

Europäisches Arbeitsrecht

Bearbeitet von
Prof. Dr. Gregor Thüsing

3. Auflage 2017. Buch. XXIII, 417 S. Kartoniert
ISBN 978 3 406 68022 9
Format (B x L): 12,8 x 19,4 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

s. auch *BAG* v. 5.12.2002 – 2 AZR 549/01, AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr 59 und den dortigen Überblick über die Rspr.). Nicht zu verkennen ist allerdings, dass es der deutsche Gesetzgeber an einer konsistenten Abstimmung von AGG, BetrVG und KSchG vermissen lässt (vgl. *Wendeling-Schröder*, NZA 2010, 14 ff.), die nun erst aufwändig durch (unionsrechtskonforme) Auslegung hergestellt werden muss.

Die **Chancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt**, auf die § 10 Nr. 6 127 AGG a. F. bei der Strukturierung der Sozialauswahl abstellte, stellen kein eigenständiges Sozialkriterium dar, das in die Punktebemessung einzubeziehen wäre. Sie waren vielmehr Ansatz zur Gewichtung der einzelnen Sozialkriterien zueinander: Die Sozialauswahl verfehlt ihren Zweck, wenn sie letztlich nicht der Bemessung der Chancen am Arbeitsmarkt dient. Soweit vorgeschlagen wurde, künftig aufgrund der kumulativen Benachteiligung wegen des Alters durch die Kriterien Alter und betriebliche Zugehörigkeit keine lineare Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Vergabe von Sozialpunkten vorzunehmen, sondern dieses erst ab einem kritischen Alter in die Betrachtung mit einzubeziehen (*Annuß*, BB 2006, 325, 326; s. auch *Kaiser/Dahm*, NZA 2010, 473), so mag dies sinnvoll sein, ist aber nicht zwingend geboten – erst Recht nicht nach Streichung der Ziffer (i. E. ebenso *BAG* v. 5.11.2009 – 2 AZR 676/08, NJW 2010, 1395 Tz. 27). Die Wortwahl des Gesetzgebers ließ klar erkennen, dass er an die bisherige Praxis der Gerichte anknüpfen will. Dies dürfte auch europarechtskonform sein, handelt es sich hierbei doch der Sache nach um eine positive Maßnahme nach § 5 AGG, die insgesamt die Verhältnismäßigkeit wahrt.

Auch das **Kriterium der ausgewogenen Personalstruktur** zur Segmentierung der Sozialauswahl ist weiterhin zulässig; es muss aber vom Arbeitgeber dargelegt werden (*BAG* v. 22.1.2009 – 8 AZR 906/07, BAGE 129, 181 Tz. 50 m. w. N.). Der *EuGH* wird bald Gelegenheit haben, hierüber abschließend zu entscheiden, denn das *ArbG Siegburg* hat ihm eine dahingehende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt (27.1.2010 – 2 Ca 2144/09, ZIP 2010, 1617; dazu *Thüsing*, ZESAR 2010, 285). Gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG sind in die soziale Auswahl Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Selbst wenn man das Merkmal der Personalstruktur umfassend im Sinn einer Beschäftigungsstruktur versteht, wird es in den meisten Fällen darum gehen, eine angemessene Altersstruktur im Betrieb zu erhalten. Der Arbeitgeber kann bei der konkreten Umsetzung der Erhaltung einer ausgewogenen Altersstruktur Gruppen bilden, in die er die vergleichbaren Arbeitnehmer einsortiert, um dann die Sozialauswahl nicht zwischen sämtlichen in Betracht gezogenen Arbeitnehmern, sondern innerhalb der entstandenen Gruppen durchzuführen (*BAG* v. 23.11.2000 – 2 AZR 533/99, NZA 2001, 601; s. auch *Küttner*, FS 50 Jahre BAG, S. 409, 419 ff.). Dieses Verfahren ist bei der **Kündigung** schon deshalb 128

