Inhalt

Einleitung 13

Teil I
Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben 19

1. Art. 3 II GG 19

2. Internationale Übereinkommen 21

3. Recht der Europäischen Gemeinschaften 21

3.1 EWG-Vertrag von 1957 22

3.2 EG-Richtlinie 75/117 EWG – Lohngleichheitsrichtlinie 22

3.3 EG-Richtlinie 76/207/EWG – Gleichbehandlungsrichtlinie 24

4. § 75 I 1 BetrVG 26

5. Die Gleichbehandlungsregelungen des BGB von 1980 (»Gleichbehandlungsgesetz«) 27

Teil II
Das Diskriminierungsverbot im bundesdeutschen Recht 31

1. Der Geltungsbereich des Diskriminierungsverbotes 31

1.1 Geschützter Personenkreis 31

1.2 Adressaten der Diskriminierungsverbote 33

Bibliografische Informationen
http://d-nb.info/870781464

digitalisiert durch DEUTSCHE NATIONAL BIBLIOTHEK

1.3	Geltung des Diskriminierungsverbotes für Frauen wie für Männer	34
2.	Prinzipien des Diskriminierungsverbotes	35
2.1	Verbot der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung	35
2.1.1	Verbot der unmittelbaren Diskriminierung	36
2.1.2	Verbot der mittelbaren Diskriminierung	38
2.2	Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts	39
2.2.1	Begriff der Benachteiligung wegen des Geschlechts	40
2.2.2	Zulässige Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot	42
2.2.2.1	Unverzichtbare Voraussetzung eines bestimmten Geschlechts aus natürlichen und rechtlichen Gründen	43
2.2.2.2	Unverzichtbare Voraussetzungen eines bestimmten Geschlechts aus anderen Gründen	45
2.2.2.3	Weitere »sachliche Gründe« zu Ungleichbehandlungen?	47
2.2.3	Anknüpfung von Arbeitgeberverhalten an eine Schwangerschaft als Diskriminierung?	50
2.2.4	Zulässigkeit von Förderungsmaßnahmen zum Abbau tatsächlich bestehender Ungleichheiten	51
2.3	Verbot jeglicher Diskriminierung in allen Bereichen des Erwerbslebens	55
2.3.1	Diskriminierungen bei der Bewerbung und der Auswahl für einen Arbeitsplatz	57

2.3.2	Rechtswidrige Ungleichbehandlungen während bestehender Arbeitsverhältnisse	59
2.3.3	Diskriminierung im Entgeltbereich	61
2.3.4	Diskriminierungen bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen	66
3.	Rechtsfolgen von Verstößen gegen Diskriminierungsverbote	68
3.1	Rechtsfolgen von Diskriminierungen bei den Arbeitsbedingungen	69
3.2	Rechtsfolgen von Diskriminierungen im Entgeltbereich	71
3.3	Rechtsfolgen von Diskriminierungen bei der Einstellung	72
3.3.1	§ 611 a II BGB	72
3.3.2	Rechtsunwirksamkeit von § 611 a II BGB	73
3.3.3	Anspruch der bestqualifizierten Bewerberin auf Einstellung bzw. Schadensersatz in Geld	74
3.3.4	Höhe des Schadenersatzes bei anderen Bewerberinnen	76
3.4	Rechtsfolgen von Diskriminierungen bei der Beförderung	78
4.	Schwierigkeiten in Verfahren um Diskriminierungen	79
4.1	Beschwerderechte von Beschäftigten	79
4.2	Durchsetzung von Rechten vor dem Arbeitsgericht	80
4.3	Die eingeschränkte Beweislastumkehr bei Diskriminierungsverfahren	81

4.4	Zeitraum der Geltendmachung von Ansprüchen	85
5.	Empfehlung geschlechtsunspezifischer Stellenausschreibungen	86
5.1	Inhalt von Stellenausschreibungen	86
5.2	Folgen eines Verstoßes gegen § 611 b BGB	87
6.	Das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB	89

Teil III
Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts 91

1.	Voraussetzungen des Rechtsinstituts der mittelbaren Diskriminierung	92
1.1	Grundlagen der mittelbaren Diskriminierung im europäischen Recht	92
1.2	Rechtsprechung zum Verbot der mittelbaren Diskriminierung	93
1.3	Verfassungsrechtliche Argumentation	96
1.4	Definition der mittelbaren Diskriminierung	98
2.	Prüfungsfolge für das Rechtsinstitut der mittelbaren Diskriminierung	100
2.1	Geschlechtsunspezifische Ausgestaltung	100
2.2	Stärkere Betroffenheit der Angehörigen des einen Geschlechts	102
2.2.1	Bewertung des Einzelfalls	102
2.2.2	Indizienbeweisführung	103

