



«Alle – Gleich – Anders». Mehrfachdiskriminierung: Ein Gespräch über Erfahrungen aus der Praxis, rechtliche Aspekte und wissenschaftliche Ansätze

Stadthaus Zürich, 8. September 2016

Input von Claudia Kaufmann, Ombudsfrau Stadt Zürich

I. Ausgangspunkt

Das Diskriminierungsverbot ist ein *Menschenrechtsprinzip*. Es ist völkerrechtlich verbrieft und in verschiedenen Konventionen verankert. Zu erinnern ist in erster Linie an die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) sowie an die UNO-Menschenrechtspakte. Aber auch an UN-Spezialkonventionen, in denen jeweils eine Dimension als Grund für Diskriminierungen besonders geeignet erscheint. Im Zentrum stehen:

- CEDAW (Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau)
- Antirassismuskonvention
- Kinderrechtskonvention
- Behindertenkonvention

Sie behandeln jeweils eindimensional und traditionell den Fokus für die jeweilige Gruppe Menschen, die nicht diskriminiert, deren Rechte geschützt und deren Gleichstellung gefördert werden sollen.

Die neue Bundesverfassung von 1999 hat aus dem bis dahin geltenden allgemeinen Diskriminierungsverbot und Gleichbehandlungssatz «Alle Schweizer sind vor dem Gesetze gleich» zwei Absätze formuliert: «Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.» Und ganz neu: «Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.» (In Absatz 3 folgen dann die Bestimmungen zur Geschlechtergleichstellung, Abs. 4 befasst sich mit den Rechten der Menschen mit Behinderung.) Beim neuen Abs. 2 orientiert sich die Verfassung offenkundig an den internationalen Konventionen, übernimmt teils deren Wortlaut. Dies ist mehr als Sprachkosmetik, mehr als Anpassung der Sprache des 19. Jahrhunderts an die heutige. Es ist auch ein Bekenntnis zur Logik, zum Rechts- und Gesellschaftsverständnis, zum *ordre public* des heute selbstverständlich Geltenden – oder wohl exakter: zum heute zu Geltenden!

Denn so selbstverständlich, wie wir uns dies wünschen und vielleicht auch auf den ersten Blick meinen, ist diese Referenz, ist dieser Wertekanon nicht. Auch nicht in der Schweiz.



Dieser Menschenrechtsaspekt ist zentral, um zum einen die fundamental wichtige Position des Diskriminierungsverbots zu unterstreichen. Zum andern aber auch, um auf die *staatliche* und *gesellschaftliche* Verpflichtung hinzuweisen, nicht nur das Diskriminierungsverbot einzuhalten, sondern ebenso positiv und effektiv für die Gleichbehandlung und die tatsächliche Gleichstellung zu sorgen, also den Auftrag zum Handeln ernst zu nehmen.

Damit wird auch klar, dass es nicht ausschliesslich um die Wahrnehmung der Verletzungen und der Problematik aus Sicht für betroffene Einzelne geht, sondern um *strukturelle, institutionelle* und *systemische* Fragen, bei denen häufig *Macht- und Gewaltverhältnisse* eine Rolle spielen. Dies scheint mir ein essenzieller, wenn nicht gar der wesentlichste Faktor zu sein. Was immer wir im Diskriminierungsbereich an Konzepten und Strategien entwickeln, im Zentrum hat jeweils die Berücksichtigung dieser strukturellen und institutionellen Ebene zu stehen – auch dort, wo es um die Bekämpfung von Einzelfällen der Diskriminierung geht. Nur so können Benachteiligungen überwunden, nachhaltige Verbesserungen erreicht werden.