zulässig, weil es ältere Arbeitnehmer nicht benachteiligt, sondern nur ihre durch die Sozialauswahl begründete rechtliche Bevorzugung begrenzt. Will man das Ziel, eine ausgewogene Altersstruktur des Betriebs zu erreichen, freilich als Argument zur Einstellung eines jüngeren Arbeitnehmers verwenden, dann muss es im Einzelnen dargelegt werden. Ein Parallelschluss von den Grenzen des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG zur Reichweite dieses Arguments bei der Einstellungsentscheidung ist nicht möglich, denn hier geht es ggf. um die Benachteiligung älterer Arbeitnehmer. Es muss die Verhältnismäßigkeit gewahrt sein: Wie viel älter sind die zurückgewiesenen Bewerber, wie überaltert ist der Betrieb?

- 129 Eine Diskriminierung wegen des Alters kann bei der Kündigung aber auch auf Rechtsfolgenreise vorliegen. In der Rs. Odar wurden die Leistungen, die ein Arbeitnehmer aus dem mit der Kündigung verbundenen Sozialplan erhalten sollte, auf Grundlage des frühestmöglichen Renteneintrittsalters berechnet, weshalb der 54 Jahre alte, schwerbehinderte Arbeitnehmer nur eine etwa halb so hohe Abfindung erhielt, als es ohne diese Einbeziehung der Fall gewesen wäre. Der *EuGH* sah in diesem Fall die Diskriminierung wegen des Alters als gerechtfertigt an, da bei den in Kürze Rentenberechtigten im Gegensatz zu den jüngeren Arbeitnehmern eine künftige Einkommensquelle absehbar sei. Jedoch lag das frühestmögliche Renteneintrittsalter von Herrn Odar aufgrund seiner Behinderung deutlich niedriger, sodass der *EuGH* eine ungerechtfertigte Diskriminierung wegen der Behinderung bejahte (s. dazu *Seiwert*, ZESAR 2013, 319)

e) Besondere Rechtfertigung der Benachteiligung wegen der Religion oder Weltanschauung – § 9 AGG

- 130 Eine Benachteiligung wegen der Religion ist zulässig, wenn diese unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Mit der gegenüber dem Maßstab des § 8 Abs. 1 AGG unterschiedlichen Wortwahl wollte man eine Abschwächung in der Rechtfertigung für die Kirchen erreichen. Nicht alles, was gerechtfertigt ist, muss also auch „entscheidend“ sein. § 9 AGG will – ebenso wie sein Vorbild Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG – seinem *telos* nach die Freiheit der Kirchen gegenüber den allgemeinen Regeln erweitern. Differenzierungen, die schon nach den allgemeinen Regeln zulässig sind, bleiben es ungeachtet dieser Sondervorschrift, jedoch können ansonsten unzulässige Differenzierungen durch diese Norm gerechtfertigt sein. Dies nun ist die entscheidende Aussage des Abs. 2: Das Recht, Loyalität und Aufrichtigkeit iSd jeweiligen Selbstverständnisses zu verlangen, ist zu akzeptieren. Hierdurch ist klarge-

