

Inhaltsübersicht

Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XXIII
Einführung	1
A. <i>Schutzlücke</i>	1
B. <i>Blaupause und Gang der Untersuchung</i>	4
Teil 1: Intersektionale Diskriminierung <i>de lege lata</i> : Probleme in der Konzeptualisierung	9
§ 1 Bedeutung der Intersektionalität für das Antidiskriminierungsrecht	13
A. <i>Begriffsbestimmung: Intersektionalität</i>	13
B. <i>Notwendigkeit der Intersektionalität für die Diskriminierungsanalyse</i>	21
C. <i>Adaptation der Intersektionalität an den privatrechtlichen Diskriminierungsschutz</i>	27
D. <i>Zusammenfassung: Bedeutung der intersektionalen Analyse im Antidiskriminierungsrecht</i>	33
§ 2 Intersektionalität im Antidiskriminierungsrecht <i>de lege lata</i>	35
A. <i>Unsichtbarkeit der Intersektionalität im unionalen Antidiskriminierungsrecht</i>	35
B. <i>Keine intersektionale Analyse im nationalen Antidiskriminierungsrecht de lege lata</i>	39
C. <i>Unsichtbarkeit der Intersektionalität in der Rechtsprechung des EuGH</i>	41

D. Zusammenfassung: Schutzlücke an der Schnittstelle mehrerer Diskriminierungsmerkmale 56

§ 3 Kategoriales System als Ursache der unsichtbaren Intersektionalität im Antidiskriminierungsrecht 59

A. Bedeutung der Kategorie im Antidiskriminierungsrecht 60

B. Konzeptionelle Schwachstellen und konstruktive Probleme des kategorialen Systems 61

C. Dogmatische Ansatzpunkte zur Sichtbarmachung der Intersektionalität de lege ferenda 72

D. Zwischenergebnis zum kategorialen Antidiskriminierungsrecht 79

§ 4 Zusammenfassung: konzeptionelle Unsichtbarkeit der intersektionalen Diskriminierung im geltenden Recht 81

Teil 2: Privatrechtsgestaltendes Potential von Art. 21 Abs. 1 GRCh für die intersektionale Diskriminierung 83

§ 5 Schnittstelle als eigene Kategorie in Art. 21 Abs. 1 GRCh 87

A. Anzuwendende Auslegungsgrundsätze 87

B. Wortlaut 91

C. Historie 93

D. Systematik 94

E. Teleologische Argumente 102

F. Zwischenergebnis: Schnittstelle als eigene Diskriminierungskategorie 105

§ 6 Allgemeine dogmatische Wirkungen der Unionsgrundrechte im nationalen privaten Arbeitsrecht 107

A. Dogmatische Grundlagen der Wirkung von Unionsrecht im nationalen Privatrecht 107

B. Terminologie und dogmatische Typologisierung der Wirkungen von Unionsgrundrechten 115

C. Zusammenfassung: dogmatische Wirkungen der Unionsgrundrechte im nationalen Recht 121

<i>Inhaltsübersicht</i>	XI
§ 7 Anwendungsbereich der Charta nach Art. 51 Abs. 1 S. 1 Var. 2 GRCh	123
<i>A. Eröffnung des Anwendungsbereichs der Charta für die Mitgliedstaaten</i>	124
<i>B. Eröffnung des Anwendungsbereichs der Charta hinsichtlich der Schnittstelle als eigenständige Diskriminierungskategorie</i>	137
<i>C. Ergebnis: Bindung der Mitgliedstaaten an das Verbot der intersektionalen Diskriminierung in Art. 21 Abs. 1 GRCh</i>	149
§ 8 Zusammenfassung: privatrechtsgestaltendes Potential von Art. 21 Abs. 1 GRCh	151
Teil 3: Dogmatische Herleitung der intersektionalen Diskriminierung aus Art. 21 Abs. 1 GRCh	153
§ 9 Anwendbarkeit von Art. 21 Abs. 1 GRCh auf nationale Arbeitsverhältnisse in der Judikatur des EuGH	157
<i>A. Rechtsprechungslinie des EuGH zur Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh</i>	157
<i>B. Voraussetzungen der Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh nach der Stufenfolge des EuGH</i>	177
<i>C. Konsequenzen der EuGH-Rechtsprechung für das nationale Arbeitsrecht</i>	181
<i>D. Zusammenfassung: die Judikatur des EuGH zur Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh</i>	184
§ 10 Verpflichtung der mitgliedstaatlichen Judikative aus Art. 21 Abs. 1 GRCh	187
<i>A. Inhalt der richterlichen Schutzpflicht aus Art. 21 Abs. 1 GRCh</i>	188
<i>B. Reichweite der richterlichen Schutzpflicht aus Art. 21 Abs. 1 GRCh</i>	201
<i>C. Zwischenergebnis: keine Verpflichtung der mitgliedstaatlichen Judikative</i>	208
§ 11 Verpflichtung privater Arbeitgeberinnen aus Art. 21 Abs. 1 GRCh	209
<i>A. Zulässigkeit der Bindung Privater an die Charta</i>	210

