

Verena Guttenberg

**Schutz vor Diskriminierung
im Beschäftigungsverhältnis in Großbritannien –
Equality Act 2010**



Herbert Utz Verlag · München

Neue Juristische Beiträge

herausgegeben von

Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf)

Prof. Dr. Thomas Küffner (Fachhochschule Landshut)

Prof. Dr. Georg Steinberg (EBS Universität für Wirtschaft und Recht Wiesbaden)

Prof. Dr. Fabian Wittreck (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

Band 103



Zugl.: Diss., Osnabrück, Univ., 2014

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen bleiben – auch bei nur auszugsweiser Verwendung – vorbehalten.

Copyright © Herbert Utz Verlag GmbH · 2015

ISBN 978-3-8316-4414-8

Printed in EU

Herbert Utz Verlag GmbH, München

089-277791-00 · www.utzverlag.de

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-------------|
| Abkürzungsverzeichnis | XVII |
| Einleitung | 1 |
| I. Gegenstand und Ziel der Arbeit | 2 |
| II. Aufbau der Arbeit | 4 |
| III. Sprachliche Fragen | 4 |
| <u>Kapitel 1: Der <i>Equality Act 2010</i> im Überblick</u> | 6 |
| Teil 1: Entstehungsgeschichte des <i>Equality Act 2010</i> | 6 |
| A. Rechtslage vor Erlass des <i>Equality Act 2010</i> | 6 |
| I. Geschichte des britischen Diskriminierungsschutzrechts | 6 |
| II. Charakteristika des bisherigen Diskriminierungsschutzrechts | 18 |
| B. Vereinheitlichungsvorschläge | 21 |
| I. Historisches | 21 |
| II. <i>Labour Party Election Manifesto 2005</i> | 23 |
| III. <i>Equalities Review</i> | 24 |
| 1. Ziele und Verfahren | 24 |
| 2. Abschlussbericht „ <i>Fairness and Freedom: The Final Report of the Equalities Review</i> “ | 25 |
| IV. <i>Discrimination Law Review</i> | 31 |
| 1. Ziele und Verfahren | 31 |
| 2. Konsultationspapier „ <i>A Framework for Fairness: Proposals for a Single Equality Bill for Great Britain</i> “ | 32 |
| V. Weitere Entwicklungen im politischen Bereich | 34 |
| C. Gesetzesentwurf „ <i>Equality Bill</i> “ | 35 |
| I. Gesetzesgrundlage | 35 |
| II. Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens | 36 |
| III. Reaktionen auf den Gesetzesbeschluss | 39 |
| D. Flankierende Maßnahmen zum Erlass des <i>Equality Act 2010</i> | 41 |
| E. Mit dem <i>Equality Act 2010</i> verbundene sonstige Änderungsvorschläge | 44 |
| F. Der <i>Equality Act 2010</i> im Gefüge europäischer und internationaler Vorschriften | 45 |
| I. Der <i>Equality Act 2010</i> und das Recht der Europäischen Union | 45 |
| II. Der <i>Equality Act 2010</i> und die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten | 48 |

| | |
|--|------------|
| III. Der <i>Equality Act 2010</i> und die Vereinten Nationen | 54 |
| G. Nationale Anwendung und Auslegung des <i>Equality Act 2010</i> | 55 |
| H. Verfassungsrechtlicher Gleichheitsgrundsatz (<i>constitutional equality guarantee</i>) | 57 |
| I. Weitere Entwicklungen | 60 |
| J. Bewertung | 62 |
| K. Im Vergleich: Die Entstehung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) | 62 |
| Teil 2: Zusammenführung der Einzelgesetze | 68 |
| A. Zusammenführung | 68 |
| B. Rechtstechnik | 68 |
| C. Im Vergleich: Die Genese des AGG | 69 |
| Teil 3: Geltungsbereich und Aufbau des <i>Equality Act 2010</i> | 69 |
| A. Räumlicher Geltungsbereich | 69 |
| B. Aufbau des Gesetzes | 71 |
| I. Allgemein | 71 |
| II. Präambel | 72 |
| III. Teil 1 des <i>Equality Act 2010</i> – Sozioökonomische Ungleichheiten | 72 |
| IV. Teil 2 des <i>Equality Act 2010</i> – Gleichstellung: Schlüsselbegriffe | 75 |
| V. Teil 3 des <i>Equality Act 2010</i> – Dienstleistungen und öffentliche Aufgaben | 75 |
| VI. Teil 4 des <i>Equality Act 2010</i> – Räumlichkeiten | 79 |
| VII. Teil 5 des <i>Equality Act 2010</i> – Beschäftigungsverhältnisse | 80 |
| VIII. Teil 6 des <i>Equality Act 2010</i> – Bildungswesen | 80 |
| IX. Teil 7 des <i>Equality Act 2010</i> – Vereinigungen und politische Parteien | 82 |
| X. Teil 8 des <i>Equality Act 2010</i> – Verbotenes Verhalten: zusätzliche Regelungen | 84 |
| XI. Teil 9 des <i>Equality Act 2010</i> – Durchsetzung / Geltendmachung | 84 |
| XII. Teil 10 des <i>Equality Act 2010</i> – Verträge etc. | 84 |
| XIII. Teil 11 des <i>Equality Act 2010</i> – Förderung der Gleichstellung | 85 |
| XIV. Teil 12 des <i>Equality Act 2010</i> – Behinderte: Transport | 93 |
| XV. Teil 13 des <i>Equality Act 2010</i> – Behinderung: Sonstiges | 94 |
| XVI. Teil 14 des <i>Equality Act 2010</i> – Allgemeine Ausnahmen | 95 |
| XVII. Teil 15 des <i>Equality Act 2010</i> – Familienbesitz | 95 |
| XVIII. Teil 16 des <i>Equality Act 2010</i> – Allgemeines und Sonstiges | 96 |
| C. Bewertung | 98 |
| Teil 4: Inkrafttreten | 108 |
| A. Zeitlicher Geltungsbereich, insbesondere schrittweises Inkrafttreten | 108 |
| B. Übergangsregelungen | 110 |
| C. Im Vergleich: Das Inkrafttreten des AGG | 111 |

Kapitel 2: Schutz vor Diskriminierung im Beschäftigungsverhältnis **113**

Teil 1: Geltungsbereich der Schutzvorschriften für das Beschäftigungsverhältnis **113**

- A. Räumlicher Geltungsbereich 113
- B. Zeitlicher Geltungsbereich 117
- C. Persönlicher Geltungsbereich 120
 - I. Bisherige Rechtslage 120
 - II. Arbeitnehmer, ss.39 bis 41 EA 2010 121
 - 1. Beschäftigte und Stellenbewerber 121
 - a) Begriff des Beschäftigungsverhältnisses 121
 - b) Arbeitsverhältnis 123
 - c) Ausbildungsverhältnis 126
 - d) Vertragsverhältnis mit Verpflichtung zur persönlichen Tätigkeit 126
 - e) Atypische Rechtsverhältnisse 127
 - f) Illegalität des Beschäftigungsverhältnisses 134
 - 2. Leiharbeiter (*contract workers*), s.41 EA 2010 135
 - III. Sonderverhältnisse, ss.42 bis 59 EA 2010 137
 - 1. Polizeibeamte, ss.42 und 43 EA 2010 137
 - 2. Partner und Mitglieder einer *Limited Liability Partnership*, ss.44 bis 46 EA 2010 138
 - 3. Prozessanwälte, ss.47 und 48 EA 2010 139
 - 4. Amtsträger, ss.49 bis 52 EA 2010 140
 - 5. *Qualifications bodies*, ss.53 und 54 EA 2010 142
 - 6. Arbeitsvermittlungen, ss.55 und 56 EA 2010 142
 - 7. Berufsverbände, s.57 EA 2010 143
 - 8. Mitglieder eines Kommunalverbandes, ss.58 und 59 EA 2010 144
 - 9. Diskriminierungsverbot bei Betriebsrentensystemen, s.61 EA 2010 144
- D. Bewertung 145
- E. Im Vergleich: Der räumlich, zeitliche und persönliche Geltungsbereich der Schutzvorschriften für das Beschäftigungsverhältnis nach dem AGG 145
 - I. Räumlicher Geltungsbereich 145
 - II. Zeitlicher Geltungsbereich nach § 6 Abs.1 AGG 146
 - III. Persönlicher Geltungsbereich 146
 - 1. Beschäftigte nach § 6 AGG 146
 - 2. Mitgliedschaft in Vereinigungen nach § 18 AGG 149
 - 3. Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse nach § 24 AGG 151
 - 4. Regelungen außerhalb des AGG 152
 - IV. Vergleich 152

