

Schlüsselbegriffe im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter

- Prof. Dr. Ivana Krstic
- **EU-Recht zur Gleichstellung der Geschlechter, ERA-Seminar für Angehörige der Justiz**
- **Belgrad, 27.–28. Oktober 2025**



Funded by
the European Union

Das Diskriminierungsverbot

- **Artikel 2 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) und Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union** – Die Gleichstellung von Frauen und Männern und das Diskriminierungsverbot sind zentrale Werte der Union und Grundrechte.
 - **Artikel 23 der Charta** – Die Gleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Entlohnung, gewährleistet sein. Der Gleichheitsgrundsatz steht der Beibehaltung oder Einführung von Maßnahmen, die spezifische Vorteile für das unterrepräsentierte Geschlecht vorsehen, nicht entgegen.
 - **Die Richtlinie 2006/54/EG** zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen *enthält keine Definition.*
-

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

- Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität, einer Schwangerschaft, ihrer Elternschaft oder eines anderen geschützten Merkmals weniger günstig behandelt wird oder wenn eine scheinbar neutrale Regel, ein Kriterium oder eine Praxis diese Person in besonderer Weise benachteiligt.
- aus **dem sekundären EU-Recht** und der **Rechtsprechung des EuGH**

Formen der Diskriminierung

**Unmittelbare
Diskriminierung**

**Mittelbare
Diskriminierung**

Belästigung

**Sexuelle
Belästigung**

**Anweisung zur
Diskriminierung**

**Andere Formen
der
Diskriminierung**

Unmittelbare Diskriminierung

- *Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck „**unmittelbare Diskriminierung**“ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde*

(Artikel 2 Absatz 1 lit.a der Richtlinie 2006/54/EG).

Elemente der Definition

- **1. Behandlung (Handlung)** – Es muss eine bestimmte Handlung oder Entscheidung vorliegen, wie z. B. Entlassung, Ablehnung einer Einstellung, ungleiche Bezahlung, Verweigerung von Leistungen usw.
- **2. Benachteiligung** – Im Kern der direkten Diskriminierung steht die Benachteiligung einer Person gegenüber anderen. Sie kann auch auftreten, wenn *unterschiedliche Situationen gleich behandelt werden*, obwohl ihre spezifischen Umstände eine unterschiedliche Behandlung erfordern.
- **Vergleichbare Situation** – Der Vergleich erfolgt mit einer Person des anderen Geschlechts in derselben oder einer ähnlichen Situation. Wenn es nicht möglich ist, eine reale Vergleichsperson zu finden, kann eine *hypothetische Vergleichsperson* herangezogen werden.
- **Geschützter Grund** – Die unterschiedliche Behandlung muss auf Geschlecht, Schwangerschaft, Mutterschaftsurlaub oder Geschlechtsidentität beruhen.

Vergleich – Beispiele

- **C-13/94, P gegen S und Cornwall County Council** – Der Kläger wurde während einer Geschlechtsumwandlung (von männlich zu weiblich) entlassen. Der EuGH entschied, dass eine Person, die wegen der Absicht einer Geschlechtsumwandlung oder wegen einer bereits erfolgten Geschlechtsumwandlung entlassen wird, weniger günstig behandelt wird als Personen des Geschlechts, dem sie vor der Umwandlung angehörten.
- **C-32/93, Carole Louise Webb gegen EMO Air Cargo (UK) Ltd.** – Ein Vergleichsmaßstab ist nicht erforderlich, wenn die weniger günstige Behandlung auf einer Schwangerschaft beruht. Das Gleiche gilt für Mutterschaftsurlaub (**C-191/03, North Western Health Board gegen Margaret McKenna**) und für Verfahren der In-vitro-Fertilisation (IVF) (**C-506/06, Sabine Mayr gegen Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG**).

Beispiele

Der Arbeitgeber gibt in der Stellenanzeige an: „Für die Position als Büroassistentin wird eine junge Frau gesucht.“

Eine Frau erhält keinen Bonus, weil sie im Mutterschaftsurlaub war, obwohl alle anderen Mitarbeiter ihres Teams einen Bonus erhalten haben.