<i>B. Zulässigkeit der direkten Horizontalwirkung unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Union</i>	242
<i>C. Direkte Horizontalwirkung als Ausgleich des strukturellen Ungleichgewichts im Arbeitsverhältnis</i>	252
<i>D. Ergebnis: direkte Verpflichtung privater Arbeitgeberinnen aus Art. 21 Abs. 1 GRCh</i>	252
§ 12 Zusammenfassung: dogmatische Herleitung der intersektionalen Diskriminierung aus Art. 21 Abs. 1 GRCh	255
Zusammenfassung und Schlussbetrachtung	257
<i>A. Zusammenfassung der Ergebnisse</i>	257
<i>B. Ausblick: „mehr Mut“ im Diskriminierungsschutz</i>	263
Literaturverzeichnis	265
Personen- und Sachregister	291

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	VII
Inhaltsübersicht	IX
Abkürzungsverzeichnis	XXIII
Einführung	1
<i>A. Schutzlücke</i>	1
<i>B. Blaupause und Gang der Untersuchung</i>	4
I. Bestandsaufnahme	4
II. Ziel und Gang der Untersuchung	7
Teil 1: Intersektionale Diskriminierung <i>de lege lata</i> : Probleme in der Konzeptualisierung	9
§ 1 Bedeutung der Intersektionalität für das Antidiskriminierungsrecht	13
<i>A. Begriffsbestimmung: Intersektionalität</i>	13
I. Intersektionalität nach Kimberlé Crenshaw	13
II. Intersektionalität nach Makkonen	16
III. Eigene Einordnung: Intersektionale Diskriminierung ist eindimensional	18
<i>B. Notwendigkeit der Intersektionalität für die Diskriminierungsanalyse</i>	21
I. Sichtbarmachen von Diskriminierungen	21
II. Relevanz eines intersektionalen Diskriminierungsschutzes aus rechtsökonomischer Perspektive	23
1. Beckers Modell der präferenzbedingten Diskriminierung	24
2. Arrows Modell der statistischen Diskriminierung	24
3. Bedeutung für einen umfassenden Diskriminierungsschutz	25
III. Adäquate Behandlung von Diskriminierungen auf Rechtfertigungsebene	26

IV. Zwischenergebnis: Relevanz der intersektionalen Diskriminierungsanalyse	26
<i>C. Adaptation der Intersektionalität an den privatrechtlichen Diskriminierungsschutz</i>	27
I. Intersektionalität als Ausdruck eines integritätsschützenden Antidiskriminierungsrechts	27
II. Intersektionaler Diskriminierungsschutz als Ausdruck materialer Gleichheit	30
III. Analyse der intersektionalen Diskriminierung zur Funktionssicherung der materialen Privatautonomie	31
IV. Zwischenergebnis: intersektionale Diskriminierung im privatrechtlichen Diskriminierungsschutz	32
<i>D. Zusammenfassung: Bedeutung der intersektionalen Analyse im Antidiskriminierungsrecht</i>	33
§ 2 Intersektionalität im Antidiskriminierungsrecht <i>de lege lata</i>	35
<i>A. Unsichtbarkeit der Intersektionalität im unionalen Antidiskriminierungsrecht</i>	35
I. Multiple Diskriminierungsverbote im Unionsrecht	35
II. Aus dem Dunklen	36
III. ... zum Licht am Ende des Tunnels?	38
<i>B. Keine intersektionale Analyse im nationalen Antidiskriminierungsrecht de lege lata</i>	39
<i>C. Unsichtbarkeit der Intersektionalität in der Rechtsprechung des EuGH</i>	41
I. Parris: DeGraffenreid-Moment des EuGH	42
1. Entscheidungsinhalt: keine Kombination der Diskriminierungsmerkmale	43
2. Einordnung der Entscheidung mit Blick auf die Intersektionalität	45
II. Islamisches Kopftuch	47
1. Abgrenzung zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung wegen der Religion	49
2. Veränderung des Vergleichsmaßstabs	50
3. Zur Bedeutung der intersektionalen Perspektive auf Kopftuchverbote	52
III. Streng monokausale Argumentationsstruktur am Beispiel Küçükdeveci	54
IV. Zwischenergebnis: Unsichtbarkeit der intersektionalen Diskriminierung in der Rechtsprechung des EuGH	56