| | |
|---|------------|
| Teil 2: Geschützte Merkmale | 152 |
| A. Geschützte Merkmale allgemein (<i>protected characteristics</i>), s.4 EA 2010 | 152 |
| B. Im Gesetzgebungsverfahren vorgeschlagene weitere Merkmale | 153 |
| I. Schutz vor Benachteiligung wegen der genetischen Disposition | 154 |
| II. Schutz vor Benachteiligung wegen der (walisischen) Sprache | 155 |
| III. Schutz vor Benachteiligung wegen Vorstrafen | 155 |
| IV. Schutz von Eltern und Betreuern | 156 |
| C. Die einzelnen geschützten Merkmale | 157 |
| I. Alter (<i>age</i>), s.5 EA 2010 | 157 |
| II. Behinderung (<i>disability</i>), s.6 EA 2010 | 157 |
| 1. Körperliche oder geistige Beeinträchtigung (<i>physical or mental impairment</i>), s.6 (1) (a) EA 2010 | 160 |
| 2. Beeinträchtigung der Ausführung alltäglicher Verrichtungen (<i>adverse effect on ability to carry out normal day-to-day activities</i>), s.6 (1) (b) EA 2010 | 162 |
| 3. Erheblichkeit der Beeinträchtigung (<i>substantial adverse effect</i>), s.6 (1) (b) EA 2010 | 165 |
| 4. Längerfristigkeit der Beeinträchtigung (<i>long-term adverse effect</i>), s.6 (1) (b) EA 2010 | 169 |
| 5. Zeitlicher Schutzbereich, s.6 (4) und sch.1 para 9 EA 2010 | 171 |
| 6. Kinder mit Behinderungen, reg.6 EA 2010 (Disability) Regulations 2010 | 172 |
| 7. Weitere Schutzvorschriften für Behinderte | 172 |
| III. Geschlechtsumwandlung (<i>gender reassignment</i>), s.7 EA 2010 | 173 |
| IV. Ehe und Lebenspartnerschaft (<i>marriage and civil partnership</i>), s.8 EA 2010 | 176 |
| V. Schwangerschaft und Mutterschaft (<i>pregnancy and maternity</i>) | 178 |
| VI. Rasse (<i>race</i>), s.9 EA 2010 | 182 |
| VII. Religion oder Weltanschauung (<i>religion or belief</i>), s.10 EA 2010 | 188 |
| VIII. Geschlecht (<i>sex</i>), s.11 EA 2010 | 195 |
| IX. Sexuelle Orientierung (<i>sexual orientation</i>), s.12 EA 2010 | 195 |
| D. Bewertung | 196 |
| E. Im Vergleich: Die geschützten Merkmale nach § 1 AGG | 197 |
| Teil 3: Allgemein verbotenes Verhalten (<i>prohibited conduct</i>), ss.13 bis 27 EA 2010 | 204 |
| A. Unmittelbare Diskriminierung (<i>direct discrimination</i>), s.13 EA 2010 | 205 |
| I. Entstehungsgeschichte | 205 |
| II. Tatbestand der unmittelbaren Diskriminierung iSv s.13 EA 2010 | 208 |
| 1. Tatbestand | 208 |
| a) Weniger günstige Behandlung | 209 |

| | |
|---|-----|
| b) Wegen eines geschützten Merkmals – Kausalität | 217 |
| 2. Diskriminierung durch Assoziierung und Anscheinsdiskriminierung | 222 |
| a) Diskriminierung durch Assoziierung | 222 |
| b) Anscheinsdiskriminierung | 223 |
| c) Kombination von Diskriminierung durch Assoziierung und Anscheinsdiskriminierung | 226 |
| d) Einschränkungen des Schutzes vor Diskriminierung durch Assoziierung und Anscheinsdiskriminierung | 226 |
| 3. Sonderregelungen für bestimmte geschützte Merkmale | 227 |
| III. Bewertung | 229 |
| IV. Im Vergleich: Der Tatbestand der unmittelbaren Benachteiligung nach § 3 Abs.1 AGG | 229 |
| B. Kombinierte Diskriminierung wegen zweier Merkmale (<i>combined discrimination: dual characteristics</i>), s.14 EA 2010 | 233 |
| I. Begriffsbestimmung | 233 |
| II. Entstehungsgeschichte | 234 |
| III. Gesetzesregelung | 238 |
| 1. Anwendungsbereich | 239 |
| 2. Tatbestand | 240 |
| IV. Rechtslage ohne Inkrafttreten von s.14 EA 2010 | 242 |
| V. Bewertung | 243 |
| VI. Im Vergleich: Der Tatbestand der Mehrfachbenachteiligung nach § 4 AGG | 244 |
| C. Diskriminierung aufgrund einer Folge von Behinderung (<i>discrimination arising from disability</i>), s.15 EA 2010 | 245 |
| I. Entstehungsgeschichte | 246 |
| II. Gesetzesregelung | 250 |
| 1. Abgrenzung zu unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung | 250 |
| 2. Tatbestand | 251 |
| a) Ungünstige Behandlung, s.15 (1) (a) EA 2010 | 251 |
| b) Aufgrund einer Folge von Behinderung, s.15 (1) (a) EA 2010 | 251 |
| c) Kenntnis von der Behinderung, s.15 (2) EA 2010 | 252 |
| 3. Objektive Rechtfertigung, s.15 (1) (b) EA 2010 | 254 |
| III. Bewertung | 254 |
| IV. Im Vergleich: Das Verbot der unmittelbaren Benachteiligung wegen Behinderung nach §§ 3 Abs.1, 1 AGG | 255 |
| D. Anpassungspflicht (<i>duty to make adjustments</i>), ss.20 bis 22 EA 2010 | 255 |
| I. Entstehungsgeschichte | 255 |
| II. Gesetzesregelung | 257 |

| | |
|---|-----|
| 1. Allgemein | 257 |
| 2. Tatbestand | 257 |
| a) Anwendungsbereich | 257 |
| b) Erhebliche Benachteiligung | 257 |
| c) In Bezug auf eine relevante Angelegenheit | 258 |
| d) Benachteiligungsgründe | 258 |
| e) Speziell im Beschäftigungsverhältnis: Kenntnis von der Behinderung, sch.8 para 20 (1) (a) EA 2010 | 260 |
| 3. Rechtsfolge | 262 |
| a) Allgemein | 262 |
| b) Zumutbarkeit | 263 |
| c) Grundsatz der Kostenfreiheit für den Betroffenen | 266 |
| d) Konkretisierung für die einzelnen Lebensbereiche | 267 |
| aa) Konkretisierung für das Beschäftigungsverhältnis | 267 |
| bb) Konkretisierung für die sonstigen im <i>Equality Act 2010</i> geschützten Bereiche | 268 |
| e) Sonderfall: Anpassungen an gemieteten Räumlichkeiten | 268 |
| III. Vorschläge für eine Anpassungspflicht in Bezug auf andere Personengruppen | 270 |
| IV. Bewertung | 271 |
| V. Im Vergleich: Die Pflicht zur Vornahme angemessener Vorkehrungen nach Art.5 RL 2000/78/EG | 271 |
| E. Mittelbare Diskriminierung (<i>indirect discrimination</i>), s.19 EA 2010 | 273 |
| I. Entstehungsgeschichte | 273 |
| II. Gesetzesregelung | 277 |
| 1. Tatbestand | 277 |
| a) Neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, s.19 (2) (a) EA 2010 | 277 |
| b) Besondere Benachteiligung einer Gruppe mit einem bestimmten geschützten Merkmal, s.19 (2) (b) EA 2010 | 278 |
| c) Besondere Benachteiligung des Betroffenen selbst, s.19 (2) (c) EA 2010 | 283 |
| d) Kausalitätserfordernis | 283 |
| 2. Objektive Rechtfertigung, s.19 (2) (d) EA 2010 | 284 |
| III. Bewertung | 284 |
| IV. Im Vergleich: Der Tatbestand der mittelbaren Benachteiligung nach § 3 Abs.2 AGG | 284 |
| F. Belästigung (<i>harassment</i>), s.26 EA 2010 | 287 |
| I. Entstehungsgeschichte | 287 |
| II. Gesetzesregelung | 289 |

