA)

www.ilga-europe.org

Europäisches Behindertenforum

Europäische Dachorganisation für behinderte Menschen

www.edf-feph.org/en/welcome.htm

Mental Health Europe

Europäische Nichtregierungsorganisation zur Förderung der psychischen Gesundheit

www.mhe-sme.org/en.html

ENAR

Europäisches Netzwerk gegen Rassismus

www.enar-eu.org/en/

Sozialplattform

Plattform der europäischen Sozial-NRO

www.socialplatform.org/code/en/camp.asp?page=310

European Conference on Multidimensional Equality Law

Universität Oldenburg, Deutschland

www.uni-oldenburg.de/fk2/InstRW/euowr/en/21796.html

Liste der teilnehmenden Stakeholder

Dänemark

Typ der Organisation	Name der Organisation	Name
NRO	DSI	Holger Kallehauge
NRO	Documentation and Advisory Centre on Racial Discrimination (DACORD)	Niels-Erik Hansen
NRO	Ældremobiliseringen	Gitte Olsen
NRO	Kvinderådet	Randi Theil Nielsen
NRO	Islamisk-Kristent Studiecenter	Eva Bernhagen
NRO	Foreningen for etnisk ligestilling	Uzma Andresen
NRO	Ladsforeningen for bøsser og lesbiske	Søren Laursen
NRO	Saabah	Jan Piskur
Ministerium	Beschäftigungsministerium	Agnete Andersen, Trine Hougaard
Ministerium	Ministerium für Soziales und Geschlechtergleichstellung	Gorm Scherfig
Ministerium	Das Ministerium für Flüchtlinge, Einwanderung und Integration	Anders Hess Larsen
Nationale Gleichbehandlungsstelle	IMR	Huriye Aydemir Varisli
Nationale Gleichbehandlungsstelle	Ligestillingsnævnet	Iben Rostock Jensen

Frankreich

Typ der Organisation	Name der Organisation	Name
NRO	Mouvement Ni Putes Ni Soumises	Siheem Habchi
Beratungsausschuss	Comité consultatif de la HALDE	Anousheh Karvar, Marie-Thérèse Languetin, Maria Candea, Nadia Doghramadjian, Michel Miné, Cécile Riou
Nationale Gleichbehandlungsstelle	HALDE – Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité	Néphéli Yatropolous, Martin Clement, Sophie Latraverse

Griechenland

Typ der Organisation	Name der Organisation	Name
NRO	HLHR-KEMO Griechische nationale Zentralstelle zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit	Miltos Pavlos
NRO	Griechisches Migrantenforum	Ahmet Morawia
NRO	FEMINIST CENTER	Sissy Vovou
NRO	APSIS, Vereinigung für die soziale Unterstützung der Jugend	Katerina Poutou
Ministerium	Justizministerium, Abteilung für Gleichbehandlung	Pappa Lambrini, Olga Theodori Kakou
Ministerium	Ministerium für Inneres, Beschäftigung und Sozialschutz	Katerina Chryssochoy, Amalia Sarri
Ministerium	Beschäftigungsministerium, Abteilung Geschlechtergleichstellung	Marie Efthymiou
Ministerium	Organ der Arbeitsaufsicht – SEPE (Ministerium für Arbeit und Sozialfürsorge)	Melpomeni Paulopoulou
Ministerium	Griechische Arbeitsaufsichtsbehörde	Melpomeni Pallopoulou, Maria Bitha
Nationale Gleichbehandlungsstelle	Wirtschafts- und Sozialrat (OKE)	Thanos Popoioanynou
Nationale Gleichbehandlungsstelle	Griechischer Ombudsmann	Kalliopi Lykovardi, Maria Voutsinou, Anastasia Natana, Maria Karageorgou, Eleni Koutrompa, Aristedis Alestas, Ilektra Demiros, Eleni Anastassou
Nationale Einrichtung für Menschenrechte	Nationale Menschenrechtskommission	Alexander Sicilianos