<i>D. Zusammenfassung: Schutzlücke an der Schnittstelle mehrerer Diskriminierungsmerkmale</i>	56
§ 3 Kategoriales System als Ursache der unsichtbaren Intersektionalität im Antidiskriminierungsrecht	59
<i>A. Bedeutung der Kategorie im Antidiskriminierungsrecht</i>	60
<i>B. Konzeptionelle Schwachstellen und konstruktive Probleme des kategorialen Systems</i>	61
<i>I. Konzeptionelle Schwachstellen</i>	62
1. Ausgangspunkt: Der Zuordnungszwang	62
2. Homogenisierende Gruppenbildung	63
3. Gefahr der Reproduktion essentialistischer Stereotype	63
<i>II. Konstruktive Probleme</i>	64
1. Hierarchisierung der Diskriminierungskategorien	65
2. Vergleichspersonenkonzept	68
<i>III. „Dilemma der Differenz“</i>	71
<i>IV. Zwischenergebnis: Kategorialer Diskriminierungsschutz als dogmatischer Angriffspunkt</i>	72
<i>C. Dogmatische Ansatzpunkte zur Sichtbarmachung der Intersektionalität de lege ferenda</i>	72
<i>I. Definitorisches Verbot der intersektionalen Diskriminierung</i>	73
<i>II. Öffnung des Merkmalskatalogs</i>	74
<i>III. Abschied von der Kategorie durch ein postkategoriales Antidiskriminierungsrecht</i>	76
<i>IV. Nicht-hierarchische Reorganisation der Diskriminierungsmerkmale um Knotenpunkte</i>	77
<i>D. Zwischenergebnis zum kategorialen Antidiskriminierungsrecht</i>	79
§ 4 Zusammenfassung: konzeptionelle Unsichtbarkeit der intersektionalen Diskriminierung im geltenden Recht	81
Teil 2: Privatrechtsgestaltendes Potential von Art. 21 Abs. 1 GRCh für die intersektionale Diskriminierung	83
§ 5 Schnittstelle als eigene Kategorie in Art. 21 Abs. 1 GRCh	87
<i>A. Anzuwendende Auslegungsgrundsätze</i>	87
<i>B. Wortlaut</i>	91
<i>C. Historie</i>	93