| | |
|---|-----|
| 1. Unerwünschtes Verhalten („ <i>unwanted conduct</i> “) | 290 |
| 2. Die verbotenen Formen unerwünschten Verhaltens | 292 |
| a) Unerwünschtes Verhalten in Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal („ <i>unwanted conduct related to a relevant protected characteristic</i> “), s.26 (1) (a) EA 2010 | 292 |
| b) Unerwünschtes Verhalten sexueller Natur („ <i>unwanted conduct of a sexual nature</i> “), s.26 (2) (a) EA 2010 | 293 |
| c) Benachteiligung aufgrund der Teilnahme an oder Ablehnung von einem bestimmten unerwünschten Verhalten, s.26 (3) (a) und (c) EA 2010 | 294 |
| 3. Zweck oder Auswirkung der Würdeverletzung oder Beeinträchtigung des Umfelds („ <i>purpose or effect</i> “) | 294 |
| III. Auffangregelung, s.212 (5) EA 2010 | 297 |
| IV. Haftung des Arbeitgebers für Belästigungen durch Dritte, s.40 (2) EA 2010 | 297 |
| V. Exkurs: Schutz vor Belästigung außerhalb des <i>Equality Act 2010</i> | 298 |
| VI. Bewertung | 299 |
| VII. Im Vergleich: Die Belästigungstatbestände nach § 3 Abs.3 und 4 AGG | 299 |
| G. Viktimisierung (<i>victimisation</i>), s.27 EA 2010 | 302 |
| I. Entstehungsgeschichte | 302 |
| II. Gesetzesregelung | 303 |
| 1. Nachteil („ <i>detriment</i> “) | 304 |
| 2. Geschützte Handlung iSv s.27 (2) EA 2010 („ <i>protected act</i> “) | 306 |
| 3. Exkurs: Geschützte Handlung iSv s.77 (4) EA 2010 („relevante Vergütungsoffenlegung“) | 308 |
| 4. Kausalitätserfordernis („ <i>because</i> “) | 308 |
| III. Bewertung | 312 |
| IV. Im Vergleich: Das Maßregelungsverbot nach § 16 AGG | 313 |
| H. Verbotenes Verhalten: zusätzliche Regelungen (<i>prohibited conduct: ancillary</i>), ss.108 bis 112 EA 2010 | 317 |
| I. Anweisung zu, Veranlassung von oder Verleitung zu Gesetzesverstößen (<i>instructing, causing or inducing contraventions</i>), s.111 EA 2010 | 317 |
| II. Hilfeleistung bei Gesetzesverstößen (<i>aiding contraventions</i>), s.112 EA 2010 | 319 |
| III. Bewertung | 321 |
| IV. Im Vergleich: Das Anweisungsverbot nach § 3 Abs.5 AGG | 322 |
| Teil 4: Speziell im Zusammenhang mit Beschäftigungsverhältnissen verbotenes Verhalten | 323 |
| A. Begriff des Beschäftigungsverhältnisses | 324 |
| B. Allgemeine Pflichten im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis | 325 |

| | |
|---|-----|
| I. Pflicht zur Vornahme zumutbarer Anpassungen, s.39 (5) EA 2010 | 325 |
| II. Belästigungsverbot, s.40 EA 2010 | 326 |
| 1. Belästigungsverbot allgemein, s.40 (1) EA 2010 | 326 |
| 2. Haftung des Arbeitgebers für Belästigungen durch Dritte, s.40 (2) bis (4) EA 2010 | 327 |
| C. Anbahnung und Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses, s.39 (1) und (3) EA 2010 | 331 |
| I. Einstellungs- und Auswahlverfahren (<i>arrangements for deciding to whom to offer employment</i>), s.39 (1) (a) und (3) (a) EA 2010 | 332 |
| 1. Stellenanzeigen | 333 |
| 2. Bewerbungsverfahren | 334 |
| 3. Speziell Fragen nach Behinderung oder Gesundheitszustand (<i>enquiries about disability and health</i>), s.60 EA 2010 | 336 |
| a) Entstehungsgeschichte | 336 |
| b) Gesetzesregelung | 337 |
| c) Bewertung | 341 |
| II. Einstellungsbedingungen (<i>terms on which A offers B employment</i>), s.39 (1) (b) und (3) (b) EA 2010 | 342 |
| III. Nichtberücksichtigung bei der Stellenbesetzung (<i>by not offering employment</i>), s.39 (1) (c) und (3) (c) EA 2010 | 342 |
| D. Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses | 343 |
| I. Arbeitsbedingungen (<i>terms of employment</i>), s.39 (2) (a) und (4) (a) EA 2010 | 343 |
| II. Speziell Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft in beschäftigungsbezogenen Fällen, s.18 EA 2010 | 347 |
| III. Zugang zu Beförderung, Versetzung oder Schulungen bzw. anderen Vorteilen, Betriebseinrichtungen oder Dienstleistungen (<i>access to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service</i>), s.39 (2) (b) und (4) (b) EA 2010 | 349 |
| E. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (<i>dismissing</i>), s.39 (2) (c) und (4) (c) EA 2010 | 351 |
| I. Abgrenzung zwischen diskriminierenden und allgemein rechtswidrigen Kündigungen | 351 |
| II. Beendigungsformen | 353 |
| F. Jeder andere Nachteil (<i>any other detriment</i>), s.39 (2) (d) und (4) (d) EA 2010 | 354 |
| G. Sonderfall Betriebsrentensysteme (<i>occupational pension schemes</i>), ss.61 bis 63 EA 2010 | 355 |
| H. Verantwortlichkeit des Arbeitgebers oder <i>principals</i> für das Verhalten seiner Beschäftigten oder <i>agents</i> sowie deren eigene Verantwortlichkeit | 357 |

| | |
|--|------------|
| I. Verantwortlichkeit von Arbeitgebern und <i>principals</i> , s.109 EA 2010 | 357 |
| II. Verantwortlichkeit von Beschäftigten und <i>agents</i> , s.110 EA 2010 | 361 |
| J. Weitere Benachteiligungsverbote und Gleichstellungsgebote im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis und dessen Beendigung | 363 |
| K. Bewertung | 363 |
| L. Im Vergleich: Die beschäftigungsbezogenen Benachteiligungsverbote des § 7 iVm § 2 AGG und die Organisationspflichten der §§ 11 und 12 AGG | 364 |
| I. Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses | 364 |
| II. Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses | 369 |
| III. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses | 374 |
| IV. Verhältnis zu anderen Benachteiligungsverboten | 375 |
| V. Rechtsfolgen | 375 |
| VI. Vergleich | 376 |
| Teil 5: Ausnahmen und Rechtfertigungsgründe | 377 |
| A. Asymmetrisch ausgestaltete Tatbestände | 377 |
| B. Ausnahmen | 377 |
| I. Entstehungsgeschichte | 377 |
| II. Allgemeine Ausnahmetatbestände, ss.191ff., schs.22 und 23 EA 2010 | 378 |
| 1. Gesetzliche Befugnisse (<i>statutory authority</i>), s.191 iVm sch.22 para 1 EA 2010 | 379 |
| 2. Gewährleistung der nationalen Sicherheit (<i>national security</i>), s.192 EA 2010 | 379 |
| 3. Wohltätigkeitsorganisationen (<i>charities</i>), ss.193, 194 EA 2010 | 380 |
| 4. Sport (<i>sport</i>), s.195 EA 2010 | 381 |
| 5. Allgemeine Ausnahmen (<i>general exceptions</i>), s.196 iVm sch.23 EA 2010 | 382 |
| 6. Alter (<i>age</i>), s.197 EA 2010 | 384 |
| III. Speziell für den Beschäftigungsbereich geltende Ausnahmetatbestände | 385 |
| 1. Ausnahmen für den Beschäftigungsbereich (<i>work: exceptions</i>), s.83 (11) iVm sch.9 EA 2010 | 385 |
| a) Berufliche Anforderungen (<i>occupational requirements – general</i>), sch.9 para 1 EA 2010 | 385 |
| aa) Entstehungsgeschichte | 386 |
| bb) Gesetzesregelung | 386 |
| b) Religiöse Anforderungen in Bezug auf Geschlecht, Ehe etc., sexuelle Orientierung (<i>religious requirements relating to sex, marriage etc.</i> , <i>sexual orientation</i>), sch.9 para 2 EA 2010 | 391 |
| aa) Entstehungsgeschichte | 391 |
| bb) Gesetzesregelung | 393 |

