

## Individualarbeitsrecht Arbeitspapier 3

### I. Grundlagen von Gleichbehandlung und Antidiskriminierungsrecht

1. Grundstrukturen
  - a) Gleichbehandlungsgrundsatz  
= Differenzierung **aus jedem sachlichen (zweckrationalen) Grund zulässig**
  - b) Antidiskriminierungsrecht  
= Differenzierung **aus bestimmten Gründen unzulässig**
2. Rechtliche Ausprägungen
  - a) Europäische Recht
    - aa) Staatsangehörigkeit (Art. 45 II AEUV)
    - bb) Entgeltgleichheit (Art. 157 AEUV)
    - cc) Sonstige Gleichheit der Geschlechter (u. a. RL 2006/54/EG)
    - dd) Art. 10 AEUV, RL 2000/43/EG, RL 2000/78/EG
    - ee) Art. 20-26 GRC (Europäische Grundrechte-Charta)
  - b) Verfassungsrecht (Art. 3, I, II, III GG)
  - c) Einfaches Recht
    - aa) Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz
    - bb) AGG
    - cc) § 81 SGB IX (schwerbehinderte Beschäftigte)
    - dd) § 4 TzBfG (teilzeitbeschäftigte/befristet beschäftigte AN)
    - ee) § 75 I BetrVG

### II. 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 > Abgrenzung zur Vertragsfreiheit
  - 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)

### III. Antidiskriminierungsrecht

1. Konzeption
  - a) Struktur
  - b) Ziele (Menschenwürdeschutz, Distribution, soziale Inklusion)
2. Voraussetzungen
  - a) Anwendungsbereich
    - aa) Persönlich, § 6 AGG
    - bb) Sachlich, § 2 AGG
  - b) Benachteiligungsverbot
    - aa) Differenzierungsgründe („verpönte Merkmale“), § 1 AGG
    - bb) Benachteiligungsformen
      - (1) Unmittelbare Benachteiligung, § 3 I AGG  
 > **BAG NZA 2009, 1016 = JA 2010, 903 m. Anm. Krause (Diskriminierungsverbot bei Einstellung)**  
 > BVerfGE 89, 276 = NZA 1994, 745 (Gleichberechtigung bei Einstellung)  
 > BVerfG NZA 2007, 195 (Gleichberechtigung bei Einstellung)
      - (2) Mittelbare Benachteiligung, § 3 II AGG  
 > **BAGE 71, 195 = NZA 1993, 891 (Diskriminierungsverbot bei Entgelt)**  
 > BAGE 73, 166 = NZA 1994, 413 (Reichweite des Diskriminierungsverbots bei Freistellung)
      - (3) Belästigung, § 3 III AGG
      - (4) Sexuelle Belästigung, § 3 IV AGG
      - (5) Anweisung zur Benachteiligung einer Person, § 3 V AGG
  - c) Rechtfertigungsgründe
    - aa) Berufliche Anforderungen, § 8 AGG
    - bb) Religion oder Weltanschauung, § 9 AGG
    - cc) Alter, § 10 AGG
3. Rechtsfolgen
  - a) Unwirksamkeit von einzel- und kollektivvertraglichen Vereinbarungen sowie einseitigen Maßnahmen, § 7 II
  - b) Finanzielle Sanktionen
    - aa) Schadensersatz, § 15 I (kein Einstellungsanspruch ! - § 15 VI AGG)
    - bb) Entschädigung, § 15 II AGG
    - cc) Kollektivvertragsprivileg, § 15 III AGG
    - dd) Verfahrensregelungen, §§ 15 IV AGG, 61b ArbGG
  - c) Beschwerderecht (§ 13 AGG) und Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
4. Organisationspflichten des Arbeitgebers, § 12 AGG
5. Beweislast, § 22 AGG