<i>D. Systematik</i>	94
I. Schutzausdehnung in die Tiefe statt in die Breite	94
II. Kein Entgegenstehen der Privatautonomie als kollidierendem Arbeitgeberin-Grundrecht	96
III. Systematischer Vergleich mit Art. 14 EMRK	98
IV. Abgrenzung zu Art. 20 GRCh	100
V. Keine Begrenzung durch Art. 19 Abs. 1 AEUV	101
<i>E. Teleologische Argumente</i>	102
I. Erst-Recht-Schluss	103
II. Effet utile und Nützlichkeitsgebot	103
III. Gesellschaftspolitisch entwickeltes Bewusstsein für intersektionale Diskriminierungserfahrungen	104
<i>F. Zwischenergebnis: Schnittstelle als eigene Diskriminierungskategorie</i>	105
 § 6 Allgemeine dogmatische Wirkungen der Unionsgrundrechte im nationalen privaten Arbeitsrecht	107
<i>A. Dogmatische Grundlagen der Wirkung von Unionsrecht im nationalen Privatrecht</i>	107
I. Unmittelbare Geltung	107
II. Unmittelbare Anwendbarkeit	109
III. Anwendungsvorrang des Unionsrechts	111
IV. Gebot der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts	112
<i>B. Terminologie und dogmatische Typologisierung der Wirkungen von Unionsgrundrechten</i>	115
I. Drittwirkung vs. Horizontalwirkung	115
II. Mittelbare und unmittelbare Horizontalwirkung	117
III. Negative und positive Horizontalwirkung	118
IV. Indirekte und direkte Horizontalwirkung	119
<i>C. Zusammenfassung: dogmatische Wirkungen der Unionsgrundrechte im nationalen Recht</i>	121
 § 7 Anwendungsbereich der Charta nach Art. 51 Abs. 1 S. 1 Var. 2 GRCh	123
<i>A. Eröffnung des Anwendungsbereichs der Charta für die Mitgliedstaaten</i>	124
I. Weiter Anwendungsbereich nach dem EuGH	124
1. Vor Inkrafttreten der Charta	124
2. Seit Inkrafttreten der Charta	126

a) Offene Suchformel nach Åkerberg Fransson	127
b) Konkretisierung durch einen differenzierten Kriterienkatalog	130
3. Zwischenergebnis: Anwendungsbereich der Charta nach der Rechtsprechung des EuGH	132
II. Grundrechtspluralismus statt strikte Trennung nach dem BVerfG	132
III. Verbleibender Anwendungsbereich für die Grundrechte des GG ...	135
IV. Zusammenfassung: Abgrenzung der Anwendungsbereiche von GG und GRCh	137
<i>B. Eröffnung des Anwendungsbereichs der Charta hinsichtlich der Schnittstelle als eigenständige Diskriminierungskategorie</i>	<i>137</i>
I. Bestimmte unionsrechtliche Verpflichtung nach Art. 51 Abs. 1 S. 1 Var. 2 GRCh	138
II. Grenze: Unionskompetenz	140
1. Ausgangspunkt: Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung	141
2. Art. 19 Abs. 1 AEUV als Kompetenzgrundlage für die intersektionale Diskriminierung?	142
3. Erweiterung des Merkmalskatalogs über Art. 352 Abs. 1 AEUV?	143
4. Berücksichtigung der Schnittstelle über Art. 19 Abs. 1 AEUV?	144
5. Zwischenergebnis: Art. 19 Abs. 1 AEUV als Kompetenzgrundlage	148
III. Zusammenfassung: Eröffneter Anwendungsbereich der Charta für die intersektionale Diskriminierung	148
<i>C. Ergebnis: Bindung der Mitgliedstaaten an das Verbot der intersektionalen Diskriminierung in Art. 21 Abs. 1 GRCh</i>	<i>149</i>
§ 8 Zusammenfassung: privatrechtsgestaltendes Potential von Art. 21 Abs. 1 GRCh	151
Teil 3: Dogmatische Herleitung der intersektionalen Diskriminierung aus Art. 21 Abs. 1 GRCh	153
§ 9 Anwendbarkeit von Art. 21 Abs. 1 GRCh auf nationale Arbeitsverhältnisse in der Judikatur des EuGH	157
<i>A. Rechtsprechungslinie des EuGH zur Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh</i>	<i>157</i>
I. Indirekte Horizontalwirkung	158
1. Ausgangspunkt: Rechtssache Mangold	158
a) Verbot der Altersdiskriminierung als ungeschriebener Grundsatz des Unionsrechts	159
b) Grundstein der Horizontalwirkungslehre: Anwendungsvorrang des Primärrechts vor dem nationalen Recht	161