In einer staatlichen Einrichtung wählt der Direktor für Führungspositionen immer Männer aus, mit der Begründung: „Frauen sind für Führungsaufgaben zu emotional.“

Ein Club oder Restaurant hat die Regel „freier Eintritt nur für Frauen“.

Eine politische Partei weigert sich, eine Frau auf ihre Wahlliste zu setzen, mit der Begründung: „Die Wähler vertrauen Männern mehr.“

Mittelbare Diskriminierung

- Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck „mittelbare Diskriminierung“ eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich

(Artikel 2 Absatz 1 lit. b der Richtlinie 2006/54/EG)

Elemente der Definition (1)

- **1. Scheinbar neutrale Bestimmung, Kriterium oder Praxis** – Dies bezieht sich auf eine Regel, die neutral erscheint, in der Praxis jedoch unverhältnismäßig negative Auswirkungen auf Angehörige eines Geschlechts hat.
- **EuGH – C-385/11, Isabel Elbal Moreno gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social** – Nach nationalem Recht mussten Teilzeitbeschäftigte länger als Vollzeitbeschäftigte Beiträge zahlen, um einen Rentenanspruch zu erwerben.
- **2. Besondere Benachteiligung** – Es muss nachgewiesen werden, dass die Regel in der Praxis zu einer unverhältnismäßigen Auswirkung führt, d. h., dass Angehörige eines Geschlechts häufiger benachteiligt werden als Angehörige des anderen Geschlechts. Dies wird in der Regel durch **statistische Belege** nachgewiesen, kann aber auch **durch logische Argumentation** festgestellt werden.
- **EuGH – C-167/97, Seymour-Smith** – Arbeitnehmer konnten gegen eine Entlassung nur dann vorgehen, wenn sie mindestens zwei Jahre lang beschäftigt waren, eine Bedingung, die Frauen unverhältnismäßig stark betraf.

Elemente der Definition (2)

- **3. Vergleich** – Es muss nachgewiesen werden, dass Frauen und Männer in Bezug auf den Zweck der angefochtenen Maßnahme in einer ähnlichen Position sind (z. B. dass sie die gleiche Arbeit verrichten), dass die Regelung jedoch erhebliche unterschiedliche Auswirkungen auf sie hat.
- **EuGH – Jenkins (C-96/80)**: Frauen und Männer verrichten die gleiche Arbeit, aber nur diejenigen, die „Vollzeit“ arbeiten (meist Männer), haben Anspruch auf Rentenleistungen zu günstigeren Bedingungen. Der Gerichtshof entschied, dass Frauen, die Teilzeit arbeiten, sich in einer vergleichbaren Situation wie Männer befinden, die Vollzeit arbeiten – ihre Arbeit ist gleichwertig.
- **4. Fehlende objektive Rechtfertigung** – Selbst wenn eine unverhältnismäßige Auswirkung vorliegt, wird eine Maßnahme nicht als diskriminierend angesehen, wenn sie: a. auf ein legitimes Ziel ausgerichtet ist, b. zur Erreichung dieses Ziels geeignet ist und c. notwendig ist (es gibt keine weniger einschränkenden Mittel).

EuGH – Kalliri (C-409/16)

- Mindestgröße von 1,70 cm für Polizeibeamte
- EuGH: Frauen sind gegenüber Männern eindeutig benachteiligt, daher (*prima facie*) indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.
- Objektive Rechtfertigung?
- Griechenland: wirksame Erfüllung der Aufgaben der griechischen Polizei
- EuGH: Die Einsatzfähigkeit und das ordnungsgemäße Funktionieren der Polizei stellen ein legitimes Ziel dar. Die Maßnahme muss geeignet und erforderlich sein
- Hier: Früher gab es einen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Polizeibeamten (1,65 cm gegenüber 1,70 cm). Für die Streitkräfte, die Hafenpolizei und die Küstenwache gelten
- immer noch unterschiedliche Mindestgrößen – nur 1,50 cm für Frauen
- EuGH: Die fragliche Regelung scheint nicht gerechtfertigt zu sein

Beispiele

Der Arbeitgeber verlangt von allen Mitarbeitern Vollzeit- und Wochenendarbeit, was neutral erscheint, jedoch Frauen häufiger betrifft, da sie in der Regel familiäre Verpflichtungen haben.