beck-shop.de

DIETACHBUCHHANDLUNG

stellt, dass die besondere Zielrichtung des kirchlichen Dienstes Rechtfertigung der Ungleichbehandlung sein kann. Wenn ein kirchlicher Träger für die gleiche Position Mitarbeiter nicht-christlichen Glaubens einstellt, kann dies ihm die Möglichkeit abschneiden, sich darauf zu berufen, der christliche Glaube sei eine wesentliche berufliche Anforderung – denn so wesentlich kann der christliche Glaube oder eine spezifische Konfession ja nicht sein, wenn im Einzelfall oder breitflächig auf dieses Erfordernis verzichtet wird. Dennoch kann eine bevorzugte Einstellung von Arbeitnehmern des eigenen Bekenntnisses weiterhin möglich sein, denn gerechtfertigt in Anbetracht des Selbstverständnis bleibt sie allemal. Das Recht, nach der Religion zu unterscheiden, führt nicht zu einer Pflicht zur Unterscheidung. Das Erfordernis bestimmter Konfessionalität braucht nicht einheitlich in Ansehung aller Arbeitsplätze bestimmt zu werden, sondern kann in verschiedenen Situationen unterschiedlich ausfallen. So kann es für die religiöse Prägung der Einrichtung erforderlich sein, dass möglichst viele Krankenpfleger katholisch sind, für die fachgerechte Pflege kann es erforderlich sein, dass genug qualifizierte Pfleger vorhanden sind. Wenn beides nicht geht – was insbesondere in Gebieten der Diaspora in den neuen Bundesländern der Fall sein kann – dann muss es dem kirchlichen Arbeitgeber freistehen, zwischen den verschiedenen Notwendigkeiten abzuwägen, und sich ggf. für die Einstellung eines ungetauften Bewerbers zu entscheiden, weil ein qualifizierter Christ nicht vorhanden ist. Bei der Besetzung der nächsten Stelle kann er jedoch wieder auf die Konfession abstellen. Voraussetzung ist allein, dass er dort, wo er Angehörige fremder Bekenntnisse einstellt, zuvor erfolglos versucht hat, einen qualifizierten Angehörigen des eigenen Bekenntnisses zu finden. Auch nach Ansicht des *BAG* steht Art. 4 Abs. 2 RL 78/2000/EG der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung, die allein an das Merkmal der Religion anknüpft, zumindest dann nicht entgegen, wenn die kirchlichen Vorgaben einer Plausibilitätskontrolle standhalten und die vom kirchlichen Arbeitgeber gestellten beruflichen Anforderungen zugleich die Voraussetzungen einer nach der Art der Tätigkeit gerechtfertigten Anforderung erfüllen (*BAG* v.25.4.2013 – 2 AZR 579/12, NZA 2013, 1131).

3. Rechtfertigung einer mittelbaren Benachteiligung

DIE FACHBUCHHANDLUNG

151 Durch die Neufassung der Definition mittelbarer Diskriminierung ist klargestellt, dass der Nachweis, dass die faktische Benachteiligung eines Geschlechts auf „geschlechtsspezifischen Gründen“ beruht, nicht mehr erforderlich. Auch das BAG ist bereits vor einigen Jahren von einer dementsprechenden älteren Rspr. abgerückt. Gleiches gilt nun für die übrigen Benachteiligungsgründe nach § 1 AGG. Die sachliche Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges Ziel bei Angemessenheit und Erforderlichkeit des Mittels ist ein Maßstab, der deutlich hinter dem Maßstab des für die unmittelbare Benachteiligung im Arbeitsrecht geltenden § 8 AGG zurückbleibt, dem Maßstab des § 20 Abs. 1 AGG im Zivilrecht jedoch gleicht. Es soll allein sichergestellt werden, dass die Anknüpfung an andere Merkmale als dem des Grundes nach § 1 AGG nicht erfolgt, um eine verbotene Diskriminierung auf Umwegen zu realisieren. Eine solche Rechtfertigung resultiert aus Art. 2 Abs. 2 lit. a 1 der RL 2000/78/EG und Art. 2 Abs. 2 lit b RL 2000/43/EG bzw. im nationalen Recht aus § 3 Abs. 2 AGG. Zumindest die ältere Rspr. des BAG sah hierin eine strengere Begrenzung als in dem sachlichen Grund, der nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz oder auch nach § 2 BeschFG/§ 4 TzBfG eine Ungleichbehandlung rechtfertigen kann. Dies vermag nicht zu überzeugen. Eine Differenz zwischen den Begriffen zu beschreiben, ist sprachlich kaum möglich und sachlich entbehrlich. Eine überzeugende Trennlinie erscheint ohnehin rational nicht begründbar. Was ein sachlicher Grund iSd allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist, ist daher auch Rechtfertigung einer mittelbaren Benachteiligung. Die Tarifautonomie stellt keinen sachlichen Grund zur Ungleichbehandlung dar, jedoch kann den Vertragsparteien eine begrenzte Einschätzungsprärogative bei der Beurteilung dessen zugutekommen, was ein sachlicher Grund ist, der eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts rechtfertigen kann. Es kann zwar trotz des besonderen Sachgrundes den Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden, dass die Regelung stets den Anforderungen des Diskriminierungsschutzes genüge, jedoch entspricht die Anerkennung einer Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien gefestigter Rspr. auch in anderen Fragen des Diskriminierungsschutzes.