Aus meiner Sicht sind heute aber die Fallen und Einfallstore für Lücken, für Individualisierungen und Banalisierungen besonders gross. Denken wir z.B. an die Lohndiskriminierung, bei der wir gegenwärtig weniger darüber streiten müssen, mit welchen endlich wirksamen Mitteln und Instrumenten wir sie angehen wollen, können oder sollen, als über die Frage, ob sie überhaupt existiert oder nicht einfach auf die falsche Berufswahl von Frauen oder deren falsche Familienplanung zurückzuführen sei – wie uns dies gewisse Kreise suggerieren wollen. Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung ist gegen diese Gefahr nicht gefeit, wie wir später sehen und sicher noch diskutieren werden, im Gegenteil: Je mehr wir auf die unterschiedlichen, mehrfachen und sich gegenseitig beeinflussenden Lebensdimensionen von Menschen eingehen, desto grösser die Notwendigkeit, aber auch Schwierigkeit, die jeweils gesellschaftlich relevanten, rechtlich zu beachtenden Diskriminierungseffekte auszuweisen, zu benennen und falls erforderlich in einem gerichtlichen Verfahren auch belegen zu können.

II.

Was verstehen wir unter *Mehrfachdiskriminierung* (oder Intersektionalität)? Häufig werden Menschen nicht ausschliesslich aufgrund *eines* Merkmals, *eines* Kriteriums, benachteiligt (z.B. Alter, Geschlecht, Behinderung, Hautfarbe, sexuelle Identität), sondern aufgrund eines Konglomerats von Gründen, die miteinander wirken und sich gegenseitig beeinflussen. Es geht um ein *Zusammentreffen* mehrerer Diskriminierungsfaktoren. Auf den Punkt bringen es die Aussagen von zwei Frauen in einer Befragung für eine EU-Studie zur Mehrfachdiskriminierung:



Maya Schleimann, 22 Jahre alt: «Manchmal ist es wirklich schwierig, gleichzeitig homosexuell und behindert zu sein.»

Und *Renata Ztogka*, 44 Jahre alt, sagt: «Es tut mir weh, wenn ich sehe, wie Roma-Frauen behandelt werden.»

Inhaltlich haben in den USA schwarze Feministinnen seit den 80er Jahren ihre Mehrfachdiskriminierung thematisiert und auf ihre mehrdimensionale Benachteiligung hingewiesen. Auf offiziellem Parkett wurde der Begriff zum ersten Mal an der UNO-Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban 2001 anerkannt. Und dazu bedurfte es langer Debatten und harter Diskussionen. Ich erinnere mich gut, wie einerseits amerikanische und afrikanische Frauen den Zusammenhang zwischen Rassismus und Sexismus eindrücklich darlegten, auf die besonders prekäre Situation von Mädchen und Frauen auf der Flucht und in der Migration hinwiesen und deren offizielle Anerkennung als eigene Form der Diskriminierung einforderten. Auf der andern Seite sich aber viele Delegierte dieser Gegenden – und auch gewisse NGO – schwer taten, nicht ausschliesslich die historischen Opfergruppen in den Fokus der Debatte zu stellen.

Es gibt verschiedene *Formen* der Mehrfachdiskriminierung:

a) die *additive*: Bei ihr haben wir zwei oder (mehrere) Dimensionen, bei denen einmal die eine, einmal die andere im Zentrum einer Benachteiligung steht. Die mehreren Gründe kommen also separat zum Tragen. Als Beispiel haben wir eine Frau im Rollstuhl, die bei der Arbeit weniger Lohn erhält im Vergleich zu ihren Kollegen mit Behinderung, im öffentlichen Verkehr aber mit ihren rollstuhlfahrenden Freunden gegen die noch immer bestehenden Barrieren kämpfen muss. Zu Recht wird dieser Ansatz der additiven Diskriminierung kritisiert, da menschliche Persönlichkeiten ein Ganzes sind, geprägt von ihren mehrdimensionalen Eigenschaften, Möglichkeiten, Einschränkungen und Erfahrungen. Keine Person ist einzig einmal Frau und einmal behindert. Ein eingängiges Gegenbeispiel: Frauen im Rollstuhl leiden unter den fehlenden barrierefreien öffentlichen Toiletten ganz anders als ihre Kollegen!

b) Von *verstärkender* Diskriminierung sprechen wir, wenn eine Person aus zwei oder mehreren Merkmalen *gleichzeitig* diskriminiert wird und diese Gründe sich kumulieren. Das heisst, ein Diskriminierungsgrund wird durch einen oder mehrere andere verstärkt: Eine Stellenausschreibung verlangt bspw. eine Altershöchstgrenze, ein einheimisches Berufsdiplom und schliesst Teilzeitarbeit aus.