Die Stellenausschreibung verlangt „10 Jahre ununterbrochene Berufserfahrung“, was Frauen, die in Elternzeit waren, automatisch ausschließt.

Uniformen sind für alle obligatorisch, aber sie sind nur nach männlichen Größen und Schnitten gestaltet.

Die Mitarbeiter müssen bereit sein, abends und am Wochenende zu arbeiten oder ohne Einschränkungen zu reisen.

Das Unternehmen gewährt Mitarbeitern, die ein Jahr lang nicht krankgeschrieben waren, einen Geldbonus.

In der öffentlichen Verwaltung basiert der berufliche Aufstieg ausschließlich auf der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.

Belästigung

- Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck „Belästigung“ unerwünschte auf das Geschlecht einer Person bezogene Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(Artikel 2 Absatz 1 lit. c der Richtlinie 2006/54/EG)

Elemente der Definition (1)

- **1. Unerwünschtes Verhalten** – Verhalten, das von der betroffenen Person nicht gewünscht wird und das über die Grenzen des beruflichen, akademischen oder sozialen Anstands hinausgeht. Es muss nicht ausdrücklich abgelehnt werden, aber es muss klar sein, dass es Unbehagen verursacht oder unerwünscht ist. Die Beurteilung sollte aus der Perspektive des Opfers erfolgen, nicht aus der des Täters.
- **EuGH – C-303/06, Coleman (2008):** Ein Verhalten kann eine Belästigung darstellen, wenn es objektiv eine belästigende Wirkung hat, auch ohne subjektive Absicht. Entscheidend ist jedoch die subjektive Wahrnehmung der betroffenen Person – wird das Verhalten als beleidigend oder erniedrigend empfunden, ist dieses Element erfüllt.
- **2. Zusammenhang mit dem Geschlecht** – Die Belästigung muss einen Zusammenhang mit dem Geschlecht, der Geschlechterrolle, einer Schwangerschaft, der Mutterschaft oder Geschlechterstereotypen haben.
- **EuGH – C-54/07, Feryn (2008):** Selbst eine öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, die den Eindruck erweckt, dass bestimmte Gruppen unerwünscht sind (z. B. „wir stellen keine Frauen ein“), kann ein feindseliges Umfeld schaffen und somit eine Belästigung darstellen.

Elemente der Definition (2)

- **3. Verletzung der Würde** – Das Verhalten untergräbt die Würde der Person, d. h. ihr Selbstwertgefühl, ihren Respekt und ihre Sicherheit. Gefühle der Demütigung, Angst, Scham oder Wertlosigkeit sind allesamt Anzeichen für eine Verletzung der Würde. Körperlicher Kontakt oder verbale Beleidigungen sind nicht erforderlich – es reicht aus, dass das Verhalten eine erniedrigende Wirkung hat.
- **EuGH – C-81/12, Asociația Accept (2013)**: Öffentliche Äußerungen, die ein Umfeld schaffen, in dem sich Personen eines bestimmten Geschlechts unwillkommen fühlen, können eine Verletzung der Würde darstellen, auch wenn sie nicht persönlich gegen sie gerichtet sind.
- **4. Schaffung eines beleidigenden Umfelds** – Ein „wiederholtes Muster“ ist nicht immer erforderlich; ein einziger schwerwiegender Vorfall kann bereits ausreichen. Der Gesamtkontext muss bewertet werden – einschließlich Häufigkeit, Intensität und Machtverhältnisse.
- **EuGH – C-407/98, Abrahamsson (2000)**: Eine Arbeitsatmosphäre, in der Frauen systematisch weniger ernst genommen werden, kann eine Belästigung darstellen, auch wenn keine expliziten Beleidigungen vorliegen.