| | |
|---|-----|
| c) Andere Anforderungen in Bezug auf Religion oder Weltanschauung (<i>other requirements relating to religion or belief</i>), sch.9 para 3 EA 2010 | 394 |
| aa) Entstehungsgeschichte | 394 |
| bb) Gesetzesregelung | 395 |
| d) Bewaffnete Streitkräfte (<i>armed forces</i>), sch.9 para 4 EA 2010 | 396 |
| e) Arbeitsvermittlungsdienste (<i>employment services</i>), sch.9 para 5 EA 2010 | 397 |
| f) Ausnahmen in Bezug auf das Alter (<i>exceptions relating to age</i>), sch.9 part 2 EA 2010 | 398 |
| aa) Ausnahmen aufgrund des Erreichens des Rentenalters, sch.9 paras 8 und 9 EA 2010 | 398 |
| (1) Entstehungsgeschichte, insbesondere Abschaffung des Standard- Rentenalters | 398 |
| (2) Pensionierung (<i>retirement</i>), sch.9 para 8 EA 2010 | 401 |
| (3) Stellenbewerber im oder nahe dem Rentenalter (<i>applicants at or approaching retirement age</i>), sch.9 para 9 EA 2010 | 402 |
| bb) Dienstzeitabhängige Vorteile (<i>benefits based on length of service</i>), sch.9 para 10 EA 2010 | 402 |
| cc) Nationaler Mindestlohn: junge Beschäftigte (<i>national minimum wage: young workers</i>), sch.9 para 11 EA 2010 | 404 |
| dd) Nationaler Mindestlohn: Auszubildende (<i>national minimum wage: apprentices</i>), sch.9 para 12 EA 2010 | 404 |
| ee) Betriebsbedingte Kündigung (<i>redundancy</i>), sch.9 para 13 EA 2010 | 404 |
| ff) Versicherungen etc. (<i>insurance etc.</i>), sch.9 para 14 EA 2010 | 405 |
| gg) Kinderbetreuung (<i>child care</i>), sch.9 para 15 EA 2010 | 405 |
| hh) Beiträge zur privaten Altersversorgung (<i>contributions to personal pension schemes</i>), sch.9 para 16 EA 2010 | 406 |
| g) Weitere Ausnahmetatbestände (<i>other exceptions</i>), Teil 3 sch.9 EA 2010 | 406 |
| aa) Außervertragliche Zahlungen an Frauen im Mutterschaftsurlaub (<i>non- contractual payments to women on maternity leave</i>), sch.9 para 17 EA 2010 | 406 |
| bb) Vom Familienstand abhängige Vorteile (<i>benefits dependent on marital status, etc.</i>), sch.9 para 18 EA 2010 | 407 |
| cc) Erbringung von Dienstleistungen etc. für die Öffentlichkeit (<i>provision of services etc. to the public</i>), sch.9 para 19 EA 2010 | 407 |
| dd) Versicherungsverträge etc. (<i>insurance contracts, etc.</i>), sch.9 para 20 EA 2010 | 408 |

| | |
|---|------------|
| 2. Gesetzliche Vorschriften (<i>statutory provisions</i>), s.191 iVm sch.22 paras 2 bis 5 EA 2010 | 408 |
| a) Schutz von Frauen (<i>protection of women</i>), sch.22 para 2 EA 2010 | 408 |
| b) Ernennungen im Bildungsbereich etc.: religiöser Glaube (<i>educational appointments, etc.: religious belief</i>), sch.22 paras 3 und 4 EA 2010 | 409 |
| c) Beschäftigung im Dienste der Krone etc. (<i>Crown employment, etc.</i>), sch.22 para 5 EA 2010 | 409 |
| IV. Ausnahmetatbestände außerhalb des <i>Equality Act 2010</i> | 409 |
| C. Rechtfertigungsgründe | 410 |
| I. Entstehungsgeschichte | 410 |
| II. Objektive Rechtfertigung allgemein | 412 |
| 1. Rechtmäßiges Ziel (<i>legitimate aim</i>) | 413 |
| 2. Verhältnismäßiges Mittel (<i>proportionate means</i>) | 415 |
| 3. Maßgeblicher Zeitpunkt | 417 |
| III. Besonderheiten der unmittelbare Altersdiskriminierung, s.13 (2) EA 2010 | 417 |
| 1. Vereinbarkeit von s.13 (2) EA 2010 mit Unionsrecht | 418 |
| 2. Rechtmäßige Ziele | 420 |
| 3. Verhältnismäßige Mittel | 421 |
| IV. Bewertung | 425 |
| V. Im Vergleich: Die Rechtfertigungsgründe der §§ 8, 9 und 10 AGG und die objektive Rechtfertigung im Tatbestand des § 3 Abs.2 AGG | 425 |
| 1. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen, § 8 Abs.1 AGG | 425 |
| 2. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung, § 9 AGG | 428 |
| 3. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, § 10 AGG | 430 |
| 4. Die objektive Rechtfertigung im Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung, § 3 Abs.2 AGG | 435 |
| 5. Vergleich | 435 |
| Teil 6: Weitere Gleichbehandlungsmaßnahmen im Beschäftigungs- verhältnis | 436 |
| A. Positive Maßnahmen | 436 |
| I. Allgemein | 436 |
| II. Abgrenzung zur positiven Diskriminierung und zu neutralen Maßnahmen | 438 |
| III. Positive Maßnahmen (<i>positive action</i>), ss.158 und 159 EA 2010 | 438 |
| 1. Entstehungsgeschichte | 438 |
| 2. Gesetzesregelungen | 443 |
| a) Positive Maßnahmen: allgemein (<i>positive action: general</i>), s.158 EA 2010 | 443 |

| | |
|---|-----|
| aa) Tatbestand | 443 |
| bb) Rechtsfolge | 445 |
| b) Positive Maßnahmen: Einstellung und Beförderung (<i>positive action: recruitment and promotion</i>), s.159 EA 2010 | 446 |
| aa) Tatbestand | 446 |
| bb) Rechtsfolge | 447 |
| 3. Bewertung | 450 |
| IV. Sonstige gesetzliche positive Maßnahmen | 450 |
| V. Im Vergleich: Die positiven Maßnahmen nach § 5 AGG | 451 |
| B. Gleiche Vertragsbedingungen (<i>equality of terms</i>) | 455 |
| I. Gleichstellung in Bezug auf das Geschlecht (<i>sex equality</i>), ss.64ff. EA 2010 | 455 |
| 1. Entstehungsgeschichte | 455 |
| 2. Gesetzesregelung | 460 |
| a) Abgrenzung zur Geschlechtsdiskriminierung | 461 |
| b) Anwendungsbereich | 462 |
| c) Tatbestand | 462 |
| aa) Vertragsbedingungen, s.80 (2) EA 2010 | 462 |
| bb) Vergleichbare Beschäftigung | 464 |
| (1) Vergleichsbetrachtung, ss.64 und 79 EA 2010 | 465 |
| (2) Vergleichbarkeit bezüglich des Beschäftigungsinhalts | 465 |
| (a) Gleichartige Arbeit (<i>like work</i>), s.65 (1) (a), (2) und (3) EA 2010 | 465 |
| (b) Gleichzusetzende Arbeit (<i>work rated as equivalent</i>), s.65 (1) (b), (4) und (5) EA 2010 | 468 |
| (c) Gleichwertige Arbeit (<i>work of equal value</i>), s.65 (1) (c) und (6) EA 2010 | 470 |
| (d) Verhältnisvergleich (<i>proportionate comparators</i>) | 471 |
| (3) Vergleichbarkeit bezüglich des Beschäftigungsumfelds, s.79 EA 2010 | 471 |
| (4) Vergleichbarkeit in zeitlicher Hinsicht, s.64 (2) EA 2010 | 475 |
| (5) Auswahl der Vergleichsperson | 476 |
| (6) Aufschiebende Bedingung | 478 |
| (7) Ausnahmen vom Erfordernis der Vergleichsbetrachtung | 478 |
| d) Rechtsfolge: Geschlechtsgleichstellungsklausel (<i>sex equality clause</i>), s.66 (1) EA 2010 | 478 |
| e) Geschlechtsgleichstellungsregel für betriebliche Altersversorgung (<i>sex equality rule</i>), s.67 (1) und (2) EA 2010 | 479 |
| f) Ausnahmen (<i>equality of terms: exceptions</i>), s.80 (8) iVm sch.7 EA 2010 | 480 |