Ungarn

Typ der Organisation	Name der Organisation	Name
NRO	Rechtsschutzbüro für nationale und ethnische Minderheiten (NEKI)	Udvari Marton
NRO	Európai Roma Jogok Központja/Europäisches Zentrum für Romarechte	Carrie Sherlock
NRO	Kurt Lewin Alapítvány (Kurt-Lewin-Stiftung)	Gelsei Gergr
NRO	Ungarischer Helsinki-Ausschuss	Balazs Töfh
NRO	Hatter	Rita Béres-Deak
Ministerium	Arbeits- und Sozialministerium	Renata Szrena, Iren A'damne Dunai Andor Űknös
Ministerium	Ministerium für Bildung und Kultur	Szilvia Pallaghy
Ombudsmannn	Büro der parlamentarischen Beauftragten	Éva Heizerné Hegedüs, Katalin Szabily, Katalin Haraszti, Orsolya Kovacs, Diana Naqid, Gabriella Varju, Katalin Magyarle, Erika Nemedi, Judit Szicagzi
Nationale Gleichbehandlungsstelle	Gleichstellungsbehörde	Judit Demeter

Irland

Typ der Organisation	Name der Organisation	Name
NRO	GLEN	Adam Long, Christopher Robson
NRO	TENI	Victoria Mullen, Philippa James
NRO	Nationales Beratungsbüro zu Rassismus und interkulturellen Fragen	Kate Morris
Ministerium	Justizministerium	Niall McCutcheon
Nationale Gleichbehandlungsstelle	Gleichstellungsbehörde	Niall Crowley

Litauen

Typ der Organisation	Name der Organisation	Name
NRO	Zentrum zur Förderung der Gleichstellung	Vilana Pilinkaite-Sotiro
NRO	Litauische Schwulenliga	Vladimir Simonko
NRO	Vereinigung von Menschen mit geistigen Behinderungen „Viltis“	Lina Malisauskaite
NRO	Zentrum der Romagesellschaft	Svetlana Novopolskaja
Ministerium	Ministerium für Sozialschutz und Arbeit, Abteilung Geschlechtergleichstellung	Vanda Jurseniene
Ministerium	Ministerium für Gesundheitsschutz	Ausrute Armonaviciene
Ministerium	Ministerium für Bildung und Wissenschaft	Ausra Gribauskiene
Sozialpartner	Litauischer Gewerkschaftsverband, Frauenzentrum	Daiva Atmanavičienė
Sozialpartner	Litauische Arbeitsföderation	Daviva Porgiryte
Ombudsmann	Büro für Chancengleichheit	Ausrine Burneikiene, Laima Vengale, Indre Mackeviciute, Danguole Grigoloviciene, Vitalija Petrauskaite, Julija Sartuch

Niederlande

Typ der Organisation	Name der Organisation	Name
NRO	COC	Justus Eisfeld
NRO	Movisie	Peter Dankmeijer,
NRO	Amnesty	Gerbrig Klos
NRO	Age	Anouk Mulder
Ministerium	Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid	Lydia Lousberg
Ministerium	Ministerie van Justitie, Housing DII	Nynke Jagersma
Ministerium	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	Suzanne Koelman
Nationale Gleichbehandlungsstelle	ECT-Equal Treatment Commission	Keirsten de Jong, Danielle Van de Kemnade, Marjolein van den Brink

Rumänien

Typ der Organisation	Name der Organisation	Name
NRO	Romani Criss	Marian Mandache
NRO	Filia	Oana Baluta
NRO	Accept	Romanita Iordache
Ministerium	Abteilung für interethnische Beziehungen	Rodica Precupetu
Ministerium	Nationale Behörde für Chancengleichheit	Ana Maria Rusu
Nationale Gleichbehandlungsstelle	Nationalrat zur Bekämpfung von Diskriminierungen	Asztalos Csaba, Corina Comsa

Schweden

Typ der Organisation	Name der Organisation	Name
NRO	RFSL – Riksförbundet för sexuellt likaberettigande	Anette Sjödin
NRO	HSO, Handikappförbundens samarbetsorgan/Swedish Disability Forum	Maryanne Rönnersten
NRO	LSU, Landsrådet for Sveriges Ungdomsorganisationer (nat. Concil of Swedish Youth organisations)	Nina Svensson
NRO	Schwedische Rheuma-Vereinigung, NIKE	Eva Fägerlind
	Interfem	Zakia Khan
NRO	Interfem	Rita Creighton
NRO	Forum Frauen und Behinderung in Schweden	Anneli Joneken
Ministerium	Ministerium für Integration und Geschlechtergleichstellung	Andreas Zanzi
Ombudsmann	JämO	Luca Nesi, Sherlot Jonsson
Ombudsmann	HO	Kerstin Jansson
Ombudsmann	DO	Johan Hjalmarsson
Nationale Gleichbehandlungsstelle	HomO	George Sved
Nationale Gleichbehandlungsstelle	DO	Ingrid Krogus
Andere Interessengruppen		Paul Lappalainen