Beispiele

Ein männlicher Student wird ständig verspottet, weil er ein „Frauenfach“ studiert.

Der Chef sagt: „Das ist kein Job für Frauen“ – auch wenn es „nur als Scherz“ gemeint ist.

Eine Kollegin wird verspottet, weil sie „zu emotional ist – wie alle Frauen“.

Ein Mann wird herabgewürdigt, weil er Elternzeit nimmt.

Es werden Kommentare über Frauen in „Männerberufen“ (z. B. IT, Bauwesen) gemacht.

Eine Kollegin wird in einer Besprechung mit der Bemerkung „Lassen Sie die Männer erklären“ unterbrochen.

Im Büro werden Witze über Mutterschaft und Schwangerschaft gemacht.



Sexuelle Belästigung

- *Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck „sexuelle Belästigung“ jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.*

(Artikel 2 Absatz 2 lit. b der Richtlinie 2006/54/EG)

Worauf bezieht es sich?

Sexuelle Belästigung
bezeichnet **unerwünschtes Verhalten sexueller Natur** – verbal, körperlich, digital oder symbolisch –, das die Würde einer Person verletzt.

Es kann verschiedene Formen annehmen:

Verbal: Kommentare zum Aussehen, sexuelle Witze, anzügliche Bemerkungen.

Nonverbal: Gesten, anzügliche Blicke, Zeigen von pornografischem Material.

Körperlich: Berührungen, Eindringen in den persönlichen Raum, erzwungene Umarmungen, unerwünschter Körperkontakt.

Digital: Versenden unangemessener Nachrichten, Bilder oder „sexueller Memes“.

Sexueller Charakter des Verhaltens

- Das Verhalten muss **sexuellen Charakter** haben, d. h. es muss einen Bezug zu **Sexualität, Körperlichkeit oder sexueller Bedeutung** haben.

•

EuGH – C-407/98, Abrahamsson (2000): Verhalten mit sexueller Konnotation, das ein erniedrigendes Umfeld schafft, stellt eine Diskriminierung dar, ohne dass eine Absicht nachgewiesen werden muss.

- **EuGH – C-13/94, P gegen S und Cornwall County Council (1996):** Ein feindseliges Umfeld gegenüber Transgender-Personen kann eine sexuelle Belästigung darstellen, da es mit der Ausdrucksweise der sexuellen oder geschlechtlichen Identität zusammenhängt.

Was wird berücksichtigt?

Zusätzlicher Faktor	Bedeutung	Anmerkung
Macht und Hierarchie	Die Beziehung zwischen einem Vorgesetzten und einem Untergebenen erhöht die Schwere der Situation.	„Einwilligung“ ist nicht wirklich frei, wenn Angst vor Konsequenzen besteht.
Häufigkeit und Intensität	Selbst ein einzelner Vorfall kann schwerwiegend sein, wenn er schwerwiegend ist, oder das Verhalten kann kontinuierlich sein.	Das Gericht berücksichtigt das gesamte Verhaltensmuster.
Kontext	Arbeitsplatz, Universität, öffentlicher Raum.	Verhaltensregeln und Standards hängen vom Kontext ab.
Reaktion des Opfers	Ob die Person ihre Ablehnung zum Ausdruck gebracht, sich zurückgezogen oder den Vorfall gemeldet hat.	

Beispiele

Ein Kollege macht ständig sexuelle Bemerkungen („Du siehst heute unwiderstehlich aus“).

Ein Chef verschickt anzügliche Nachrichten („Wir könnten heute Abend etwas trinken gehen, nur wir beide“).

Am Arbeitsplatz werden pornografische Bilder oder Witze gezeigt.

Ein Arbeitgeber berührt Mitarbeiter bei der Arbeit ohne deren Zustimmung an den Schultern.