| | |
|---|------------|
| g) Einwand des wichtigen Grundes (<i>defence of material factor</i>), s.69 EA 2010 | 481 |
| aa) Wichtiger Grund | 483 |
| bb) Zusatzanforderungen bei mittelbarer Diskriminierung | 485 |
| II. Gleichstellung in Bezug auf Schwangerschaft und Mutterschaft (<i>pregnancy and maternity equality</i>), ss.72 bis 76 EA 2010 | 488 |
| III. Offenlegung von Informationen (<i>disclosure of information</i>), ss.77 und 78 EA 2010 | 489 |
| 1. Gespräche über die Vergütung (<i>discussions about pay</i>), s.77 EA 2010 | 490 |
| 2. Informationen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle (<i>gender pay gap information</i>), s.78 EA 2010 | 492 |
| IV. Bewertung | 493 |
| V. Im Vergleich: Der Grundsatz der Entgeltgleichbehandlung nach § 7 Abs.1 iVm § 2 Abs.1 Nr.2 und § 8 Abs.2 AGG | 494 |
| Teil 7: Rechtsfolgen und Sanktionen | 499 |
| A. Verstoß gegen die gesetzlichen Handlungsverbote | 499 |
| B. Allgemeine Auswirkungen auf Verträge (<i>contracts, etc.</i>), ss.142 bis 146 EA 2010 | 499 |
| I. Undurchsetzbare vertragliche oder außervertragliche Bestimmungen (<i>unenforceable terms</i>), ss.142 und 143 EA 2010 | 499 |
| II. Freizeichnungsklauseln (<i>contracting out</i>), s.144 EA 2010 | 500 |
| III. Kollektivvereinbarungen und unternehmensinterne Regelungen (<i>collective agreements and rules of undertaking</i>), ss.145 und 146 EA 2010 | 502 |
| C. Bewertung | 502 |
| D. Im Vergleich: Die Rechtsfolgen der § 7 Abs.2 und 3 sowie §§ 13 und 14 AGG | 503 |
| I. Unwirksamkeit von Vereinbarungen, § 7 Abs.2 AGG | 503 |
| II. Verletzung vertraglicher Pflichten, § 7 Abs.3 AGG | 505 |
| III. Beschwerderecht, § 13 AGG | 505 |
| IV. Leistungsverweigerungsrecht, § 14 AGG | 507 |
| V. Vergleich | 509 |
| Teil 8: Gerichtliche und außergerichtliche Geltendmachung | 509 |
| A. Informationsgewinnung | 509 |
| I. Einholung von Informationen (<i>obtaining information, etc.</i>), s.138 EA 2010 | 509 |
| II. Informationsgewinnung nach den <i>Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013</i> | 511 |
| B. Unterstützungsmöglichkeiten | 512 |
| I. <i>Equality and Human Rights Commission</i> | 512 |

| | |
|--|-----|
| II. Weitere unterstützende Organisationen | 514 |
| C. Außergerichtliche und alternative Streitbeilegung | 515 |
| I. Interne Beschwerdeverfahren | 515 |
| II. Schlichtungs- und Mediationsverfahren | 515 |
| III. Regelung im Vergleichsweg | 517 |
| 1. Vergleiche mit Unterstützung von ACAS, s.144 (4) (a) EA 2010 | 517 |
| 2. Qualifizierte Vergleichsvereinbarung (<i>qualifying settlement agreement</i>), ss.144 (4) (b), 147 EA 2010 | 517 |
| 3. Gerichtliche Überprüfung von Vergleichen | 519 |
| D. Gerichtliche Verfahren | 520 |
| I. Allgemein | 520 |
| II. Klagebefugnis | 520 |
| 1. Klagebefugnis des Betroffenen | 520 |
| 2. Klagebefugnis der <i>Equality and Human Rights Commission</i> | 520 |
| 3. Sammelklagen | 521 |
| III. Beweislast (<i>burden of proof</i>), s.136 EA 2010 | 521 |
| 1. Allgemein | 521 |
| 2. Die gesetzliche Regelung in s.136 EA 2010 | 523 |
| IV. Vorausgegangene Feststellungen (<i>previous findings</i>), s.137 EA 2010 | 526 |
| V. Zivilgerichte (<i>civil courts</i>), ss.114ff. EA 2010 | 526 |
| 1. Zuständigkeit | 526 |
| 2. Zusammensetzung der Zivilgerichte | 528 |
| 3. Verfahren | 528 |
| 4. Insbesondere Klageerhebung und Klagefrist nach s.118 EA 2010 | 529 |
| 5. Abhilfemaßnahmen (<i>remedies</i>), s.119 EA 2010 | 529 |
| 6. Kosten | 530 |
| VI. Arbeitsgerichte (<i>employment tribunals</i>), ss.120ff. EA 2010 | 530 |
| 1. Allgemein | 530 |
| 2. Zuständigkeit | 532 |
| a) Sachliche Zuständigkeit, ss.120, 127ff. EA 2010 | 532 |
| b) Örtliche Zuständigkeit | 534 |
| c) Instanzenzug | 534 |
| 3. Besetzung der Arbeitsgerichte | 535 |
| 4. Verfahren | 536 |
| a) Verfahren in allgemeinen Beschäftigungsfällen | 536 |
| b) Verfahren in Bezug auf gleiche Vertragsbedingungen | 537 |
| 5. Insbesondere Klageerhebung, Klagefristen, weiteres Verfahren und Kosten | 537 |
| a) Klageerhebung und weiteres Verfahren | 537 |

| | |
|--|-----|
| b) Klagefristen | 538 |
| aa) Klagefristen für allgemeine Beschäftigungsfälle, s.123 EA 2010 | 538 |
| bb) Klagefristen für die Geltendmachung von gleichen Vertragsbedingungen, s.129 EA 2010 | 541 |
| cc) Klagefristen für die Geltendmachung von Unionsrecht | 543 |
| c) Kosten | 544 |
| 6. Abhilfemaßnahmen (<i>remedies</i>), ss.124ff. EA 2010 | 546 |
| a) Allgemeine Abhilfemaßnahmen (<i>remedies: general</i>), s.124 EA 2010 | 546 |
| aa) Feststellung (<i>declaration</i>), s.124 (2) (a) EA 2010 | 547 |
| bb) Schadensersatz (<i>compensation</i>), s.124 (2) (b), (4) bis (6) EA 2010 | 547 |
| (1) Allgemein | 548 |
| (2) Arten von Schadensersatz | 549 |
| (a) Verdienstaussfall (<i>loss of earnings</i>) | 550 |
| (b) Immaterielle Schäden (<i>injury to feelings</i>) | 550 |
| (c) Verschärfter oder Strafschadensersatz (<i>aggravated or exemplary damages</i>) | 550 |
| (d) Schadensersatz bei Nichtübermittlung von schriftlichen Arbeitsvertragsbedingungen | 551 |
| (3) Höhe des Schadensersatzes | 552 |
| (a) Allgemein | 552 |
| (b) Vermögensschäden | 554 |
| (c) Immaterielle Schäden (<i>injury to feelings</i>) | 555 |
| (d) Zinsen (<i>interest</i>), s.139 EA 2010 | 556 |
| (e) Steuern | 556 |
| (4) Schadensersatz bei mittelbarer Diskriminierung, s.124 (4) und (5) EA 2010 | 557 |
| cc) Empfehlung (<i>appropriate recommendation</i>), s.124 (2) (c), (3) und (7) EA 2010 | 557 |
| b) Abhilfemaßnahmen in Verfahren betreffend die nationale Sicherheit (<i>remedies: national security</i>), s.125 EA 2010 | 560 |
| c) Abhilfemaßnahmen in Verfahren betreffend Betriebsrentensysteme (<i>remedies: occupational pension schemes</i>), s.126 EA 2010 | 561 |
| d) Abhilfemaßnahmen in Verfahren betreffend gleiche Vertragsbedingungen, ss.132ff. EA 2010 | 561 |
| aa) Nicht-rentenbezogene Fälle (<i>remedies in non-pension cases</i>), s.132 EA 2010 | 561 |
| bb) Rentenbezogene Fälle (<i>remedies in pension cases</i>), s.133 EA 2010 | 562 |
| cc) Ansprüche auf rückständige Leistungen (<i>remedies in claims for arrears brought by pensioner members</i>), s.134 EA 2010 | 562 |

| | |
|--|------------|
| dd) Untersuchungen zur Entgeltgleichheit (<i>equal pay audits</i>), s.139A EA 2010 | 562 |
| 7. Arbeitsgerichtliche Verfahren in der Statistik | 563 |
| VII. Verhalten, aufgrunddessen mehrere Gerichtsverfahren angestrengt werden (<i>conduct giving rise to separate proceedings</i>), s.140 EA 2010 | 563 |
| VIII. Gerichtliche Überprüfung (<i>judicial review</i>), s.113 (3) (a) EA 2010 | 563 |
| IX. Bewertung | 566 |
| X. Im Vergleich: Die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG | 566 |
| 1. Arbeitsgerichtliches Verfahren | 567 |
| 2. Insbesondere Beweislast und Unterstützung durch Antidiskriminierungs- verbände, §§ 22 und 23 AGG | 568 |
| a) Beweislast nach § 22 AGG | 568 |
| b) Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände nach § 23 AGG | 572 |
| 3. Entschädigung und Schadensersatz nach § 15 AGG | 573 |
| 4. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, §§ 25 bis 30 AGG | 580 |
| 5. Vergleich | 581 |
| Bewertung | 583 |
| Literaturverzeichnis | 591 |
| Rechtsnormfundstellen | 643 |

Einleitung

Diskriminierung in all ihren Formen und Facetten existiert schon seit Jahrtausenden.¹ In den letzten Jahrhunderten, insbesondere aber in neuerer Zeit wurde dem Schutz vor Diskriminierung ein wichtiger Stellenwert in der politischen Arbeit beigemessen bis hin zu seiner Anerkennung als eine der Grundfesten der Demokratie. Diskriminierungsschutz und Gleichstellung sind nunmehr Eckpfeiler des Zusammenlebens in der modernen, multikulturellen Gesellschaft.

