

Inhaltsübersicht

Teil 1: Die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – AGG

	Rnr.
A. Einleitung	1
B. Sachlicher und persönlicher Anwendungsbereich	91
C. Ziel des Gesetzes und verbotene Benachteiligungsgründe	145
D. Formen der Benachteiligung	226
E. Rechtfertigung einer Benachteiligung	313
F. Rechtsfolgen	492
G. Rechte des Betriebsrats und der Gewerkschaft	619
H. Beweislast	654
J. Praxisschwerpunkte	677

Teil 2: Arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbote außerhalb des AGG

K. Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeit und Befristung gemäß § 4 Abs. 1 und 2 TzBfG	738
L. <i>Equal pay</i> und <i>Equal treatment</i> bei Leiharbeit – Gleichbehandlungs- pflicht nach dem AÜG	832
M. Verbot der Benachteiligung wegen der Gewerkschaftsmitgliedschaft Art. 9 Abs. 3 GG	899
N. Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	926

Teil 3: Anhang

	Seite
Richtlinie 2006/54/EG	453
Richtlinie 2000/43/EG	469
Richtlinie 2000/78/EG	476
Sachverzeichnis	487

Inhaltsverzeichnis

Teil 1: Die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – AGG

	Rnr.
A. Einleitung	1
I. Entstehung des Gesetzes	1
1. Entwicklung des Diskriminierungsschutzes im Zivilrecht	2
2. Entwicklung des Diskriminierungsschutzes im Arbeitsrecht	6
a) Nationale Entwicklung	6
b) Internationale Entwicklung	8
c) Europäische Entwicklung	11
3. Die Umsetzung der Richtlinien 2000/78/EG, 2000/43/EG und 2002/73/EG	14
a) Die europarechtlichen Vorgaben	15
b) Die deutsche Umsetzung	19
c) Notwendigkeit einer Umsetzung	22
d) Umsetzung in anderen europäischen Ländern.	24
e) Umsetzungsdefizite	35
II. Konsequenzen europarechtlicher Vorgaben	36
1. Unmittelbar horizontale Drittwirkung gegenüber staatlichen Arbeitgebern	37
2. Europarechtskonforme Auslegung von Generalklauseln	41
3. Gültigkeit europarechtswidrigen Rechts – Schadensersatz- pflicht	42
4. Konsequenzen unvollkommener Umsetzung	44
III. Diskriminierungsschutz und Verfassungsrecht	48
IV. Diskriminierungsschutz und Effizienz	49
1. Gründe der Diskriminierung	50
2. Effiziente Märkte und Anti-Diskriminierungsgesetzgebung	55
V. Flankierende Gesetzesänderungen anlässlich der Verabschiedung des AGG	61
VI. Bedeutung des Diskriminierungsschutzes für die Entwicklung des Arbeitsrechts	72
1. Nationales Recht	72
2. Europarecht	77
VII. Internationale Geltung	81
VIII. Unabdingbarkeit	86
 B. Sachlicher und persönlicher Anwendungsbereich	 91
I. Systematik des Gesetzes	91
II. Sachlicher Geltungsbereich	94
1. Bedingungen für den Zugang zu unselbstständiger und selbststän- diger Erwerbstätigkeit	94
	XI