4. Sonderfall: Diskriminierung durch Diskriminierungsschutz – Affirmative action nach Art. 5 RL 2000/43/EG, Art. 7 RL 2000/78/EG und Art. 3 RL 2006/54/EG

Die im besonderen Diskriminierungsschutz liegende Ungleichbe- 132
handlung der außen vor Gelassenen wird noch verstärkt durch die
besondere Regelung des Art. 5 RL 2000/43/EG und Art. 7 RL 2000/
78/EG. Danach hindert der Gleichbehandlungsgrundsatz die Mit-
gliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der „vollen“ bzw. „völ-
ligen Gleichstellung“ im Berufsleben spezifische Maßnahmen beizu-
behalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines
der verbotenen Diskriminierungsgründe verhindert oder ausgegli-
chen werden (ausführlich und gediegen *Burg*, Positive Maßnahmen
zwischen Unternehmerfreiheit und Gleichbehandlung, 2009). Das
mutet auf den ersten Blick vertraut an, kennt doch auch der deutsche
Jurist spätestens seit der Neufassung des Art. 3 Abs. 2 GG die Mög-
lichkeit der Frauenförderung auch durch gleichheitswidrige Bevorzu-
gung gegenüber Männern, und sind entsprechende Regelungen doch
auch in Art. 157 Abs. 4 AEUV bzw. waren bereits in Art. 2 Abs. 4 der
RL 76/207/EWG (jetzt Art. 3 RL 2006/54/EG) enthalten. Dennoch
ist hier aufzuhorchen, weil die Formulierung der vorliegenden Richt-
linien wieder kein dogmatisches Konzept der Förderung von diskri-
minierten Gruppen erkennen lässt – wie auch die zuvor im Kommis-
sionsentwurf enthaltene, ganz andere Formulierung (dort hieß es in
Art. 6: „Von der Richtlinie unberührt bleibt das Recht der Mitglied-
staaten, Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Be-
nachteiligungen von Menschen, die von einem in Artikel 1 genannten
Diskriminierungsgrund betroffen sind, beizubehalten“). Unberück-
sichtigt bleibt, dass eine Bevorzugung von bisher benachteiligten
Gruppen zwar zulässig sein kann, dass jedoch auch diese Bevorzu-
gung sich am Gleichheitssatz messen muss, mit anderen Worten: es
bleibt offen, wie sich rechtliche Gleichbehandlung und tatsächliche
Ergebnisgleichheit (die ist wohl mit „völliger Gleichstellung“ ge-
meint) zueinander verhalten.

Das Problem ist durchaus bekannt und wird in der verfassungs- 133
rechtlichen Literatur eingehend besprochen. Mahnende Worte fallen
auf: *Rüfner* stellt in seiner Kommentierung zu Art. 3 Abs. 2 GG zu-