Vereinigtes Königreich

Typ der Organisation	Name der Organisation	Name
NRO	Waverley Care	Martha Baille
NRO	Equality Network	Patrick Stoakes
NRO	The Fawcett Society	Zohra Moosa
NRO	The Irish Traveller Movement	Andres Ryder
NRO	Justice	Gay Moon
NRO	Traveller law reform project	Richard Solly
NRO	Unison	Carola Towle
NRO	Naar	Milena Buyum
Ministerium	Department for Constitutional Affairs/Ministerium of Justice	Caroline Thomas, Caroline Old
Ministerium	Equality Unit, Scottish Executive	Laura Turney
Ministerium	Women + equality unit, Dept. for communities and local government	Nicola Hosfield
Nationale Gleichbehandlungsstelle	Disability Rights Commission	Catherine Casserley
Nationale Gleichbehandlungsstelle	Commission for Racial Equality	Graham O'Neill
Nationale Gleichbehandlungsstelle	Improvement & development Agency for local government	Jane Wren
Sozialpartner	TUC	Sally Brett
Sozialpartner	Transport & Workers Union	Colette Cork-Hurst
Sonstiger Stakeholder	Young Foundation	Raheel Mohammed
Sonstiger Stakeholder	The equal rights trust	Dimitrina Petrova
Sonstiger Stakeholder	LSE Centre for the study of Human Rights	Helen Wildbore
Sonstiger Stakeholder	British Psychological Society, University of Liverpool	Peter Kinderman
Sonstiger Stakeholder	Kings College, London	Aileen McColgan
Sonstiger Stakeholder	Discrimination Law Association	Barbara Cohen
Sonstiger Stakeholder	7. Bedford row Chambers	Elaine Banton
Sonstiger Stakeholder	Central London Law Centre	Tamara Lewis