	Rnr.
2. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen	100
3. Berufsbildung	102
4. Mitgliedschaft in berufsbezogenen Organisationen	104
5. Ausschluss von Kündigungen gemäß § 2 Abs. 4 AGG	105
a) Genese des Ausschlusses	105
b) Europarechtskonformität des Ausschlusses	108
aa) Unterschiede KSchG/AGG: Tatbestand	109
bb) Unterschiede KSchG/AGG: Beweislast	113
cc) Unterschiede KSchG/AGG: Sanktionen	114
dd) Fazit	115
c) Konsequenzen	116
6. Kein Ausschluss der betrieblichen Altersversorgung gemäß § 2 Abs. 2 S. 2 AGG	119
III. Personeller Geltungsbereich	120
1. Erweiterung über das Arbeitsrecht hinaus	120
2. Die einzelnen Gruppen	121
a) Arbeitnehmer	122
b) Zur Berufsbildung Beschäftigte	125
c) Arbeitnehmerähnliche Personen und Heimarbeiter	126
d) Personen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis	128
aa) Beamte	129
bb) Richter	131
cc) Soldaten	132
e) Selbstständige und Organmitglieder	134
IV. Zeitlicher Geltungsbereich	135
V. Definition des Arbeitgebers	136
1. Leiharbeit	137
2. Heimarbeit	142
3. Kleine und mittlere Unternehmen	143
VI. Konkurrenzen	144
C. Ziel des Gesetzes und verbotene Benachteiligungsgründe	145
I. Gesetzgeberisches Ziel als Maßstab der Auslegung	145
II. Ziele des Diskriminierungsschutzes	147
1. Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz und besondere Diskriminierungsverbote	148
2. Formale Gleichbehandlung und tatsächliche Gleichbehandlung ..	153
3. Andere Institute des Arbeitsrechts im Dienst des Diskriminierungsschutzes	156
a) Art. 33 Abs. 2 GG	157
b) § 75 Abs. 1 BetrVG / § 27 Abs. 1 SprAuG / § 67 Abs. 1 BPersVG	160
c) § 4 Abs. 1 und 2 TzBfG / <i>Equal Pay</i> -Gebot der §§ 3 Abs. 1 Nr. 1, 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG	165
d) §§ 19 ff. GenDG	166
e) § 106 GewO	167

	Rnr.
aa) Schutz vor religiösen Konflikten und Gewissenskonflikten .	168
bb) Rücksicht auf Behinderung	173
f) § 32 BDSG – Datenschutz als Diskriminierungsschutz	175
III. Die einzelnen Diskriminierungsmerkmale	176
1. Rasse und ethnische Zugehörigkeit	177
2. Geschlecht	182
3. Religion	184
a) Ansätze in deutscher und europäischer Rechtsprechung	185
b) Indizien einer Religion	187
c) Nicht erfasste Unterscheidungen	193
4. Weltanschauung	194
5. Behinderung	200
a) Keine Beschränkung auf schwerbehinderte Menschen	201
b) § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX als Anknüpfungspunkt	204
c) Einzelfälle	206
6. Alter	210
7. Sexuelle Identität	212
IV. Analogiefähigkeit der Regelungen des AGG	217
1. Diskriminierungen wegen politischer Ansichten	218
2. Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit	224
3. Diskriminierung wegen Krankheit	225
4. Diskriminierung wegen sonstiger Gründe	225a
D. Formen der Benachteiligung	226
I. Allgemeines – Begriff der Benachteiligung	226
II. Unmittelbare Benachteiligung	230
1. Benachteiligungsgefahr als Benachteiligung?	231
2. Allgemeine Äußerungen des Arbeitgebers	234
3. Mit einem unerlaubten Benachteiligungsgrund in Zusammenhang stehendes Merkmal	235
a) Verdeckte Diskriminierung	236
b) Benachteiligung von Teilgruppen	237
c) Benachteiligung wegen der Schwangerschaft	239
aa) Unterscheidung nach der Schwangerschaft als unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts	240
bb) Entwicklung der Rechtsprechung	241
cc) Verbleibende Fälle zulässiger Differenzierung	242
dd) Konsequenzen	245
III. Mittelbare Benachteiligung	246
1. Struktur	246
2. Definition	248
3. Vergleichsrahmen	255
4. Rechtfertigung	258
5. Gefahr der Benachteiligung als Benachteiligung	261
6. Einzelfälle	262
a) Geschlecht	262