DIETACHBUCHHANDLUNG

treffend fest, dass auch eine strukturelle Frauendiskriminierung es nicht rechtfertigen kann „Parität ohne Rücksicht auf den Einzelfall durchzusetzen. Wenn die Chancengleichheit das Verfassungsziel ist, darf nicht, angeblich um dieses Ziel zu erreichen, die Chancengleichheit hintangestellt werden“ (*Rüfner*, in: Bonner Kommentar zum GG, Loseblatt, Art. 3 Abs. 2 und 3, Rn. 765). Eine Frauenquote ist daher nur als weiche Quote zulässig, und eine harte Quote hat der *EuGH* mit Hinweis auf das Diskriminierungsverbot für unzulässig erklärt (→ Rn. 47 ff.). Für unzulässig hielt der *EuGH* (Rs. Abrahams-son) ein schwedisches Frauenförderungsgesetz, unter anderem weil es die Bevorzugung von Frauen auch bei schlechterer Qualifikation vorsah. Hier wurde eine Frau gegenüber männlichen Bewerbern bei einer Beförderung vorgezogen, obwohl sie schlechter geeignet war als ihr Mitbewerber. Das war unzulässig, obwohl der Wortlaut der Richtlinie nicht zur Voraussetzung einer positiven Maßnahme macht, dass die bevorzugte Arbeitnehmerin zumindest gleich qualifiziert ist wie ihr benachteiligter Kollege. Doch der *EuGH* war eindeutig: Nur wenn die Verdienste der Bewerber gleichwertig oder „fast gleichwertig“ (was immer das auch heißt) sind, dann sei eine Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts zulässig, sofern die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird. Gerade in dieser letzten einschlägigen Entscheidung zeigt sich, dass das Ziel, dem die Rechtsprechung zusteuert, wohl noch verborgen im Nebel dogmatisch nicht begründbarer *Dicta* liegt: Eine sinnvolle Grenze zwischen fast gleichwertig und ungleichwertig kann nicht gezogen werden.

- 134 Auch hier ist das Recht der Vereinigten Staaten einige Jahre weiter. Affirmative action ist nach der Rechtsprechung des *US Supreme Court* nur dann erlaubt, wenn es ein geeignetes Mittel ist, in der Vergangenheit eingetretene Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu kompensieren, und es hierfür angemessen ist („to remedy past discrimination“). Dementsprechend wurden auch hier staatliche Gesetze zugunsten von Frauen mit Hinweis auf die *Equal protection clause* für unzulässig erklärt, weil die Begünstigung nicht mit einer hinreichend spezifischen Benachteiligung in der Vergangenheit zusammenhängt (vgl. insbesondere zwei Entscheidungen aus dem Jahr 1977: Hier wurde ein Gesetz [Califano v. Webster, 430 U.S. 313] für wirksam erachtet, das die *social security benefits* von Witwen höher als die von Witwern berechnet [Frauen hatten in der Vergangenheit geringere Möglichkeiten, sich durch eigene Erwerbstätigkeit abzusichern],

ein Gesetz aber, das zur Berechtigung von Hinterbliebenenrente nur bei Männern verlangte nachzuweisen, dass ein gewisser Grad an Bedürftigkeit vorliegt, war unzulässig [Califano v. Goldfarb, 430 U.S. 199]). Das hat noch große Gemeinsamkeiten mit dem europäischen Recht. Gerade für das Arbeitsrecht ist man in den USA jedoch konkreter: Hier zählt nicht das Unrecht allgemein, sondern ein Arbeitgeber darf nur dann eine Arbeitnehmergruppe bevorzugen, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass diese *minority group* gerade durch den Arbeitgeber oder aber seine Branche in der Vergangenheit benachteiligt wurde (Leading case: *Wygant v. Jackson Board of Education*, 476 U.S. 267 [1986]. S. hierzu auch *Gunther/Sullivan*, *Constitutional Law*, 13. Aufl., 1997, S. 810 ff.). Die Rechtfertigung der Kollektivbevorzugung mit dem Umstand, dass es in der Vergangenheit (oder auch heute noch am Gesetz vorbei) eine Kollektivbenachteiligung gegeben hat, wird also verengt weg von der Arbeitgeberschaft insgesamt hin zum Blick auf den einzelnen Arbeitgeber. Allerdings ist auf der anderen Seite eine Bevorzugung von Arbeitnehmern einer geschützten Gruppe durchaus möglich, auch wenn sie schlechter qualifiziert oder ungeeigneter sind als ein Arbeitnehmer, der dieser Gruppe nicht angehört. Entscheidend ist hier das Ausmaß der Benachteiligung der geschützten Gruppe und wie weit noch ihr Weg zur quotenmäßigen Gleichstellung ist (einen instruktiven Überblick bieten *Rothstein/Craver/Schroeder/Shoben*, *Employment Law*, 2. Aufl., 1999, § 2.16., S. 144 ff.; s. auch die vorsichtige Abwägung in *Johnson v. Transportation Agency*, 107 S. Ct. 1442 [1987]).