Anmerkungen

- ⁽¹⁾ Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität 2007-2013.
- ⁽²⁾ Die im Juni 2005 verabschiedete Mitteilung der Kommission, KOM(2005) 224 endg. http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/strat_de.htm.
- ⁽³⁾ Makkonen, Timo (2002), „Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore.“ Institute for Human Rights. Åbo Akademi University. Frühere Forschungsarbeit zur gegenseitigen Überlagerung von Diskriminierungsgründen: Shoben, W. Elaine (1980), „Compound Discrimination: The interaction of Race and Sex in Employment Discrimination“ N.Y.U.L Rev. S. 793-835.
- ⁽⁴⁾ Siehe die Arbeiten folgender Autoren: Crenshaw, Kimberlé (1993), „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“ in: Weisberg, D. K. (Hrsg.), „Feminist Legal Theory: Foundations“, Philadelphia; Katherine Wing, Adrien (Hrsg.) (2000), „Global Critical Race Feminism.“ An International Reader. New York University Press.
- ⁽⁵⁾ Crenshaw, Kimberlé (1991), „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Colour“, Stanford Law Review, Vol. 43: 1241-1299.
- ⁽⁶⁾ Bericht der UN-Vollversammlung der Weltkonferenz gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit verbundene Intoleranz, Durban, 2001, Deklaration Nr. 2.
- ⁽⁷⁾ Makkonen (2002), *ibid.*, S. 1.
- ⁽⁸⁾ Hannet, Sarah (2003), „Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial failure to Tackle Multiple Discrimination“, Oxford Journal of Legal studies, Vol. 23, Nr. 1. S. 68.
- ⁽⁹⁾ Moon, Gay (2006), „Multiple discrimination – problems compounded or solutions found?“, Justice Journal, S. 86-102.
- ⁽¹⁰⁾ Moon, Gay (2006), *ibid.*, S. 89.
- ⁽¹¹⁾ Moon, Gay (2006), *ibid.*, S. 89.
- ⁽¹²⁾ Makkonen (2002), *ibid.*, S. 11.
- ⁽¹³⁾ Shoben (1980), *ibid.*
- ⁽¹⁴⁾ Chege, Victoria (2005), „Multidimensional Discrimination in EU law and in a Comparative Perspective: EU Equality Law and Interactions of Gender and Race Discrimination in the Lives of Ethnic Minority Women“, Dissertationsentwurf. Abteilung für Recht. Universität Oldenburg. S. 6.
- ⁽¹⁵⁾ Hannet (2003), *ibid.*, S. 68.
- ⁽¹⁶⁾ Chege (2005), *ibid.*, S. 18.
- ⁽¹⁷⁾ Siehe Tsaklangos, Georgia (2001), „Women at the Intersection of Race, Class and Gender“, Social & Economic Justice, Vol. 14. 2; Makkonen (2002); Hannett (2003); Freedman (2005).
- ⁽¹⁸⁾ Makkonen (2002), *ibid.*, S. 19.
- ⁽¹⁹⁾ Dasvarma, Amrita, und Loh, Evelyn (2002), Intersectional Discrimination. HREOC Racial Discrimination – Beyond Tolerance. www.hreoc.gov.au/racial_discrimination/beyond_tolerance.
- ⁽²⁰⁾ Kommission für Menschenrechte und Gleichberechtigung in Australien. Racial Discrimination – Beyond Tolerance. www.hreoc.gov.au/racial_discrimination/beyond_tolerance.
- ⁽²¹⁾ Chege (2005), *ibid.*, S. 8; Duclos, Nitya (1993), „Disappearing Women: Racial Minority Women in Human Rights Cases“, 6. Canadian Journal Women and Law 25, S. 25-51.
- ⁽²²⁾ Chege (2005), *ibid.*, S. 3.
- ⁽²³⁾ Kommission für Menschenrechte der Provinz Ontario (2001), „Discussion Paper on an Intersectional approach to discrimination: Addressing multiple grounds in human rights claims“, S. 2. www.ohrc.on.ca.
- ⁽²⁴⁾ Quebec (Kommission der Personen- und Jugendrechte) vs. Montréal (City); Quebec (Kommission der Personen- und Jugendrechte) vs. Boisbriand (City), [2000], 1 S.C.R. 665 [im Folgenden Mercier] in: Kommission für Menschenrechte der Provinz Ontario (2001), „Discussion Paper on an Intersectional approach to discrimination“, S. 2.