Einige Vertreter der juristischen Wissenschaft lehnen jedoch das Konzept des Diskriminierungsschutzes – also des Schutzes vor ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen wegen bestimmter geschützter Merkmale – an sich ab, entweder, weil ihrer Auffassung nach schon überhaupt keine Diskriminierungen stattfinden, sondern sich die Lebenslage der Betroffenen² durch deren eigene Entscheidungen in einer bestimmten Art und Weise darstellt,³ oder, weil Diskriminierungen wirtschaftlich ineffizient⁴ und rufschädigend⁵ seien und daher durch die Mechanismen des freien Marktes selbst abgestraft und beseitigt würden. Zudem griffen Diskriminierungsschutzregelungen in übermäßiger Weise in die Freiheitsrechte des Einzelnen ein⁶ und seien als Normsetzung der ‚überlegenen Mehrheit‘ ihrerseits per se benachteiligend⁷. Diese Ansätze sind jedoch abzulehnen.

Abgesehen davon, dass es insbesondere für die Theorie eines regulierenden Marktgeschehens keinerlei (empirische) Anhaltspunkte oder gar Beweise gibt, verkennen diese Ansichten grundlegend, dass beschränkende Benachteiligungen aufgrund bestimmter Merkmale jeder Gesellschaft immanent⁸ und täglich präsent sind und Normzweck der Diskriminierungsverbote gerade die Herstellung der rechtlichen Gleichheit aller Menschen in Gestalt von Vertragsfreiheit⁹ und „Menschenintegration“¹⁰ sein muss. Dem Gleichbehandlungsgebot bzw. Diskriminierungsverbot¹¹

¹ Ausgehend vom lateinischen Wortstamm hat „Diskriminierung“ eigentlich die neutrale Bedeutung von „Unterscheidung“ oder „unterschiedliche Behandlung“. Im modernen Sprachgebrauch wird mit dem Begriff jedoch oft negativ eine ungerechte oder nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Merkmale assoziiert, *Schiek*, Differenzierte Gerechtigkeit, S.24.

² Die männliche Bezeichnung umfasst selbstverständlich auch die weibliche Form.

³ Vgl. *Becker*, JLE 1985, Vol.3 Iss.1, S.33ff.

⁴ Vgl. *Davies*, Labour Law, S.120 m.w.N.

⁵ *Epstein*, Equal Opportunity or More Opportunity?, S.38.

⁶ *Epstein*, Equal Opportunity or More Opportunity?, S.8, 11.

⁷ *Bamforth/Malik/O’Cinneide*, Discrimination Law, S.519ff., 535.

⁸ *Fredman*, Women and the Law, S.406; *Wedderburn*, The Worker and the Law, S.459: „We live in a society that carries structures of discrimination in its bones.“

⁹ *Wenckebach*, Antidiskriminierungsrechtliche Aspekte des Kündigungsschutzes, S.56 mw.N.

Dieser Grundsatz liegt allen arbeitsrechtlichen Normen zugrunde, vgl. nur *Sinzheimer*, Grundzüge des Arbeitsrechts, S.59ff.

¹⁰ *Reichold*, ZfA 2006, S.257, 261. In diese Richtung auch *Collins*, Employment Law, S.55.

¹¹ Die beiden Begrifflichkeiten werden nahezu synonym gebraucht, *Meyer*, Das Diskriminierungsverbot des Gemeinschaftsrechts, S.35. Kritisch insoweit *Barnard*, CLJ 1998, Vol.57 Iss.2, S.352, 363, wonach das Diskriminierungsverbot der Rahmen sei, der dem Gleichbehandlungsge-

kommt mithin ein fundamentaler Wert¹² in der Gesellschaft zu. Dies erkannte schon Aristoteles, als er forderte, dass Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln sei.

Gleichheitsbeschränkungen stellen insbesondere in der vulnerablen Rechtsbeziehung eines privaten Beschäftigungsverhältnisses ein gesellschaftliches und wirtschaftliches Problem dar¹³, das ohne grundlegendes Verständnis der rechtlichen Schutzmechanismen kaum bzw. nicht bewältigt werden kann.

I. Gegenstand und Ziel der Arbeit

Gegenstand und Ziel dieser Arbeit ist mithin die eingehende Darstellung und Analyse solcher beschäftigungsbezogener Schutzmechanismen im britischen *Equality Act 2010* einschließlich der begleitenden Sekundärrechtsvorschriften und Rechtsprechung¹⁴. Auf dieser Grundlage sollen die wesentlichen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zum deutschen Recht hervorgehoben und erläutert und ggf. die Übertragbarkeit der nationalen rechtlichen Lösungen zu vergleichbaren Lebenssachverhalten¹⁵ aufgezeigt werden.

Die Wahl von Großbritannien als Betrachtungsgegenstand beruht darauf, dass das britische Recht seit langer Zeit¹⁶ eine ausgeprägte Antidiskriminierungspolitik kennt. Seit nunmehr beinahe 50 Jahren¹⁷ existieren spezifische Vorschriften zum Diskriminierungsschutz, die vielfach Modell für die höchst unterschiedlich umgesetzten Unionsrichtlinien standen¹⁸ und nach wie vor als die in vielerlei Hinsicht fortschrittlichsten im europäischen Vergleich bewertet werden können¹⁹. Gleichzeitig unterscheidet sich Großbritannien mit seiner Prägung durch *common law* („Gewohnheitsrecht“) und *case law* („Richterrecht“) und seinem politischen Hintergrund als Mitglied des *Commonwealth of Nations* erheblich von den kontinental europäischen Rechtsordnungen.

bot Substanz verleihe. Nach Auffassung von *Honeyball*, in: *Economides/Betten/Bridge/Tettenborn/Shrubsall* (Hrsg.), *Fundamental Values*, S.47, 52 ist das Diskriminierungsverbot insgesamt ein weiter gefasstes Konzept als der Gleichbehandlungsgrundsatz.

¹² Im Ergebnis bejahend *Honeyball*, in: *Economides/Betten/Bridge/Tettenborn/Shrubsall* (Hrsg.), *Fundamental Values*, S.47, 57. Nach Ansicht von *Bauer/Preis/Schunder*, NZA 2006, S.1261, beinhalten die Diskriminierungsverbote Verfassungsrecht.

¹³ Umfassend *ADS*, Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben.

¹⁴ Zusammengefasst das sog. gegenwärtige „*law in action*“, *Gamillscheg*, FS Zweigert, S.433, 434; *Moll*, RdA 1984, 223, 236; *Zweigert/Kötz*, Einführung in die Rechtsvergleichung, S.35.

¹⁵ *Zweigert/Kötz*, Einführung in die Rechtsvergleichung, S.29f. fassen dies unter den Begriff der „Funktionalität der Rechtsvergleichung“.

¹⁶ Eines der frühesten Zeugnisse der Gleichstellungsbewegung ist der Brief der Sufragette *Sophia Jex-Blake* und weiterer Unterstützerinnen aus dem Jahr 1873, in dem sie um Zulassung zum Studium der Medizin an der *St Andrews University* baten. Ihr Ansinnen blieb zwar erfolglos, gab aber schlussendlich Anstoß für die Einrichtung des ersten (Fern-)Studienabschlusses für Frauen, *Marshall*, Document found after 140 years that began equality revolution, Scotsman.com, 09.03.2012, <http://www.scotsman.com/news/education/document-found-after-140-years-that-began-equality-revolution-1-2162450>.