2. Übertragung auf Art. 21 Abs. 1 GRCh:	
Rechtssache Küçükdeveci	161
3. Wegweisende Rechtssache HK Danmark	163
4. Zur Konkretisierungsthese in der Rechtssache Dansk Industri	164
a) Anwendung des primärrechtlichen Diskriminierungsverbots im privaten Arbeitsverhältnis	165
b) Rechtsfolge des Unionsrechtsverstößes: Unanwendbarkeit der nationalen Regelung	166
II. Direkte Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh	167
1. Paradigmenwechsel: Rechtssache Egenberger	168
a) Übertragung der Rechtsprechungslinie auf das Diskriminierungsmerkmal der Religion	168
b) Direkte Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh im privaten Arbeitsverhältnis	169
c) Zweistufige Anwendungskonstruktion zur Wirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh im privaten Arbeitsverhältnis	172
2. Bestätigung in der Rechtssache I.R.	173
3. Anspruch auf Angleichung nach oben: Rechtssache Cresco Investigation	174
a) Direkte Bindung privater Arbeitgeberinnen an Art. 21 Abs. 1 GRCh	174
b) Art. 21 Abs. 1 GRCh als Leistungsrecht	175
III. Allgemeine dogmatische Einordnung: Stufenfolge des EuGH	176
<i>B. Voraussetzungen der Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh nach der Stufenfolge des EuGH</i>	177
I. Stufe 1: indirekte Horizontalwirkung	178
II. Stufe 2: direkte Horizontalwirkung	179
1. Grundrechtsbindung der privaten Arbeitgeberin als zusätzliche Voraussetzung	179
2. Strukturelles Ungleichgewicht als weitere Voraussetzung?	180
III. Zwischenergebnis: Voraussetzungen der Horizontalwirkung	181
<i>C. Konsequenzen der EuGH-Rechtsprechung für das nationale Arbeitsrecht</i>	181
I. Gefahr der Konstitutionalisierung des privaten Arbeitsrechts?	181
II. Ausblick: Potential der Übertragung auf weitere Unionsgrundrechte	183
<i>D. Zusammenfassung: die Judikatur des EuGH zur Horizontalwirkung von Art. 21 Abs. 1 GRCh</i>	184

§ 10 Verpflichtung der mitgliedstaatlichen Judikative aus Art. 21 Abs. 1 GRCh 187

A. Inhalt der richterlichen Schutzpflicht aus Art. 21 Abs. 1 GRCh 188

 I. Unmittelbare Anwendbarkeit der grundrechtlichen Verbotsnorm 189

 II. Sperrender Vorrang der konkretisierenden Antidiskriminierungs-Richtlinien? 190

 1. Grundsatz der Normanwendung der untersten Stufe 191

 2. Stellungnahme: Keine Sperrwirkung der Antidiskriminierungs-Richtlinien 192

 III. Keine sekundärrechtliche Konkretisierung von Art. 21 Abs. 1 GRCh 195

 1. Ausnahme: inverse Normenhierarchie im Antidiskriminierungsrecht? 196

 2. Stellungnahme: keine sekundärrechtliche Bestimmung des primärrechtlichen Gewährleistungsgehalts 197

 IV. Zwischenergebnis: intersektionales Diskriminierungsverbot aus Art. 21 Abs. 1 GRCh ist unmittelbar anwendbar 200

B. Reichweite der richterlichen Schutzpflicht aus Art. 21 Abs. 1 GRCh 201

 I. Verortung der contra-legem-Grenze im nationalen Recht 202

 1. Keine Wortlautgrenze 203

 2. Überschreitung der contra-legem-Grenze hinsichtlich der intersektionalen Diskriminierung 205