- (25) Kommission für Menschenrechte der Provinz Ontario (2001), „Discussion Paper on an Intersectional approach to discrimination“, S. 2.
- (26) Fredman, Sandra (2005), „Double trouble: Multiple Discrimination and EU law“. *European Anti-Discrimination Law Review* issue no. 2, S. 14.
- (27) Kommission für Menschenrechte der Provinz Ontario (2001), „Discussion Paper on an Intersectional approach to discrimination: Addressing multiple grounds in human rights claims“, *ibid.*, S. 22-23.
- (28) Smith, Olivia (2005), „Ireland’s multiple ground anti-discrimination framework – extending the limitations?“ *International Journal of Discrimination and the Law*, 2005, Vol. 8, S. 7-31.
- (29) Hannett (2003), *ibid.*, S. 67.
- (30) Siehe Fallbeschreibungen von Kearney und Olarte in: Kommission für Menschenrechte der Provinz Ontario (2001), „Discussion Paper on an Intersectional approach to discrimination: Addressing multiple grounds in human rights claims“. S. 22-23.
- (31) Stonewall (2001), *Profiles of prejudice*, www.stonewall.org.uk.
- (32) Valentine, Gill & Ian McDonald (2004), „Understanding prejudice. Attitudes towards minorities“, www.stonewall.org.uk.
- (33) Hann, Colin (2003), „Young Ethnic Minority Men in Britain“ in: Zappone, Katherine (Hrsg.) (2003), „Re-thinking Identity The challenge of Diversity“, im Auftrag des Joint Equality and Human Rights Forum, S. 125.
- (34) Heidi Safia Mirza und Ann-Marie Sheridan (2003), „Multiple Identity and access to health: the experience of black and minority ethnic women“, *Working Paper Series No. 10*, Centre for Racial Equality Studies, Middlesex University.
- (35) Zarrehparvar, Mandana, et al. (2005), „Equal Treatment – Status and Future Perspectives“, Studie Nr. 2, Dänisches Institut für Menschenrechte.
- (36) Zarrehparvar et al. (2005), *ibid.*, S. 75 und S. 98.
- (37) Moon, Gay (2006), *ibid.*, S. 90.
- (38) Die österreichische Gleichbehandlungskommission und das österreichische Amt für Gleichbehandlung, die bulgarische Kommission für den Schutz vor Diskriminierung, der zyprische Verwaltungskommissar (Ombudsmann), die niederländische Gleichbehandlungskommission, der estnische Justizkanzler, die französische Hohe Behörde gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung, die griechischen spezialisierten Verwaltungseinrichtungen, die ungarische Gleichbehandlungsbehörde, die irische Gleichbehandlungsbehörde, das lettische Nationale Amt für Menschenrechte, der litauische Ombudsmann für Chancengleichheit, die Gleichbehandlungskommission für Nordirland, der rumänische Nationale Rat für die Bekämpfung der Diskriminierung, der slowenische Anwalt für den Gleichbehandlungsgrundsatz und der slowenische Rat für die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.
- (39) Das Vereinigte Königreich hat die Kommission für Chancengleichheit von Männern und Frauen, die Kommission für Rassengleichheit und die Kommission für die Rechte Behinderter.
- (40) Das italienische Nationale Amt zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung.
- (41) Der finnische Ombudsmann für Minderheiten beschäftigt sich mit Fragen des rassistischen und ethnischen Ursprungs.
- (42) Das portugiesische Kommissariat für Einwanderung und ethnische Minderheiten.
- (43) Dänemark hat im Dänischen Institut für Menschenrechte erstens die Kommission für dänische Klagen eingerichtet, die sich mit Fragen des rassistischen und des ethnischen Ursprungs beschäftigt, und zweitens die Behörde für Geschlechtergleichstellung, die im Bereich geschlechtsspezifischer Fragen tätig ist.
- (44) Die neue Einrichtung, die Kommission für Gleichbehandlung und Menschenrechte, nimmt ihre Arbeit am 1. Oktober 2007 auf.
- (45) Auf der Grundlage einer Recherche in den Suchmaschinen unter www.hreoc.gov.au/legal/decisions/hreoc/index.html und den AustLII Databases, die sich speziell auf „intersektionelle Diskriminierung“ oder „Mehrfachdiskriminierung“ beziehen.
- (46) Die Fälle wurden beschrieben in „An Intersectional Approach to Discrimination: Addressing Multiple Grounds In Human Rights Claims“ der Kommission für Menschenrechte der Provinz Ontario, einsehbar unter: www.ohrc.on.ca/en/resources/discussion_consultation/DissIntersectionalityFtnts/pdf. Andere entsprechende Fälle werden in folgendem Dokument beschrieben: in *Irshad* (Verfahrenspfleger) vs. Ontario (Gesundheitsminister), *Fall von Catarina Luis*; *Vander Schaaf*; *Falkiner vs. Ontario* (Ministry of Community and Social Services, Income Maintenance Branch) [Ministerium für Gemeinschaft und soziale Dienste, Abteilung Einkommenssicherung]; das Divisional Court [Abteilungsgericht] der Provinz Ontario und der Fall *Egan*.