	Rnr.
b) Alter	265
c) Behinderung	268
d) Religion	270
e) Rasse und ethnische Zugehörigkeit	271
IV. Belästigung	272
1. Belästigung und sexuelle Belästigung als Benachteiligung	272
2. Begriff der Belästigung	276
3. Erfordernis feindlicher Umfeldprägung	279
4. Mittelbar und drittbezogene benachteiligende Belästigung	283
V. Sexuelle Belästigung	284
1. Begriff	284
2. Abgrenzung zur geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG	286
3. Einzelfälle	287
a) Strafrechtlich relevantes Verhalten (entsprechend ehemaligem § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 BeschSchG)	288
b) Sonstiges Verhalten mit sexuellem Bezug (entsprechend ehemaligem § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BeschSchG)	289
VI. Anweisung zur Benachteiligung als Benachteiligung	293
1. Konzeptionelle Rechtfertigung	294
2. Fälle der Anweisung	297
3. Fehlende Ausführung durch den Angewiesenen	302
4. Haftung des Angewiesenen und des Hilfeleistenden	303
VII. Benachteiligung aus mehreren Gründen	306
1. Unmittelbare Benachteiligung	308
2. Mittelbare Benachteiligung	309
3. Belästigung	310
4. Positive Maßnahmen als Rechtfertigung einer Benachteiligung aus anderen Gründen	311
5. Rechtsfolgen	312
E. Rechtfertigung einer Benachteiligung	313
I. Maßstab der Rechtfertigung bei den unterschiedlichen Formen der Benachteiligung	313
II. Rechtfertigung unmittelbarer Benachteiligung nach § 8 Abs. 1 AGG	316
1. Einheitlicher Maßstab	316
2. Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen	317
a) Dogmatische Einordnung der beruflichen Anforderungen	318
b) Begriffliche Voraussetzungen	321
3. Konkretisierung durch Gruppenbildung	323
a) Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im engeren Sinne	324
b) Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im weiteren Sinne	326
c) Tendenzschutz als wesentliche und entscheidende Anforderung	334
4. Einzelfälle	335

	Rnr.
a) Rasse und ethnische Herkunft	335
b) Geschlecht	337
c) Alter	340
d) Religion	343
e) Sexuelle Identität	346
f) Behinderung	352
5. Maßstab für Merkmale, die im Zusammenhang mit einem in § 1 AGG genannten Grund stehen	354
III. Rechtfertigung nach § 8 Abs. 2 AGG – Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit	355
1. Reichweite und Herkunft	355
2. Kein Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche oder gleichwertige Arbeit“	358
3. Begrifflichkeiten	359
a) Gleiche Arbeit	359
b) Gleichwertige Arbeit	360
c) Vereinbarung	364
d) Vergütung	367
4. Benachteiligung wegen eines Grundes i. S. d. § 1 AGG	374
a) Unmittelbare Benachteiligung	375
b) Mittelbare Benachteiligung	380
IV. Rechtfertigung durch positive Maßnahmen i. S. d. § 5 AGG	385
1. Systematik und Entstehung	385
2. Gesetzssystematische Grundlage positiver Maßnahmen	389
3. Dogmatische Leitlinien positiver Maßnahmen	391
a) Verhältnismäßigkeit als bindende Vorgabe	392
b) Unterscheidung nach der Art der Bevorzugung	394
c) Funktionaler Nexus	396
d) Positive Maßnahmen aus einem Grund als Benachteiligung aus einem anderen	397
e) Vergleichsgruppe der Förderung und Gleichbehandlung	399
4. Fallgruppen	400
a) Förderung von Frauen	401
b) Förderung behinderter Arbeitnehmer	403
c) Förderung älterer Arbeitnehmer	406
d) Rücksichtnahme auf religiöse Pflichten	407
V. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters gemäß § 10 AGG	408
1. Allgemeines	408
2. Besonderheiten der Altersdiskriminierung	411
3. Zulässige Gründe einer unmittelbaren Diskriminierung	413
a) Allgemeines	413
b) Europarechtlicher Hintergrund	416
c) Legitimes Ziel	418
aa) Interessen nur der Allgemeinheit oder auch des Arbeitgebers?	419
bb) Entlohnung höherer Qualifikation des Arbeitnehmers	420

