

## Individualarbeitsrecht Arbeitspapier 4

### I. Konzeptionelle Grundlagen von Gleichbehandlung und Antidiskriminierungsrecht

1. Gleichbehandlungsgrundsatz  
= Differenzierung **aus jedem sachlichen (zweckrationalen) Grund zulässig**
2. Antidiskriminierungsrecht  
= Differenzierung **aus bestimmten Gründen unzulässig**
3. Allgemeine Entwicklungslinien

### III. Gleichbehandlungsgrundsatz

1. Rechtsgrundlage (str., s. insbesondere § 75 I BetrVG, s. a. §1b I 4 BetrAVG)
2. Einzelvoraussetzungen
  - a) Schaffung/Anwendung einer Regel durch Arbeitgeber in Ausübung eigener Gestaltungsmacht
  - b) Ungleichbehandlung
  - c) Vorliegen/Fehlen eines sachlichen (zweckrationalen) Grundes  
> BAGE 33, 57 (Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten bei Gratifikation)  
> **BAGE 105, 266 = NZA 2003, 724 (höhere Jahressonderzuwendung nur an Angestellte)**  
> BAG NZA 2003, 215 (ungleiche Vergütung)
3. Rechtsfolgen
  - a) Vergangenheit: idR Anspruch des/der benachteiligten AN
  - b) Zukunft: Neugestaltung möglich (soweit nicht aus anderen Gründen unzulässig)

### IV. Antidiskriminierungsrecht: Differenzierungsverbote („verpönte Merkmale“)

1. Geschlechtsdiskriminierung
  - a) Europarechtliche Grundlagen  
(Art. 141 EG; RL 2006/54/EG; zuvor insbes. RL 75/117/EWG und 76/207/EWG)
  - b) Grundgesetz (Art. 3 II GG)
  - c) Einfaches Recht (§ 1 AGG, zuvor §§ 611a ff. BGB; § 75 I BetrVG)
2. Behinderung
  - a) Europarechtliche Grundlagen  
(Art. 13 EG; RL 2000/78/EG)
  - b) Grundgesetz (Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG)
  - c) Einfaches Recht (§ 1 AGG sowie § 81 II SGB IX; § 75 I BetrVG)
3. Alter
  - a) Europarechtliche Grundlagen  
(Art. 13 EG; RL 2000/78/EG)
  - c) Einfaches Recht (§ 1 AGG; § 75 I BetrVG)

4. Sonstige Merkmale (Rasse, ethnische Herkunft; Religion, Weltanschauung; sexuelle Identität)
  - a) Europarechtliche Grundlagen  
(Art. 13 EG; RL 2000/43/EG und RL 2000/78/EG)
  - b) Grundgesetz (teilweise Art. 3 III 1 GG)
  - c) Einfaches Recht (§ 1 AGG; § 75 I BetrVG)

## V. Antidiskriminierungsrecht: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

1. Entstehungsgeschichte
2. Anwendungsbereich, § 2 AGG
  - a) Bedingungen für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit
  - b) Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
  - c) Zugang zu Maßnahmen beruflicher Bildung
  - d) Mitgliedschaft und Mitwirkung in Koalitionen
  - e) Ausklammerung des Kündigungsschutzes! (§ 2 IV AGG)
3. Formen verpönten Verhaltens, § 3 AGG
  - a) Unmittelbare Benachteiligung
    - > **BAGE 109, 265 = NZA 2004, 540 (Diskriminierungsverbot bei Einstellung)**
    - > BVerfGE 89, 276 = NZA 1994, 745 (Gleichberechtigung bei Einstellung)
    - > BVerfG NZA 2007, 195 (Gleichberechtigung bei Einstellung)
    - > LAG Berlin-Brandenburg NZA 2009, 43 (Diskriminierung bei Beförderung – Statistik)
  - b) Mittelbare Benachteiligung
    - > **BAGE 71, 195 = NZA 1993, 891 (Diskriminierungsverbot bei Entgelt)**
    - > BAGE 73, 166 = NZA 1994, 413 (Reichweite des Diskriminierungsverbots bei Freistellung)
  - c) Belästigung
  - d) Sexuelle Belästigung
  - e) Anweisung zur Benachteiligung einer Person
4. Grundsatz: Benachteiligungsverbot, § 7 AGG
5. Rechtfertigungsgründe
  - a) Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen, § 8 AGG
  - b) Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung, § 9 AGG
  - c) Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, § 10 AGG  
(zu Altersgrenzen siehe noch Arbeitspapier 13)
6. Rechtsfolgen
  - a) Unwirksamkeit von einzel- und kollektivvertraglichen Vereinbarungen sowie einseitigen Maßnahmen
  - b) Beschwerderecht (§ 13 AGG) und Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
  - c) Finanzielle Sanktionen
    - aa) Schadensersatz (§ 15 I und III AGG)
    - bb) Entschädigung (§ 15 II und III AGG)
    - cc) Verfahrensregelungen (§§ 15 IV AGG, 61b ArbGG)
    - dd) Kein Einstellungsanspruch! (§ 15 VI AGG)
7. Organisationspflichten des Arbeitgebers (§ 12 AGG)
8. Beweislast (§ 22 AGG)