¹⁷ *Race Relations Act 1965*, 1965 c.73.

¹⁸ *Döse*, Streit 2/2011, S.51, 52.

¹⁹ *Schiek*, in: *dies./Chege* (Hrsg.), *European Union Non-Discrimination Law*, S.3, 6ff. mwN.

Erst im Jahr 2010 wurden die zahlreichen spezialgesetzlichen britischen Diskriminierungsschutzvorschriften im *Equality Act 2010* erstmals zusammengeführt und konsolidiert und verfügt Großbritannien damit nun wie Deutschland über ein einziges einheitliches Gleichstellungsgesetz. Dessen Entwicklung und Ausgestaltung mit einem Schwerpunkt auf beschäftigungsbezogenen Normen soll im Folgenden näher untersucht und die Inhalte des Gesetzes im Hinblick auf den gewährten Individualschutz ebenso wie in Bezug auf die generelle Beseitigung von Diskriminierung und Ungleichheit aufgezeigt werden. Gleichzeitig sollen die mit der Anwendung des neuen Gleichstellungsgesetzes verbundenen Probleme dargestellt und mit der Rechtslage in Deutschland unter Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verglichen werden. Auf diese Weise wird das neue britische Diskriminierungsschutzrecht umfassend aus deutscher Perspektive beleuchtet. Trotz oder gerade wegen der Diskrepanzen zwischen den Rechtssystemen und Rechtsstratgien²⁰ und der tatsächlich bestehenden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen und sonstigen Unterschiede können dadurch Impulse für Verbesserungen des deutschen Rechts²¹ und Erkenntnisse über die Funktion von Antidiskriminierungsrecht als wichtiger Säule der europäischen Integrationspolitik gewonnen werden.

Der Rechtsvergleich ist dabei methodisch jeweils auf die bedeutendsten Punkte beschränkt, da das deutsche Diskriminierungsschutzrecht dem geeigneten Leser in seinen Grundzügen hinlänglich bekannt ist und ansonsten eine Beschränkung und Straffung in der Darstellung der britischen Rechts- und Sachlage erforderlich geworden wäre, die erheblich über die ohnehin notwendige Begrenzung hinausgegangen wäre. Diese Arbeit reiht sich ein in eine Tradition rechtsvergleichender Betrachtungen zum deutschen und englischen Recht²² und gibt mit Blick auf die steti- ge Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzrechts sicherlich Anstoß zu weitergehenden Untersuchungen und Überlegungen.

Dabei darf mit den Worten von *Gamillscheg* auf die Bedeutung der Rechtsvergleichung hingewiesen werden: „Die Rechtsvergleichung ist die jüngere Schwester der Rechtsgeschichte. [...] Rechtsvergleichung müßte so selbstverständlich sein, wie es selbstverständlich ist, daß zwei mehr sehen und erkennen als einer. [...] Rechtsvergleichung ist besser als jede Phantasie. [...] Rechtsvergleichung betreiben, heißt, ein Fenster aufstoßen, um aus der Enge der eigenen vier Wände den Blick auf die Vielfalt der Welt zu tun, bedeutet Befreiung von der Nabelschau der eigenen Begriffe und Vorstellungen. Macht die Kenntnis der Rechtsgeschichte und in gewis-

²⁰ *Wenckebach*, Antidiskriminierungsrechtliche Aspekte des Kündigungsschutzes, S.92 mwN.

²¹ Rechtsvergleichung ist eine der unabdingbaren Voraussetzungen für eine zwischenstaatliche Rechtsangleichung, *Franzen*, Privatrechtsangleichung durch die Europäische Gemeinschaft, S.3. Dabei gilt allerdings zu beachten, dass Rechtsvergleichung mit Blick auf die verschiedenen Rechtstraditionen, politischen Verhältnisse und sozialen Hintergründe der einzelnen Länder „weder omnipotent noch omnikompetent“ ist, *Moll*, RdA 1984, S.223, 234.

²² *Balupuri-Beckmann*, Die Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG; *Bästlein*, Gleichheit in England; *Dix*, Gleichberechtigung durch Gesetz; *Dreyer*, Race Relations Act 1976; *Pottmeyer*, Religiöse Kleidung in der öffentlichen Schule; *Wenckebach*, Antidiskriminierungsrechtliche Aspekte des Kündigungsschutzes.

sem Sinne der Rechtsphilosophie den Rechtstechniker zum gebildeten Juristen, so fügt dem die Erweiterung seines Weltbildes um die Dimension der Rechtsvergleichung eine gewisse weltmännische Note hinzu.“²³ In diesem Sinne versteht sich auch diese Arbeit als kleiner Beitrag zu dieser erweiterten Sicht auf die Probleme der Diskriminierung und Gleichstellung.

II. Aufbau der Arbeit

Die Arbeit beginnt mit einer Abhandlung über die Entstehung des *Equality Act 2010*, gefolgt von einer Erläuterung des Gesetzesaufbaus. Hierdurch sollen Inhalte und Entwicklung des *Equality Act 2010* in einem Kontext historisch-politischer und rechtlicher Zusammenhänge besser verständlich gemacht werden. Der Hauptteil der Arbeit mit acht Teilen analysiert den gesetzlichen Schutz vor Benachteiligungen im Beschäftigungsverhältnis. Den Grundsätzen des britischen *case law* entsprechend wird dabei bezogen auf die jeweilige Fragestellung einem historischen Aufbau unter Darstellung der korrespondierenden Rechtsprechung gefolgt. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit ist zwar bislang nur wenig Rechtsprechung zum neu erlassenen *Equality Act 2010* ergangen; für viele Fragen kann aber auf die Rechtsprechung zu den bisherigen Antidiskriminierungsgesetzen zurückgegriffen werden, da der *Equality Act 2010* diese in weiten Teilen in konsolidierter Form zusammenführt hat. Betrachtet werden dabei zunächst die grundlegenden Legaldefinitionen der geschützten Merkmale und des verbotenen Verhaltens, die der *Equality Act 2010* in einem vorangestellten allgemeinen Teil beinhaltet. Anschließend wird das speziell im Beschäftigungsverhältnis verbotene Verhalten dargestellt. Dem folgt eine Betrachtung der gesetzlichen Ausnahmetatbestände und Rechtfertigungsgründe. Nach den gesetzlich vorgesehenen sonstigen Gleichstellungsmaßnahmen erörtert die Arbeit die individuelle gerichtliche und außergerichtliche Durchsetzung des Benachteiligungsschutzes. Dem wird jeweils die deutsche Rechtslage wertend gegenübergestellt. Der Schlussteil der Arbeit fasst die wesentlichen Problemstellungen des *Equality Act 2010* zusammen, zeigt Entwicklungstendenzen auf und zieht Erkenntnisse aus dem Rechtsvergleich.

III. Sprachliche Fragen

In der Arbeit wird eine kleine Anzahl englischer Begriffe unübersetzt verwendet, insbesondere wenn die betreffenden britischen Rechtstermini bzw. -institutionen im Deutschen keine Entsprechung haben. Diese werden aber jeweils im konkreten Zusammenhang erläutert.

Vorangestellt soll an dieser Stelle indes der Begriff des *common law* als Grundlage der folgenden Ausführungen näher erläutert werden: Das im anglo-amerikanischen Rechtsraum vorherrschende *common law* stützt sich im Gegensatz zum *civil law* der kontinentaleuropäischen Länder²⁴ neben Sitten und Gebräuchen maßgeblich auf

²³ *Gamillscheg*, RdA 1987, S.29, 31.

²⁴ Das *civil law* zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass Rechte abstrakt formuliert und in zumeist weit gefassten Gesetzen positiviert werden. Ihre Anwendung erfolgt deduktiv, logisch

bindende Präzedenzfälle der übergeordneten Gerichte²⁵ und richterliche Rechtsfortbildung²⁶ und ist überwiegend verfahrensorientiert.²⁷ In Großbritannien ist auf diese Weise seit dem Mittelalter ein höchst ausdifferenziertes und sich ständig fortentwickelndes Rechtssystem entstanden. Allerdings ist ein Teil dieses Rechtskorpus' speziell im späten 19. Jahrhundert ohne substantielle Änderungen in Gesetzesform (*statute law*) zusammengefasst worden²⁸ und es werden in neuerer Zeit, insbesondere aufgrund unionsrechtlicher Umsetzungsverpflichtungen, immer häufiger spezifische gesetzliche Regelungen erlassen wie der *Equality Act 2010*. Diese Gesetze sind regelmäßig sehr detailliert; abstrakte Beschreibungen von Rechten und Pflichten wie sie dem kontinentaleuropäischen Juristen bekannt sind, werden als unerwünscht angesehen. Aus diesem Grund ist die britische Rechtswissenschaft auch durch einen starken Pragmatismus und Relativismus gekennzeichnet.²⁹

Für die vorliegende Untersuchung – wie überhaupt für den größten Teil des britischen Arbeitsrechts – ist das *common law* nur nachrangig von Bedeutung, da jeweils ausdrückliche gesetzliche Regelungen existieren.