	Rnr.
cc) Abdeckung größeren Bedarfs des älteren Arbeitnehmers ..	421
dd) Schutz älterer Arbeitnehmer vor ungesunden Arbeits- verhältnissen	422
ee) Sicherheit Dritter	423
ff) Honorierung von Betriebstreue	424
4. Einzelfragen	425
a) Altersgrenzen zur Einstellung	426
b) Obligatorischer Ruhestand	431
aa) Die Rechtsprechung vor Inkrafttreten des AGG	432
bb) Konsequenzen des AGG	435
c) Sozialplanabfindungen – Höchstbetragsklauseln	445
d) Kündigungsfristen und Unkündbarkeit	450
e) Sozialauswahl	455
f) Altersteilzeit	460
g) Entgeltvereinbarungen	461
h) Betriebliche Altersversorgung	463
5. Mittelbare Diskriminierung	467
VI. Benachteiligung wegen der Religion durch kirchliche Arbeitgeber – § 9 AGG	468
1. Allgemeines	468
2. Entstehungsgeschichte	472
3. Rechtfertigungsmaßstab des § 9 AGG	478
4. Beschäftigung durch eine Religions- oder Weltanschauungs- gemeinschaft	482
5. Religiöse Tendenzbetriebe	486
6. Loyalitätspflichten der Beschäftigten	487
F. Rechtsfolgen	492
I. Allgemeines	492
II. Unwirksamkeit einer Vereinbarung nach § 7 Abs. 2 AGG	493
1. Deklaratorischer Charakter der Norm	493
2. Rechtsfolgen der Unwirksamkeit	495
III. Vertragspflichtverletzung nach § 7 Abs. 3 AGG	504
1. Diskriminierungsverbot als Konkretisierung vertraglicher Neben- pflichten	504
2. Vertragspflichtverletzung durch den Arbeitgeber	506
3. Vertragspflichtverletzung durch den Arbeitnehmer – Regress	507
4. Entsprechende Geltung für Beamte	511
IV. Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG	512
1. Inhalt der Regelung	512
2. Ersatz des Nichtvermögensschadens	515
a) Allgemeines	515
b) Anspruchsberechtigung	517
c) Voraussetzungen eines Nichtvermögensschadens	519
d) Kriterien der Entschädigungshöhe	522
aa) Höchstgrenze nur bei Einstellung	522

Inhaltsverzeichnis

	Rnr.
bb) Einzelkriterien	526
cc) Konzept des Strafschadensersatzes	528
e) Verstoß bei Einstellung	531
3. Ersatz des Vermögensschadens	537
a) Anspruchsgrundlagen	538
b) Voraussetzung des Verschuldens	540
c) Höhe des Ersatzanspruchs	542
aa) Diskriminierende Nichteinstellung	543
bb) Unterbliebene Beförderung	546
cc) Benachteiligung beim Entgelt	547
d) Wertungswidersprüche und europarechtliche Defizite	548
4. Schadenersatz und Entschädigung bei Kündigung	550
5. Kollektivvereinbarungen	551
6. Kein Einstellungsanspruch	558
7. Ausschlussfrist	560
8. Haftung des Angewiesenen	564
V. Schadenersatz und Entschädigung aus Delikt – Unterlassungs- anspruch nach § 1004 BGB	566
VI. Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG	570
1. Allgemeines	570
2. Voraussetzungen des Leistungsverweigerungsrechts	575
3. Rechtsfolgen des Leistungsverweigerungsrechts	582
4. Sonstige Leistungsverweigerungsrechte	585
a) Leistungsverweigerung gemäß § 273 BGB	586
b) Leistungsverweigerung gemäß § 275 BGB	587
VII. Beschwerderecht nach § 13 AGG	589
1. Allgemeines	589
2. Beschwerderecht (§ 13 Abs. 1 S. 1 AGG)	591
3. Prüfung und Einleitung von Maßnahmen (§ 13 Abs. 1 S. 2 AGG)	597
4. Rechte der Arbeitnehmervertretungen (§ 13 Abs. 2 AGG)	601
VIII. Maßregelungsverbot nach § 16 AGG	602
1. Allgemeines	602
2. Voraussetzungen des Benachteiligungsverbots	607
a) Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz	607
b) Weigerung, eine gegen dieses Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen	608
c) Schutz Dritter	611
3. Inhalt der Benachteiligung	614
4. Nachweis der Benachteiligung	615
5. Rechtsfolgen	616
6. Berücksichtigungsverbot nach § 16 Abs. 2 AGG	618
G. Rechte des Betriebsrats und der Gewerkschaft	619
I. Unterlassungsanspruch nach § 17 Abs. 2 AGG	619
1. Gesetzestechnische Gestaltung des Zwangsverfahrens gegen den Arbeitgeber	622