c) Bei der *intersektionellen* Diskriminierung schliesslich greifen die mehreren Diskriminierungsfaktoren so ineinander, dass sie nicht voneinander zu trennen sind und gemeinsam die Ursache für die Diskriminierung darstellen. Beispiele finden wir in den spezifischen Formen der



Vermischung von Sexismus und Rassismus. In England klagte bspw. eine dunkelhäutige Juristin, weil sie bei einer Beförderung übergangen wurde. Der Arbeitgeber verwies auf seine Statistiken: Sowohl Frauen wie auch Dunkelhäutige würden in der Firma proportional gefördert und fänden sich daher auf den verschiedenen Karrierestufen. Die Klägerin wies nach, dass zwar weisse Frauen im Kader anzutreffen seien und auch dunkelhäutige Männer, nicht aber dunkelhäutige Frauen.

Die Unterscheidung der drei Formen der Mehrfachdiskriminierung ist gedanklich sicherlich interessant und hilft, bei Diskriminierung genau hinzuschauen und die – häufig eben mehrfachen – Gründe dafür zu untersuchen und zu benennen. Dennoch denke ich, dass dieses inhaltlich richtige Vorgehen entscheidend ist, weniger die Kategorisierung an sich. Wir stehen in der Schweiz erst ganz am Anfang, uns überhaupt mit Mehrfachdiskriminierung in Wissenschaft und Praxis auseinanderzusetzen. Ich plädiere daher auch – zusammen mit den OrganisatorInnen der heutigen Veranstaltung – dafür, es beim doch eingängigen Oberbegriff der Mehrfachdiskriminierung zu belassen. Nicht zuletzt auch aus taktischen Gründen. Denn Mehrfachdiskriminierung ist kein akademisches Konstrukt, sondern bittere Wirklichkeit, die es verdient, in breiten Kreisen erkannt, anerkannt und bekämpft zu werden.

Auf einen wichtigen Punkt, der für den Umgang mit Mehrfachdiskriminierung zu beachten ist, weist Linda Supik hin, nämlich auf den *Unterschied zwischen juristischer Fallogik und soziologischer Strukturlogik*, wie sie dies benennt: «In der juristischen Fallogik scheint die Mehrfachdiskriminierung einen Sonderfall darzustellen, nämlich den Extremfall. Soziologisch betrachtet hingegen ist Intersektionalität ein allgegenwärtiges Prinzip gesellschaftlicher Heterogenität. Wir alle sind gesellschaftlich intersektionell positioniert.» Die Anerkennung der Mehrfachdiskriminierung bedeutet mit anderen Worten, weniger rechtlich anerkannten Diskriminierungsgründen und -kategorien zu vertrauen, dafür vermehrt die realen vielschichtigen, teils widersprüchlichen und differenzierten Lebensrealitäten ernst zu nehmen und in den Mittelpunkt zu stellen. Das macht die Sache nicht einfacher, aber überzeugend!

Wir dürfen jedoch nicht ausser Acht lassen, dass Diskriminierungen häufig mit *Zuschreibungen* von Eigenschaften oder Merkmalen verbunden sind, mit denen sich die Betroffenen *nicht* identifizieren. Ausgrenzung und Stigmatisierung erfolgen aufgrund von Kategorisierungen, die sie von sich weisen würden. Denn Diskriminierung erfolgt nicht ausschliesslich aus rationalen, wenn auch abzulehnenden und fragwürdigen Überlegungen, sondern häufig auch aufgrund diffuser, nicht erklärbarer Stimmungen, von «Gefühlen», Stereotypen und Vorurteilen, die für sich wiederum problematisch, häufig diffamierend sind.



→ Daraus folgt, dass es weniger darum geht, sich mit den einzelnen Merkmalen, Faktoren und Eigenschaften von Menschen auseinanderzusetzen, als mit der Frage, wie wir diese Personen behandeln, welche Kategorisierungen wir vornehmen, welche Zuschreibungen wir wählen. Sinnvollerweise richten wir das Augenmerk auf die Sachverhalte, die Hintergründe, die zur Diskriminierung führen, nicht unbedingt auf die Merkmale selbst. Es ist nicht das angebliche Anderssein, das hier interessiert, sondern die Frage, wie wir mit dem Anderssein *umgehen*. Und dabei stets im Auge behalten, dass diese Fragen gesellschaftliche Fragestellungen sind und nicht subjektiv-individuelle.