5. Anweisung zur Diskriminierung

- *Eine Anweisung zur Diskriminierung gilt als Diskriminierung, wenn eine Person eine andere Person anweist, eine Person aufgrund ihres Geschlechts zu diskriminieren.*

(Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 2006/54/EG)

1. Es gibt eine Anweisung, Aufforderung, Empfehlung oder Anweisung zur Diskriminierung

- Dies bezieht sich auf jede formelle oder informelle Absichtserklärung, mit der eine Person (in der Regel ein Vorgesetzter, Arbeitgeber oder Kunde) eine andere Person auffordert, anweist, ermutigt, vorschlägt oder ihr gestattet, diskriminierend zu handeln.
- Die Anweisung kann auf verschiedene Weise erteilt werden – durch eine Richtlinie, eine E-Mail, eine Anzeige, eine Nachricht, eine mündliche Anweisung oder eine öffentliche Erklärung.
- **EuGH – C-54/07, Feryn (2008):** Ein Arbeitgeber, der öffentlich erklärt, dass er „keine Personen mit bestimmten Merkmalen“ (in diesem Fall ethnische Herkunft) einstellen möchte, wird als Anweisung zur Diskriminierung angesehen, auch wenn kein konkretes Opfer identifiziert wurde.

2. Das Verhalten muss auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts abzielen

- Die Anordnung, Aufforderung oder Anweisung muss einen diskriminierenden Zweck haben, nämlich eine Person oder Gruppe aufgrund ihres Geschlechts, einer Schwangerschaft, ihrer Geschlechtsidentität oder ähnlicher geschützter Merkmale zu benachteiligen.

Beispiele:

- „Stellen Sie keine Frauen im gebärfähigen Alter ein.“
- „Diese Stelle ist nur für Männer geeignet, da die Arbeit körperlich anstrengend ist.“
- „Wir wollen keine schwangeren Frauen – sie verursachen später Probleme.“
- **EuGH – C-81/12, Accept (2013):** Selbst Aussagen, die Arbeitgeber davon abhalten, Personen eines bestimmten Geschlechts einzustellen, können eine Anweisung zur Diskriminierung darstellen, wenn sie die Einstellungspraktiken beeinflussen.

3. Es ist nicht erforderlich, dass die Diskriminierung tatsächlich stattgefunden hat

- Allein die Tatsache, dass jemand diskriminierendes Verhalten angeordnet oder vorgeschlagen hat, stellt bereits einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz dar.
- Wenn beispielsweise ein Manager die Anweisung erhält, „keine Frauen über 50 einzustellen“, ist diese Anweisung an sich schon diskriminierend, auch wenn tatsächlich keine Frau abgelehnt wurde.
- **EuGH – Feryn (2008):** Eine öffentliche Erklärung eines Arbeitgebers, dass er „bestimmte Gruppen nicht einstellt“, stellt eine Diskriminierung dar, auch wenn kein identifizierbares Opfer vorliegt.

4. Die Anweisung kann von jeder Person mit Einfluss oder Autorität kommen

- Eine Anweisung zur Diskriminierung kann von einem Arbeitgeber, Vorgesetzten, Direktor, der Personalabteilung, einem Kollegen, einem Kunden oder sogar einem externen Auftragnehmer kommen.
- Entscheidend ist, dass die Person über Macht oder Autorität verfügt, um das Verhalten anderer zu beeinflussen.
- **EuGH – C-416/13, Vital Pérez (2014):** Ein Kriterium, das Frauen von bestimmten Berufen ausschließt (in diesem Fall eine Altersgrenze für Polizeibeamte), kann eine „angewiesene Diskriminierung“ darstellen, wenn es von übergeordneten Behörden oder Strukturen stammt.

Beispiele

Der Direktor sagt zum Personalverantwortlichen: „Stellen Sie keine Frauen ein – die gehen oft in Mutterschaftsurlaub.“

Ein Kunde sagt zu einer Personalvermittlungsagentur: „Ich brauche für diese Stelle nur männliche Mitarbeiter.“

Ein Arbeitgeber weist die Personalabteilung an, keine Bewerberinnen einzuladen, die „zu weiblich aussehen“.

Ein Kunde weist eine Marketingagentur an, „keine Frauen über 30 Jahre in der Werbung zu verwenden“.