	Rnr.
2. Anspruchsvoraussetzungen	623
a) Grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus dem Gesetz als Rechtsschutzvoraussetzung	623
b) Antragsberechtigung	627
c) Antrag	629
d) Entscheidung des Arbeitsgerichts	631
e) Einstweilige Verfügung	634
3. Vollstreckungsverfahren	635
a) Sonderregelung der Zwangsvollstreckung	635
b) Antragsberechtigung	636
c) Verpflichtung zur Unterlassung oder Duldung einer Handlung ..	637
d) Verpflichtung zur Vornahme einer Handlung	642
e) Festsetzung des Ordnungs- und Zwangsgeldes	644
f) Vollstreckung des Ordnungs- und Zwangsgeldes	647
II. Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 BetrVG bei Ein- stellungen, Versetzungen, Eingruppierungen und Umgruppierungen ..	648
III. Beschwerderecht nach § 85 BetrVG	650
IV. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	651
V. Rechte nach § 80 Abs. 2 BetrVG	653
H. Beweislast	654
I. Entstehungsgeschichte und Normzweck	654
II. Anwendungsbereich	657
III. Beweislast des Arbeitnehmers	659
IV. Beweislast des Arbeitgebers	674
V. Entsprechende Geltung in Fällen des § 16 AGG	676
J. Praxisschwerpunkte	677
I. Ausschreibung und Bewerbung	677
1. Allgemeines	677
2. Inhalt	678
a) Ausschreibung	678
b) Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG	680
3. Rechtsfolgen	684
a) Beweiserleichterung nach § 22 AGG	684
b) Betriebsverfassungsrechtliche Sanktionen	687
c) Schadensersatz – Regress	688
II. Fragerecht bei Einstellung	690
1. Reichweite des Fragerechts: Abwägung der beiderseitigen berechtigten Interessen	691
2. Schranke des Fragerechts: Datenschutz – § 32 BDSG	692
3. Schranke des Fragerechts: Diskriminierungsrecht	695
4. Einzelfragen	697
a) Frage nach der Schwangerschaft	697
b) Frage nach einer Behinderung und nach der Schwerbehinderten- eigenschaft	698
c) Frage nach Religion, Weltanschauung und sexueller Identität ..	700

d) Frage nach Vorerkrankungen – Gesundheits- und Drogentests .	702
e) Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit	705
III. Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor	
Belästigung und Benachteiligung	707
1. Inhalt der Schutzpflichten nach § 12 AGG	707
2. Pflichten des Arbeitgebers zur Prävention	709
3. Benachteiligung durch Beschäftigte	712
4. Benachteiligung durch Dritte	716
5. Rechtsfolgen der Pflichtverletzung	719
6. Erfolglosigkeit des Arbeitgeberbemühens	721
7. Bekanntmachungspflicht	722
IV. AGG und Tarifvertrag	724
1. Adressaten des Diskriminierungsverbots	724
2. Vergleichsgruppen	727
3. Rechtfertigung – Einschätzungsprärogative der Tarifparteien	730

Teil 2: Arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbote außerhalb des AGG

K. Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeit und Befristung gemäß	
§ 4 Abs. 1 und 2 TzBfG	738
I. Allgemeines	738
II. Entstehungsgeschichte	742
1. Teilzeitbeschäftigte	742
2. Befristet Beschäftigte	746
III. Zeitlicher Anwendungsbereich	748
IV. Struktur der Diskriminierungsverbote	751
1. Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz und besondere	
Diskriminierungsverbote	751
2. Struktur des § 4 TzBfG	753
a) Sonderfall des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes	753
b) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung	755
c) Kausalität	756
d) Subjektive Elemente	759
e) Vorrang der individuellen Vereinbarung	760
V. Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten	761
1. Ungleichbehandlung – Vergleichsrahmen	761
2. Gleichbehandlung nach dem <i>Pro-rata-temporis</i> -Grundsatz	767
a) Konkretisierung der Gleichbehandlung	767
b) Folgerungen für die verschiedenen Arbeitsbedingungen	771
3. Sachlicher Grund zur Ungleichbehandlung	784
a) Definition und Anwendungsbereich	784
b) Von der Rechtsprechung anerkannte sachliche Gründe	788
VI. Verbot der Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer ...	807
1. Geltungsbereich	807
2. Systematik entsprechend dem Verbot der Diskriminierung von	
Teilzeitbeschäftigten	808