Diesen Weg zu begehen, ist allerdings eine Gratwanderung und birgt auch Gefahren in sich. Denn es gilt das Missverständnis zu vermeiden, Mehrfachdiskriminierung fusse auf der Erkenntnis der an sich unbestrittenen Individualität des Menschen, also darauf, dass wir alle jeweils aus lauter Minderheitsmerkmalen bestehen, diese beanspruchen und konstruieren oder auch darauf festgelegt werden, und die es alle nun rechtlich gegen Diskriminierung zu schützen gilt. Ein solches Verständnis des Konzepts Mehrfachdiskriminierung würde zu einer Relativierung und Vermischung führen, bei denen persönliche Befindlichkeiten und Vorlieben sowie individuelle Entscheidungen der Einzelnen im Vordergrund stünden. In den Hintergrund gedrängt würde dabei die gesellschaftlich relevante Ebene, um die es aber hier geht, um die Verteilung oder Einschränkung von Teilhaberechten, Einflusspositionen und Macht – um strukturelle und institutionelle Benachteiligung, Ausgrenzung und Diskriminierung. Als Warnung kann hier das Bild von Peer Gynt dienen, der bekanntlich als Sinnbild für sein Leben eine Zwiebel schält und fasziniert ist, dass unter jeder Schicht Schale eine neue zu entdecken ist – bis eben von der Zwiebel gar nichts mehr übrig bleibt.

III.

Wo stehen wir in der Praxis mit der Anerkennung der Mehrfachdiskriminierung? In der Schweiz ganz am Anfang! Auf der rechtlichen Ebene haben wir das Instrument noch in keinem nur annähernd verbindlichen Dokument, geschweige Gesetz implementiert. Mir ist auch nach wie vor kein Gerichtsentscheid bekannt, der sich eingehender mit der Mehrfachdiskriminierung auseinandersetzen würde. Wir finden in der juristischen Literatur immerhin verschiedene Abhandlungen und Aufsätze, u.a. mehrere Arbeiten von Tarek Naguib. Das Bewusstsein und die Diskussion unter Juristinnen und Juristen, die sich mit Diskriminierungsrecht beschäftigen, bestehen also seit einigen Jahren. Ich würde sogar sagen, vor fünf bis zehn Jahren war das Thema gar aktueller und häufiger bearbeitet als heute. Liegt es daran, dass die erste Neugier und der Entdeckungswille befriedigt sind? Oder liegt es daran, dass die offizielle Politik, namentlich der Bundesrat, sich so schwer tut, neue Instrumente und stärkere gesetzliche Bestimmungen im Antidiskriminierungsrecht generell zu schaffen, und jegliche Initiative im Keim



zu ersticken versucht, so dass auch Vordenkerinnen und Aktivisten Elan und Mut zu Visionen verlassen haben? Dafür würde die Aussage einer ausgewiesenen und höchst engagierten Fachfrau für Antidiskriminierungsrecht sprechen, die den nachdenklichen Schluss zog, zumindest im Behindertenrecht seien wir in der Schweiz, die ja erst vor kurzer Zeit die UN-Konvention endlich ratifizierte, noch so am Anfang und fehle uns jegliche nationale Strategie, dass an die ernsthafte Auseinandersetzung mit der Konzeption der Mehrfachdiskriminierung leider noch nicht zu denken sei.

Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Beobachtungen von Monique Eckmann, die mit mehreren Sozialarbeitenden in Genf Interviews zum Thema Mehrfachdiskriminierung in ihrer Arbeit führte. Sie beschreibt die Erfahrungen im Tangram, der Zeitschrift der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, wie folgt: Sozialarbeitende seien zwar häufig mit Mehrfachdiskriminierungen konfrontiert. Allerdings neigten die Klientinnen und Klienten dazu, diskriminierende Faktoren, die nicht genau in den Fokus der jeweiligen sozialen Institution passen, zu übergehen. Sie seien sich der kumulierenden Wirkung der Diskriminierungsgründe wohl sehr bewusst, empfänden es aber oftmals als zu bedrückend, gegen mehrere Stigmatisierungen zu kämpfen. Trotz der Vielzahl von Diskriminierungsformen, denen sich die Fachleute gegenübersehen, bevorzugten sie individuelle Herangehensweisen und konkrete Lösungen statt rechtlicher Schritte. Angesichts der eigenen Ohnmachtsgefühle gegenüber der Mehrfachdiskriminierung zögern Fachleute, diese mit den betroffenen Personen anzusprechen. Generell gesprochen seien die Fachleute der Meinung, dass die Sozialdienste gegenüber der Problematik Mehrfachdiskriminierung ziemlich hilflos seien.

Dies die Bestandesaufnahme aus dem Jahr 2009; ich glaube kaum, dass sie an Aktualität verloren hat. Und sie deckt sich auch mit den Erfahrungen der städtischen Ombudsstelle. Denn auch wir erfahren immer wieder, dass für viele Betroffene die Verletzung, der Schmerz, die Erniedrigung, die Scham zu gross sind, als dass sie das Erlebte offen als Diskriminierung bezeichnen wollen bzw. können. Basiert die erlebte Benachteiligung auf mehreren Gründen, kann das Ohnmachtsgefühl besonders gross sein. Diese Reaktionen sind sowohl bei der Beratung wie auch bei der Wahl der Strategien, gegen diese Diskriminierungen vorzugehen, ernst zu nehmen und angemessen zu berücksichtigen. Auch Menschen mit den gleichen Diskriminierungserfahrungen haben das Recht, unterschiedlich darauf zu reagieren, verschiedene Bedürfnisse zu haben und nicht einheitliche Vorgehensweisen zu postulieren.

IV.

Wie eingangs erwähnt, waren es schwarze Frauen, die in den 80er Jahren am Anfang der Entwicklung des Konzepts Mehrfachdiskriminierung standen. Und auch seither stellen Litera-



tur und Praxis immer wieder fest, dass das Geschlecht häufige Hauptquelle der Benachteiligung darstellt bzw. als wesentliche Kategorie mit einer Rolle spielt. Neues Beispiel dafür: Die Deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die nun genau seit zehn Jahren besteht, hat letztes Jahr eine grössere Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland durchgeführt und deren Ergebnisse diesen Frühling publiziert. Sie kommt zum Schluss: «Insbesondere das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität spielt bei Diskriminierungen, die aufgrund mehrerer Merkmale erfolgen, eine wichtige Rolle. (...) So spielt aus Sicht der Befragten in fast der Hälfte der geschilderten Altersdiskriminierungen zugleich das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität eine Rolle, bei Diskriminierungen wegen der sozioökonomischen Lage sind es über 30 Prozent und bei der sexuellen Orientierung gut 28,2 Prozent. Das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität bilden folglich eine zentrale Querschnittskategorie bei Diskriminierungserfahrungen.» In die gleiche Richtung zielen die Ergebnisse der Auswertung der Rassismuskonflikte aus der Beratungspraxis des Schweizer Beratungsnetzes für Rassismuskonflikte für das Jahr 2015: In 31 von 239 Beratungsfällen stellten die Beratungsstellen eine Mehrfachdiskriminierung fest. Diese betraf in 12 Fällen das Geschlecht, in 14 Fällen die benachteiligte soziale Stellung.