Die Richtlinien und auch § 5 AGG stellen sich dieser Frage nicht, klammern diese beschränkende Funktion vielmehr aus ihrer Regelung des Gleichheitssatzes aus. Das macht die Auswahl nur einzelner Diskriminierungsgründe nur umso problematischer. Eine wichtige und große Aufgabe der Gleichbehandlungsdogmatik muss damit ohne gesetzliche Anhaltspunkte zur Fortentwicklung erfüllt werden. 135

Rs. Lommers, hierzu auch *Thüsing*, DB 2002, 1452

136

Das niederländische Landwirtschaftsministerium erließ 1993 ein Rundschreiben, wonach es seinen weiblichen Bediensteten eine Reihe von Kindertagesstättenplätzen zur Verfügung stellte. Im Jahr 1995 bestanden 128 solcher Betreuungsplätze, was einem Verhältnis von einem Platz auf ungefähr 20 weibliche Beschäftigte entsprach. Wurde ein Tagesstättenplatz über eine Warteliste zugewiesen, war dafür ein Elternbeitrag an das Ministerium

DIE TATSACHENHANDLUNG

zu entrichten, der mit Zustimmung des Beamten mit dessen Bezügen verrechnet wurde.

Die Betreuungseinrichtung stand ausschließlich den weiblichen Mitarbeitern des Ministeriums zur Verfügung, es sei denn, es lag ein Notfall vor, was der Direktor zu beurteilen hatte. Als Notfall galt beispielsweise der Umstand, dass ein Vater alleinerziehend war. Die Entscheidung, die subventionierten Kinderbetreuungsplätze den Frauen vorzubehalten, war getroffen worden, weil die Anzahl der verfügbaren Plätze begrenzt war.

1995 beantragte Herr Lommers, Beamter des Landwirtschaftsministeriums, dessen Ehefrau im Privatsektor beschäftigt war, für sein Kind einen Tagesstättenplatz zu reservieren. Doch wurde der Antrag mit der Begründung abgelehnt, männliche Beamte hätten für ihre Kinder nur in Notfällen Anspruch auf Zugang zu der Kinderbetreuung.

Die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen stellt nach Ansicht des *EuGH* eine Arbeitsbedingung dar. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts liege vor. Die war aber gerechtfertigt: Zur Zeit des Erlasses des Rundschreibens war die Beschäftigungssituation im Landwirtschaftsministerium durch eine erhebliche Unterrepräsentation von Frauen gekennzeichnet. Dies sowohl hinsichtlich ihrer Zahl als auch hinsichtlich ihres Anteils an der Besetzung von Stellen in höheren Besoldungsgruppen. Hinzu komme, dass das erwiesenermaßen unzureichende Angebot an angemessenen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen insbesondere die weiblichen Beamten zur Aufgabe ihres Berufs veranlassen konnte. Laut *EuGH* gewährte die fragliche Maßnahme den Frauen die Inanspruchnahme bestimmter Arbeitsbedingungen, die ihnen die Fortsetzung ihrer beruflichen Laufbahn und den beruflichen Aufstieg erleichtern soll. Sie gehöre zu den Instrumenten, die Frauen dabei helfen sollen, im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt besser zu bestehen und unter den gleichen Bedingungen wie Männer eine berufliche Karriere zu verfolgen. Bei dieser Maßnahme sei auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet worden. Ungleichbehandlungen dürften nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung des verfolgten Ziels angemessen und erforderlich ist.

Gerade durch das Erfordernis einer Verhältnismäßigkeitsprüfung stellt die Entscheidung eine wesentliche Weiterentwicklung des bisherigen Rechts dar.