2.2.3	Die Bildung von Vergleichsgruppen	104
2.2.4	Beweislastverteilung	106
2.3	Benachteiligung wegen des Geschlechts oder der Geschlechtsrollen	107
2.3.1	»Geschlechtsrolle«	107
2.3.2	Kausalität der Ausgestaltung	108
2.3.3	Kompensatorisches Recht?	109
2.3.4	Formulierung von Alternativhypothesen	110
2.3.5	Beweislastverteilung	112
2.4	Objektive Rechtfertigung der Ausgestaltung	112
2.4.1	Zwingende Erforderlichkeit der Ausgestaltung	112
2.4.2	Objektiv gerechtfertigte Ziele	114
2.4.2.1	Ökonomische Notwendigkeit als objektive Rechtfertigung	115
2.4.2.2	Vermeidung von Kosten als objektive Rechtfertigung	117
2.4.2.3	Objektiv gerechtfertigte Ziele in der Personalpolitik	119
2.4.3	Zumutbare Änderungen und Ergänzungen der Ausgestaltung	120
2.5	Nachteile für Arbeitspersonen wegen des Geschlechts oder der Wahrnehmung einer Geschlechtsrolle	121
3.	Rechtsfolgen bei mittelbarer Diskriminierung	123
3.1	Individualrechtlicher Bereich	123
3.2	Kollektivrechtlicher Bereich	123

3.3	Gesetzliche Regelungen	124
3.4	Unerwartete Rechtsfolgen?	124
4.	Beispiele für die rechtliche Prüfung im Hinblick auf mittelbare Diskriminierung	126
4.1	Kriterium des »Doppelverdienstes« bei der sozialen Auswahl zur betriebsbedingten Kündigung als mittelbare Diskriminierung	126
4.1.1	Erster Prüfungsschritt Geschlechtsunspezifische Ausgestaltung?	127
4.1.2	Zweiter Prüfungsschritt Stärkere Betroffenheit eines Geschlechts?	127
4.1.3	Dritter Prüfungsschritt Erklärung mit dem Geschlecht oder den Geschlechtsrollen	128
4.1.4	Vierter Prüfungsschritt Objektive Rechtfertigung des Kriteriums Doppelverdienst?	129
4.1.5	Fünfter Prüfungsschritt Nachteile der betroffenen Arbeitsperson	131
4.2	Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten als mittelbare Diskriminierung von Frauen?	131
4.2.1	Erster Prüfungsschritt Geschlechtsunspezifische Ausgestaltung der Regelung?	131
4.2.2	Zweiter Prüfungsschritt Stärkere Betroffenheit der Angehörigen des einen Geschlechts?	132
4.2.3	Dritter Prüfungsschritt Erklärung durch das Geschlecht oder die Geschlechtsrollen	132

4.2.4	Vierter Prüfungsschritt Rechtfertigung der nachteiligen Ausgestaltung für Teilzeitbeschäftigte	133
4.2.5	Rechtsfolgen	134
4.3	Mittelbare Diskriminierung in der Gruppenbildung von Tarifverträgen	135
4.3.1	Erster Prüfungsschritt Formal gleiche Ausgestaltung für Männer und Frauen?	135
4.3.2	Zweiter Prüfungsschritt Stärkere nachteilige Betroffenheit der Angehörigen des einen Geschlechts?	135
4.3.3	Dritter Prüfungsschritt Erklärung der stärkeren Betroffenheit aus dem Geschlecht und den Geschlechtsrollen	136
4.3.4	Vierter Prüfungsschritt Objektive Rechtfertigung der Gruppenbildung im Tarifvertrag	137
4.3.5	Rechtsfolgen	138
4.4	Mittelbare Diskriminierung bei Anknüpfung positiver Folgen an längere Betriebszugehörigkeit	139
4.4.1	Erster Prüfungsschritt Formal gleiche Ausgestaltung für Frauen und Männer?	139
4.4.2	Zweiter Prüfungsschritt Stärkere nachteilige Betroffenheit der Angehörigen des einen Geschlechts	139
4.4.3	Dritter Prüfungsschritt Erklärung der geringeren Betriebszugehörigkeitsdauer von Frauen aus dem Geschlecht oder den Geschlechtsrollen?	140

4.4.4 Vierter Prüfungsschritt
Rechtfertigung der frauenbenachteiligenden Anforderung Betriebszugehörigkeit? 144

4.4.5 Rechtsfolgen 146

Teil IV
Einflußmöglichkeiten von Betriebsräten zur Förderung einer Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb 149

1. Ansatzmöglichkeiten im BetrVG 152

2. Durchsetzungsmöglichkeiten für Betriebsräte 158

2.1 Betriebsrat und mitbestimmungspflichtige Sachverhalte 158

2.2 Mitwirkungsrechte des Betriebsrates 161

2.3 Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates 162

2.4 Ausübung von Überwachungsrechten 163

2.5 Betriebsrat und Beschwerderechte von Arbeitspersonen 164

Anhang 1 – Abkürzungsverzeichnis 167

Anhang 2 – Literaturübersicht 171

Anhang 3 – Sachregister 185