Die in der Arbeit berücksichtigte Literatur und Rechtsprechung ist auf dem Stand von Ende 2014. Sämtliche zitierten Internetquellen wurden zuletzt am 24. Januar 2015 abgerufen.

und systematisch unter Berücksichtigung der von der Rechtswissenschaft entwickelten Dogmatik, *Fröhlich*, Von der Parlamentsouveränität zur Verfassungssouveränität, S.135.

²⁵ Zum Präjudiziensystem und der Doktrin der *stare decisis* *Vogenauer*, ZNR 2006, S.48ff.

²⁶ Zum Begriff des *common law* und seinen Bedeutungen *Zweigert/Kötz*, Einführung in die Rechtsvergleichung, S.185.

²⁷ Zu den Quellen und der Entwicklung des *common law*-Rechtssystems Walker & Walker's English Legal System, S.3ff., und *Zweigert/Kötz*, Einführung in die Rechtsvergleichung, S.177ff.

²⁸ Dies betrifft insbesondere das Handelsrecht, *Zweigert/Kötz*, Einführung in die Rechtsvergleichung, S.197.

²⁹ *Fröhlich*, Von der Parlamentsouveränität zur Verfassungssouveränität, S.135f.

Neue Juristische Beiträge

herausgegeben von

Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf)

Prof. Dr. Thomas Küffner (Fachhochschule Landshut)

Prof. Dr. Georg Steinberg (EBS Universität für Wirtschaft und Recht Wiesbaden)

Prof. Dr. Fabian Wittreck (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

- Band 105: Johannes Leutloff: **Public Viewing im Urheber- und Lauterkeitsrecht** · Eine Untersuchung anhand der Public-Viewing-Reglements der Fußballverbände FIFA und UEFA
2015 · 274 Seiten · ISBN 978-3-8316-4429-2
- Band 104: Simone Goltz: **Weltanschauungsgemeinschaften** · Begriff und verfassungsrechtliche Stellung
2015 · 330 Seiten · ISBN 978-3-8316-4427-8
- Band 103: Verena Guttenberg: **Schutz vor Diskriminierung im Beschäftigungsverhältnis in Großbritannien – Equality Act 2010**
2015 · 684 Seiten · ISBN 978-3-8316-4414-8
- Band 102: Johannes Peters: **Kindheit im Strafrecht** · Eine Untersuchung des materiellen Strafrechts mit besonderem Schwerpunkt auf dem Kind als Opfer und Täter
2014 · 294 Seiten · ISBN 978-3-8316-4391-2
- Band 101: Oliver Suchy: **Der Verfall im Ordnungswidrigkeitenrecht** · Eine Untersuchung ausgewählter Gesichtspunkte im wirtschaftsstrafrechtlichen Kontext
2014 · 222 Seiten · ISBN 978-3-8316-4339-4
- Band 100: Konrad Gieseler: **Die kartellrechtliche Fortsetzungsfeststellungsbeschwerde** · Zu den Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 71 Absatz 2 Satz 2 GWB
2014 · 248 Seiten · ISBN 978-3-8316-4388-2
- Band 99: Astrid Eiling: **Verfassungs- und europarechtliche Vorgaben an die Einführung neuer Verbrauchsteuern** · Verprobt am Beispiel der Kernbrennstoffsteuer
2014 · 268 Seiten · ISBN 978-3-8316-4366-0
- Band 98: Matthias Wieser: **Intelligente Elektrizitätsversorgungsnetze – Ausgewählte Rechtsfragen unter besonderer Berücksichtigung des EnWG 2011 und des EEG 2012**
2014 · 324 Seiten · ISBN 978-3-8316-4349-3
- Band 97: Sarah Regina Helml: **Die Reform der Selbstanzeige im Steuerstrafrecht**
2014 · 246 Seiten · ISBN 978-3-8316-4340-0
- Band 96: Jan Peter Müller: **Rezeption privater Rechnungslegungsstandards durch den Staat**
2014 · 416 Seiten · ISBN 978-3-8316-4327-1
- Band 95: Thomas Barth: **Tarifverträge in der Zeitarbeit** · Das Spannungsverhältnis zwischen gesetzlicher Gleichstellung und Tarifautonomie
2013 · 234 Seiten · ISBN 978-3-8316-4259-5
- Band 94: Carla Wiedeck: **Priorisierung in der Gesetzlichen Krankenversicherung**
2015 · 258 Seiten · ISBN 978-3-8316-7102-1
- Band 94: Carla Wiedeck: **Priorisierung in der Gesetzlichen Krankenversicherung**
2015 · 254 Seiten · ISBN 978-3-8316-4307-3

- Band 93: Robert Ulrich Fischer: **Die Anrechnungslösung des § 19 Abs. 4 GmbHG**
2013 · 174 Seiten · ISBN 978-3-8316-4301-1
- Band 92: Stephanie Greil-Lidl: **Die Verfügungsverwaltung in der Erbengemeinschaft** · Ein Interessenkonflikt zwischen Gläubigerschutz und Privatautonomie unter dem Deckmantel des Gesamthandsprinzips
2014 · 158 Seiten · ISBN 978-3-8316-4260-1
- Band 91: Felix Kampmann: **Gehaltsstrukturuntersuchungen im Steuerrecht** · Praxis und weitere Beurteilungsansätze zur Bestimmung der Angemessenheit von Gesellschafter-Geschäftsführervergütungen
2013 · 250 Seiten · ISBN 978-3-8316-4257-1
- Band 90: Christoph Dachner: **Der Abwendungsvergleich in § 302 Abs. 3 S. 2 AktG an der Schnittstelle von Gesellschafts-, Steuer- und Insolvenzrecht**
2013 · 326 Seiten · ISBN 978-3-8316-4218-2
- Band 89: Florian Muß: **Präsident und Ersatzmonarch** · Die Erfindung des Präsidenten als Ersatzmonarch in der amerikanischen Verfassungsdebatte und Verfassungspraxis
2013 · 258 Seiten · ISBN 978-3-8316-4251-9
- Band 88: Joseph Schwartz: **Die Zulässigkeit der Erhebung von Baukostenzuschüssen nach nationalem und europäischem Energierecht**
2013 · 262 Seiten · ISBN 978-3-8316-4211-3
- Band 87: Martin Lars Brückner: **Sozialisierung in Deutschland** · Verfassungsgeschichtliche Entwicklung und ihre Hintergründe
2013 · 268 Seiten · ISBN 978-3-8316-4230-4
- Band 86: Mirko Werler: **Sabbaticals** · Rechtliche Rahmenbedingungen der Realisierung längerer Freistellungszeiten mit Arbeitszeitkonten
2013 · 420 Seiten · ISBN 978-3-8316-4219-9
- Band 85: Sebastian Konrads: **Entschärfung des Haftungsrisikos des verantwortlichen Vorstands einer Aktiengesellschaft zum Zwecke der Inanspruchnahme einer kartellrechtlichen Kronzeugenregelung**
2012 · 248 Seiten · ISBN 978-3-8316-4222-9
- Band 84: Caroline Zagajewski: **Das fakultative Widerspruchsverfahren** · Eine Alternative zur Abschaffung des Vorverfahrens in Nordrhein-Westfalen?
2012 · 192 Seiten · ISBN 978-3-8316-4207-6
- Band 83: Janire Mimentza Martin: **Die sozialrechtliche Stellung von Ausländern mit fehlendem Aufenthaltsrecht** · Deutschland und Spanien im Rechtsvergleich
2012 · 380 Seiten · ISBN 978-3-8316-4160-4
- Band 82: Christine Feltes: **Steuerliche Verlustkompensation und Anteilsübertragung bei Kapitalgesellschaften**
2012 · 400 Seiten · ISBN 978-3-8316-4146-8

Erhältlich im Buchhandel oder direkt beim Verlag:
Herbert Utz Verlag GmbH, München
089-277791-00 · info@utzverlag.de

Gesamtverzeichnis mit mehr als 3000 lieferbaren Titeln: www.utzverlag.de