 II. Keine Rechtsfortbildung contra legem 206

 III. Zwischenergebnis: Gewaltenteilungsprinzip als Grenze 207

C. Zwischenergebnis: keine Verpflichtung der mitgliedstaatlichen Judikative 208

§ 11 Verpflichtung privater Arbeitgeberinnen aus Art. 21 Abs. 1 GRCh 209

A. Zulässigkeit der Bindung Privater an die Charta 210

 I. Vereinbarkeit mit der dogmatischen Ausrichtung der Charta 210

 1. Keine abschließende Adressatenregelung in Art. 51 Abs. 1 S. 1 GRCh 210

 a) Wortlaut 211

 b) Keine entsprechenden Überlegungen im Grundrechte-Konvent 212

 c) Telos: Abgrenzung der Kompetenzbereiche von Union und Mitgliedstaaten 213

 d) Systematik: Sekundärrechtsakzessorietät der Charta 214

 aa) Kompetenz- und sekundärrechtsakzessorischer Grundrechtsschutz 214

bb) Gleichlauf mit der eingeschränkten Grundrechtsbindung der Mitgliedstaaten	215
e) Zwischenergebnis: Art. 51 GRCh steht der Grundrechtsbindung Privater nicht entgegen	217
2. Vereinbarkeit mit dem Gesetzesvorbehalt in Art. 52 Abs. 1 S. 1 GRCh	217
a) Notwendigkeit eines Gesetzesvorbehalts	218
b) Kein Verstoß gegen den Gewaltenteilungsgrundsatz	219
c) Zwischenergebnis: Art. 52 Abs. 1 GRCh steht einer Grundrechtsbindung Privater nicht entgegen	221
3. Conclusio: Regelungssystematik der Charta lässt eine Grundrechtsbindung von Privaten zu	222
II. Rechtsmethodische Bedenken: faktische Horizontalwirkung der Richtlinie	222
1. Einwand 1: Umgehung der Regelungssystematik in Art. 288 AEUV	222
2. Einwand 2: Umgehung der beschränkten Horizontalwirkung von Richtlinien	223
3. Stellungnahme: direkte Anwendung des Unionsgrundrechts, nicht des Richtliniengehalts	224
III. Vergleich mit der Schutzpflichtendogmatik der EMRK	224
1. Allein staatsgerichtete Schutzverpflichtung durch die EMRK ...	225
2. Kein Anwendungsvorrang der EMRK vor dem nationalen Privatrecht	227
a) Völkerrechtliche Perspektive: margin of appreciation der Vertragsstaaten	227
b) Nationale Perspektive: Völkerrechtsfreundlichkeit des GG	229
c) Zwischenergebnis: Kein Derogationsvorrang der EMRK	230
3. Übertragung der Schutzpflichten-Dogmatik der EMRK auf die Charta?	230
a) Kollisionsdogmatisches Verhältnis von EMRK und Charta	230
b) Stellungnahme: kein Gleichlauf der systematischen Ausgestaltung der Grundrechtsschutzsysteme	234
4. Conclusio: keine Übertragung der Schutzpflichtendogmatik der EMRK auf die GRCh	236
IV. Keine Kollision mit der unternehmerischen Freiheit als gegenläufigem Arbeitgeberin-Grundrecht	236
1. Privatautonomie als Arbeitgeberin-Grundrecht	237
2. Ausgleich von Diskriminierungsschutz und Privatautonomie im Unionsrecht	238
3. Privatautonomie als kollidierendes Arbeitgeberin-Grundrecht in der Rechtsprechung des EuGH	239

4. Zwischenergebnis: Bindung privater Arbeitgeberinnen an Art. 21 Abs. 1 GRCh ist mit der Privatautonomie vereinbar	241
V. Zwischenergebnis: Grundrechtsbindung privater Arbeitgeberinnen ist zulässig	242
B. <i>Zulässigkeit der direkten Horizontalwirkung unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Union</i>	242
I. Übertragbarkeit der Argumentation zu den Grundfreiheiten und primärrechtlichen Diskriminierungsverboten?	242
1. Rechtsprechung des EuGH zu den Grundfreiheiten	243
2. Direkte Horizontalwirkung primärrechtlicher Diskriminierungsverbote	245
3. Stellungnahme: keine Übertragbarkeit der Argumentation auf die Unionsgrundrechte	246
II. Direkte Horizontalwirkung als Ausdruck allgemeiner Unionsrechtsdogmatik	248
III. Größtmögliche Wirksamkeit und einheitliche Gewährleistung des Unionsrechts	249
IV. Zwischenergebnis: direkte Horizontalwirkung ist mit dem supranationalen Charakter der Union vereinbar	251
C. <i>Direkte Horizontalwirkung als Ausgleich des strukturellen Ungleichgewichts im Arbeitsverhältnis</i>	252
D. <i>Ergebnis: direkte Verpflichtung privater Arbeitgeberinnen aus Art. 21 Abs. 1 GRCh</i>	252
§ 12 Zusammenfassung: dogmatische Herleitung der intersektionalen Diskriminierung aus Art. 21 Abs. 1 GRCh	255
Zusammenfassung und Schlussbetrachtung	257
A. <i>Zusammenfassung der Ergebnisse</i>	257
B. <i>Ausblick: „mehr Mut“ im Diskriminierungsschutz</i>	263
Literaturverzeichnis	265
Personen- und Sachregister	291