- (47) Dokument über Vergleichsinformationen; das Dokument liefert Vergleichsinformationen zu den durch die Bundes-, die Provinzial- und die Territorialvorschriften Kanadas abgedeckten Diskriminierungsgründen. www.chrc-ccdp.ca/publications/prohibitedgrounds-en.asp.
- (48) *Discussion Paper*, „An Intersectional Approach to Discrimination: Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims“. Abrufbar unter: ohrc.on.ca/english/consultations/intersectionality-discussion-paper_1.shtml.
- (49) M. Eaton „Patently confused, complex inequality and *Canada v Mossop*“ (1994), 1. Rev. Cons. Stud. 203-229.
- (50) „An Intersectional Approach to Discrimination – Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims“, Diskussionspapier, Kommission für Menschenrechte der Provinz Ontario. Abrufbar unter: www.ohrc.on.ca/en/resources/discussion_consultation/DissIntersectionalityFtns/pdf.
- (51) www.las-elc.org/SexualHarassment.pdf Im Handbuch der EEOC über richtiges Verhalten, siehe unten, wird verwiesen auf zwei entscheidende Fälle, in denen das Gericht anerkannte, dass die geeignete Art und Weise zur Prüfung der Sachlage die Berücksichtigung beider Gründe und nicht deren Trennung ist.
- (52) Weitere Informationen unter: www.eeoc.gov/.
- (53) Abschnitt VII des Bürgerrechtsgesetzes von 1964 (Abschnitt VII), der Diskriminierung aus den Gründen der Rasse, der Hautfarbe, der Religion, des Geschlechts oder des nationalen Ursprungs im Bereich Beschäftigung verbietet; das Entgeltgleichheitsgesetz von 1963 (EPA), das Männer und Frauen, die eine im Kerngehalt gleiche Arbeit im gleichen Betrieb verrichten, vor geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung schützt; das Gesetz zur Altersdiskriminierung im Bereich Beschäftigung von 1967 (ADEA), das Einzelpersonen ab 40 Jahren Schutz bietet; Abschnitt I und Abschnitt V des Gesetzes für Menschen mit Behinderungen von 1990 (ADA), das die Diskriminierung qualifizierter Personen mit Behinderung im Bereich der Beschäftigung in der Privatwirtschaft sowie bei den kommunalen und den staatlichen Verwaltungsbehörden schützt; Artikel 501 und 505 des Rehabilitationsgesetzes von 1973, das die Diskriminierung qualifizierter Personen mit Behinderungen, die für die Bundesregierung arbeiten, verbietet, und das Bürgerrechtsgesetz von 1991, das unter anderem einen finanziellen Ausgleich in Fällen vorsätzlicher Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung gewährleistet.
- (54) Vgl. *Phillips vs. Martin Marietta Corp.*, 400 U.S. 542, 544 (1971) (darin wird dargestellt, dass die Weigerung eines Arbeitgebers, eine Untergruppe von Frauen – Frauen mit Kindern im Vorschulalter – einzustellen – geschlechtsspezifisch motiviert war).
- (55) Das Handbuch der EEOC über richtiges Verhalten: *Race Discrimination*, Volume II, § 15-IV, C, „Intersectional Discrimination“ (19. April 2006). www.eeoc.gov/policy/docs/race-color.html#IVC.
- (56) Siehe *Jeffries vs. Harris County Comty. Action Comm’n*, 615 F.2d 1025, 1032-34 (5th Cir. 1980) („Wenn ein Kläger gemäß Abschnitt VII behauptet, ein Arbeitgeber diskriminiere schwarze Frauen, so ist unserer Meinung nach die Tatsache, dass schwarze Männer und weiße Frauen nicht diskriminiert werden, irrelevant“). Eine Erörterung der Fortschritte, die farbige Frauen erzielt haben, sowie der starren Stagnationsmuster finden Sie in der Studie der EEOC mit dem Titel „*Women of Color: Their Employment in the Private Sector* (2003)“, einsehbar unter: www.eeoc.gov/stats/reports/womenofcolor/index.html.
- (57) *Lam v. Universität Hawaii*, 40 F.3d 1551, 1561-62 (9th Cir. 1994) (Hier wird behauptet, das erstinstanzliche Gericht habe einen Fehler begangen, als die Klage einer Asiatin wegen rassistischer und geschlechtsspezifischer Gründe separat behandelt wurde; das Gericht hätte erwägen sollen, ob die Diskriminierung aufgrund der Kombination der Merkmale Rasse und Geschlecht stattfand.).
- (58) Siehe Peter Blanck et al., „The Emerging Workforce of Entrepreneurs with Disabilities: Preliminary Study of Entrepreneurship in Iowa“, 85 Iowa L. Rev. 1583 n.157 (2000) (Afroamerikanische Frauen mit Behinderungen unverhältnismäßig benachteiligt im Bereich der Einstellungschancen). Das Gesetz für Amerikaner mit Behinderungen von 1990 (ADA) verbietet Arbeitgebern mit 15 oder mehr Beschäftigten die Diskriminierung qualifizierter Personen mit einer Behinderung. Siehe 42 U.S.C. §§ 12101 et seq. Zahlreiche Quellen der EEOC erläutern, das ADA sei auf der Website der Kommission unter www.eeoc.gov nachzulesen.
- (59) Das Gesetz über Altersdiskriminierung im Bereich der Beschäftigung von 1967 (ADEA) verbietet Arbeitgebern mit 20 oder mehr Beschäftigten die Diskriminierung von Bewerbern ab 40 Jahren aufgrund ihres Alters. Siehe 29 U.S.C. §§ 621 et seq.
- (60) Abrufbar unter: www.eeoc.gov/policy/docs/caregiving.pdf (23. Mai 2007).