Diese Feststellung legt nahe, die Bearbeitung der Mehrfachdiskriminierung von Fachstellen ausführen zu lassen, die auch für die Geschlechtergleichstellung zuständig sind. Der entsprechenden städtischen Fachstelle in Zürich kommt hier eine Pionierinnenrolle zu, ihr wurde bekanntlich vor rund drei Jahren ihr Mandat erweitert, auch für den LGBTI-Bereich kompetent und verantwortlich zu sein. Vor zwei Dingen ist in diesem Zusammenhang aber zu warnen: Mehrfachdiskriminierung bearbeitet sich nicht von allein, so unter dem Motto: Da eine Querschnittsaufgabe, sind alle zuständig und nehmen die Aufgabe selbstverständlich automatisch wahr. Und das erforderliche Sachwissen und die nötige Sensibilität dafür sind auch erforderlich. Wir wissen bereits aus der Gendermainstreaming-Debatte: Die Strategie kann nur dann funktionieren, wenn es zuständige Fachstellen mit genügend Ressourcen und Knowhow gibt, die die anderen Stellen beraten, anregen, überprüfen, motivieren, kritisieren, mit ins Boot holen, mit ihnen also zusammenarbeiten können. So ist es auch bei der Mehrfachdiskriminierung: Ihre Bekämpfung ist anspruchsvoll, braucht unbedingt Fachwissen und Zuständigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen, die an einer Stelle gebündelt werden. Und: Sie ist nicht gratis zu haben! Sie dürfen also bestehenden Strukturen nicht einfach zusätzlich aufgebrummt werden, ohne dass ihre strukturellen, finanziellen und personellen Möglichkeiten entsprechend angepasst werden.



Wie weiter? Gerne gebe ich hier die Empfehlungen der Europäischen Kommission weiter, die in ihrem Bericht zum Thema sieben Punkte nennt: Sie zeigen meiner Meinung nach in die richtige Richtung, auch für uns.

1. *Forschung*: Sowohl zur faktischen Situation, wo und wie Mehrfachdiskriminierungen vorkommen, wer davon vor allem betroffen ist und wie sie erlebt werden, wie auch die Erforschung von wirkungsvollen Konzepten, um sie zu verhindern und zu überwinden.
2. *Datenerhebung*
3. *Sensibilisierung*: Einbezug der Mehrfachdiskriminierung in die verschiedenen Gleichstellungspolitiken, -förderungen, -evaluationen etc.
4. *Förderung bewährter Praktiken*
5. *Rechtsvorschriften*: Wirkungsvolle Antidiskriminierungsbestimmungen, die die verschiedenen Rechts- und Lebensbereiche umfassen.
6. *Schulung und Bildung namentlich für nationale Gleichstellungsinstanzen*
7. *Förderung von NGO*, die im Bereich Mehrfachdiskriminierung tätig sind.

Und zum Schluss, damit wir im Hinblick auf das folgende Podium wieder vor Augen haben, worüber wir konkret sprechen, vier Aussagen Betroffener, die im EU-Bericht zu Worte kommen:

«Ich bin ein schwarzer religiöser Mann. Ich arbeite in Europa.»

«Ich bin taub und schwul. Ich möchte Vater werden.»

«Ich weigere mich, den Arbeitsmarkt wegen meines Alters und Hörproblems zu verlassen.»

«Ich bin ein iranischer 88 Jahre alter Mann. Ich floh 1979 nach Europa.»



Verwendete Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Diskriminierung – Umfrage in Deutschland 2015. Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung, Berlin 2016.

Apostolovski Veronika: Die UNO und Mehrfachdiskriminierung – eine Bestandesaufnahme, 2012.

Europäische Kommission (Hrsg.): Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007.

European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (Hrsg.): Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law, Luxembourg 2016.

Hormel Ulrike/Scherr Albert (Hrsg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse, Wiesbaden 2010.

Humanrights.ch/Eidg. Kommission gegen Rassismus (Hrsg.): Rassismusevorfälle aus der Beratungspraxis. Januar bis Dezember 2015. Beratungsnetz für Rassismusemphyer, Bern 2016.

Philipp/Meier/Apostolovski/Starl/Schmidlechner (Hrsg.): Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis, Baden-Baden 2014.

Supik Linda: Bedeutung und Relevanz von Mehrfachdiskriminierung. Eine soziologische Einführung. Vortrag an der Konferenz «Diskriminierung: einfach – doppelt – mehrfach?», Olten, 12. November 2008.

Tangram. Bulletin der Eidg. Kommission gegen Rassismus: Mehrfachdiskriminierung, Nr. 23 vom Juni 2009.

Tobler Christa: Mehrfachdiskriminierung in Recht und Praxis. Vortrag am JuristInnen-Treff Stadt und Kanton Zürich, 22. Juni 2010.

Wrase Michael: Zum Umgang mit Mehrfachdiskriminierung in Europa. Beitrag zur Konferenz «Diskriminierung: einfach – doppelt – mehrfach?», Olten, 12. November 2008.