	Rnr.
3. Vorläufer in der Rechtsprechung	812
4. <i>Pro-rata-temporis</i> -Grundsatz und sachlicher Grund	813
5. Fallgruppen	815
VII. Beweislast	824
VIII. Rechtsfolgen	825
L. <i>Equal pay</i> und <i>Equal treatment</i> bei Leiharbeit – Gleichbehandlungs-	
pflicht nach dem AÜG	832
I. Allgemeines	832
II. Entstehungsgeschichte	833
1. Nationale Entwicklung	833
2. Europarechtliche Vorgaben	836
III. Reichweite der Gleichbehandlungspflicht	842
1. Geltungsbereich	843
a) Wirtschaftliche Tätigkeit	843
b) Dauer des Gleichbehandlungsgebotes	844
2. Wesentliche Arbeitsbedingungen	846
3. Arbeitsentgelt	847
4. Nutzung sozialer Einrichtungen	848
5. Kollektivvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen	852
6. Vergleichbarer Arbeitnehmer	853
a) Fehlen eines vergleichbaren Arbeitnehmers	857
b) Kein einheitliches Lohnniveau im Entleiherbetrieb	859
7. Günstigkeitsvergleich	860
8. Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Verleiher-	
betrieb	863
IV. Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot	864
1. Europarechtliche Grundlagen	866
2. Tarifvertragliche Regelungen	868
a) Zweckentfremdung des Tarifvertrags	869
b) Inhalt des Tarifvertrags	870
c) Gestaltungsgrenzen des tarifdispositiven Rechts	873
d) Besonderheit: Begrenzung durch Mindestlohn nach §§ 3 Abs. 1	
Nr. 3 Hs. 2; 9 Nr. 2 Hs. 2; 3a AÜG	876
e) Tariffähigkeit der Koalitionen in der Zeitarbeitsbranche	878
f) Normative Geltung und Nachwirkung	881
g) Bezugnahme	883
h) Grenzüberschreitender Verleih	887
i) Ausnahme: Beschäftigung in letzten 6 Monaten	888
3. Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aus anderen Gründen? .	889
V. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot ...	890
VI. Verfassungsrechtliche Fragen	895
M. Verbot der Benachteiligung wegen der Gewerkschaftsmitgliedschaft	
Art. 9 Abs. 3 GG	899
I. Allgemeines	899
II. Individuelle Koalitionsfreiheit – Unerlaubt benachteiligende Abreden	902

	Rnr.
III. Kollektive Koalitionsfreiheit	905
IV. Insbesondere: Differenzierung der Entgelte zwischen organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern	906
1. Allgemeines	906
2. Keine Pflicht zur Gleichstellung von Nichtorganisierten wie Organisierten	907
3. Keine Pflicht zur Schlechterstellung von Organisierten gegenüber Nichtorganisierten	908
4. Kein Recht zur sachgrundlosen Besserstellung von Nichtorgani- sierten gegenüber Organisierten	910
a) Besserstellung von Nichtorganisierten	911
b) Andersbehandlung von Organisierten	912
c) Wahlrecht als Besserstellung	914
d) Besserstellung durch das Angebot günstigerer Arbeitsbedin- gungen	918
e) Rechtfertigung einer Besserstellung	923
N. Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	926
I. Allgemeines	926
1. Herkunft und Geltung	926
2. Abgrenzung	928
II. Geltungsbereich	930
1. Maßnahmen mit kollektivem Bezug	931
2. Bestehendes Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeit- nehmer	937
3. Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung	939
III. Vergleichsgruppe	941
IV. Rechtfertigungsgründe einer Ungleichbehandlung	947
V. Beweislast	954
VI. Rechtsfolgen des Verstoßes	956
VII. Einzelfragen	964
1. Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen	964
2. Arbeitsentgelt	968
a) Allgemeines	968
b) Lohnerhöhungen	969
c) Gratifikationen	970
d) Ruhegeldzusage	971
e) Sozialplan	972

Teil 3: Anhang

	Seite
Richtlinie 2006/54/EG	453
Richtlinie 2000/43/EG	469
Richtlinie 2000/78/EG	476
Sachverzeichnis	487