- (⁶¹) Kommissionsmitglied Griffin bei der Sitzung der Kommission der Vereinigten Staaten für Chancengleichheit im Bereich Beschäftigung vom 28. Februar 2007, abrufbar unter:
www.eeoc.gov/abouteeoc/meetings/2-28-07/transcript.html.
- (⁶²) Sitzung der EEOC zum Thema Diskriminierung aufgrund von Rasse und Hautfarbe vom 19. April 2006, Kommentar von Barbara R. Arnwine, Geschäftsführerin der Bürgerrechtsorganisation Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law, abrufbar unter:
www.eeoc.gov/abouteeoc/meetings/4-19-06/foreman.html.
- (⁶³) Zappone, Katherine (Hrsg.) (2003), „Re-thinking Identity The challenge of Diversity“. Im Auftrag des Gemeinsamen Gleichstellungs- und Menschenrechtsforums 132.
- (⁶⁴) Moving on up? The way forward. Report of the EOC's investigation into Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work (2007), Equal Opportunities Commission.
www.eoc.org.uk.
- (⁶⁵) Siehe beispielsweise: Vernon, A. (1996), „A stranger in Many Camps: The Experience of Disabled Black and Ethnic Minority Women in Feminism and Disability“, erwähnt in „Reporting on Ethnic Discrimination against Children“ A Reference Guide Save the Children, Schweden, 2001.
- (⁶⁶) Noeregaard-Nielsen & Rosenmeier (2007), „Nydanske i Nattelivet“ Nørregård-Nielsen & Rosenmeier ApS.
- (⁶⁷) Makkonen (2002), *ibid.*, S. 7.
- (⁶⁸) Zappone et al. (2003), *ibid.*, S. 132.
- (⁶⁹) Moving on up? The way forward. Report of the EOC's investigation into Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work (2007), Equal Opportunities Commission.
www.eoc.org.uk, S. 6.
- (⁷⁰) Moving on up? *Ibid.*
- (⁷¹) Jahresbericht 2001 der Kommission für rassische Gleichstellung.
- (⁷²) www.equalitytribunal.ie/ siehe Jahresbericht 2006.
- (⁷³) www.equalitytribunal.ie/ siehe Jahresbericht 2006. Es ist anzunehmen, dass die von spezialisierten Stellen registrierten Klagen noch nicht die tatsächliche Anzahl widerspiegeln, wie aus dem Unterschied zwischen den von diesen Stellen erhaltenen Klagen und den von NRO erhaltenen Klagen ersichtlich wird. Trends and Developments 1997-2005 – Combating Ethnic and Racial Discrimination and Promoting Equality in the European Union (2007), Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), S. 27.
- (⁷⁴) Fredman führt ins Feld, dass Mehrfachdiskriminierung aufgrund ihrer synergetischen Natur nur schwer zu beobachten ist. Fredman (2005), *ibid.*, S. 14.

Europäische Kommission

Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2007 – 70 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-06952-9

Wie kann ich EU-Veröffentlichungen erhalten?

Alle kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind über den EU Bookshop <http://bookshop.europa.eu/> erhältlich, bei dem Sie über eine Verkaufsstelle Ihrer Wahl bestellen können.

Das Verzeichnis unseres weltweiten Verkaufstellennetzes können Sie per Fax anfordern: (352) 29 29-42758.



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit interessiert sind,

können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_de.cfm

oder sich unter folgender Adresse kostenlos online registrieren:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=de

ESmail ist der elektronische Informationsbrief
der Generaldirektion Beschäftigung,
Soziales und Chancengleichheit.

Registrieren Sie sich online unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_de.cfm

http://ec.europa.eu/employment_social/index_de.html