Ein Manager weist einen Mitarbeiter an, eine schwangere Arbeitnehmerin zu entlassen, weil „das Unternehmen es sich nicht leisten kann, sie zu bezahlen“.

6. Andere Formen der Diskriminierung

- **Assoziative Diskriminierung** – Diskriminierung einer Person aufgrund ihrer Verbindung oder Beziehung zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist (z. B. Geschlecht, Behinderung, Religion, Rasse, Alter, sexuelle Orientierung usw.).
- **Beispiel:** Eine Arbeitnehmerin wird diskriminiert, weil ihr Kind eine Behinderung hat, **EuGH – C-303/06, Coleman gegen Attridge Law (2008)**
- **Wahrgenommene Diskriminierung** – Diskriminierung einer Person aufgrund der Annahme oder Wahrnehmung, dass sie ein bestimmtes geschütztes Merkmal aufweist, unabhängig davon, ob dies tatsächlich der Fall ist
- Mit anderen Worten: Der Täter glaubt, dass die Person ein solches Merkmal aufweist (z. B. die Annahme, dass eine Frau schwanger ist), und behandelt sie ungünstig, auch wenn diese Annahme falsch ist.

Strukturelle Diskriminierung

- **Erwägungsgrund (10) der Richtlinie 2024/1385**
- Gewalt gegen Frauen ist eine anhaltende Manifestation struktureller Diskriminierung von Frauen, die aus historisch ungleichen Machtverhältnissen zwischen Frauen und Männern resultiert.
- Es handelt sich um eine Form geschlechtsspezifischer Gewalt, die überwiegend von Männern gegen Frauen und Mädchen ausgeübt wird.
- Die Wurzeln dieser Gewalt liegen in sozial konstruierten Rollen, Verhaltensweisen, Aktivitäten und Eigenschaften, die eine bestimmte Gesellschaft für Frauen und Männer als angemessen erachtet.
- Strukturelle Diskriminierung bezieht sich auf eine Reihe von institutionellen Regeln, sozialen Mustern, politischen Maßnahmen und Praktiken, die in der Realität zu systemischen und wiederkehrenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern führen.

Intersektionale Diskriminierung

- **Mehrfachdiskriminierung** – bezeichnet eine Situation, in der eine Person aufgrund mehrerer unterschiedlicher Gründe diskriminiert wird, die jedoch getrennt voneinander – nacheinander oder in unterschiedlichen Kontexten – zum Tragen kommen.
- **Schnittpunktdiskriminierung** – tritt auf, wenn mehrere Diskriminierungsgründe sich überschneiden und gleichzeitig wirken, sodass sie nicht voneinander getrennt werden können, sondern zusammen eine besondere Form der Ungleichheit schaffen.
- **Beispiel:**
 - Eine Migrantin kann *mehrfach diskriminiert* werden, wenn sie aufgrund ihres Geschlechts für eine Stelle abgelehnt wird und später aufgrund ihrer ethnischen Herkunft keine Wohnung bekommt (zwei separate Vorfälle).
 - Sie kann *intersektionaler Diskriminierung* ausgesetzt sein, wenn sie sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch aufgrund ihrer Migrationsherkunft für eine Stelle abgelehnt wird, da sich diese beiden Gründe überschneiden und gegenseitig verstärken.

Kernbotschaften

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein **Grundwert** und ein **Kernrecht** des EU-Rechts.

2. Diskriminierung kann verschiedene Formen annehmen – unmittelbare, mittelbare, Belästigung, sexuelle Belästigung, Anweisung zur Diskriminierung, assoziative, wahrgenommene, intersektionale und strukturelle Diskriminierung, die jeweils tiefere soziale Ungleichheiten widerspiegeln.

3. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) spielt eine entscheidende Rolle bei der Auslegung des Gleichheitsbegriffs und der Entwicklung von Schutzstandards durch seine Rechtsprechung.

4. Ein wirksamer Schutz erfordert die Anerkennung und Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung – nicht nur der formellen und expliziten, sondern auch der versteckten und systemischen.