

Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht 52

Herausgegeben von Abbo Junker

Manuela Rauch

Die geschlechtsbezogene Diskriminierung am Arbeitsplatz nach kalifornischem Recht

PETER LANG
Internationaler Verlag der Wissenschaften

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XVII
§ 1 Einleitung	1
§ 2 Entstehungsgeschichte und Anwendungsbereich.....	7
A. Entstehungsgeschichte des FEHA	7
I. Entwicklung in den USA allgemein.....	7
II. Diskriminierung in Kalifornien	8
B. Aufbau des FEHA.....	9
C. Zweck und Gegenstand	10
D. Verhältnis zum Bundesrecht	11
I. Gesetztes Recht: Bundesebene und einzelstaatliche Vorschriften	11
II. Richterrecht.....	12
III. Anwendungskonkurrenz	13
1. Zuständigkeit der Bundesgerichte.....	13
2. Entscheidungskompetenz kalifornischer Gerichte.....	14
3. Wahlmöglichkeit des Klägers.....	14
E. Verhältnis zu anderen Statutes	15
F. Regelungen neben dem FEHA	16
§ 3 Geschlechtsbezogene Diskriminierung in Kalifornien	19
A. Schutzbereich	19
I. Geschützter Personenkreis.....	19
1. Allgemeines	19
2. Arbeitnehmer	20
a. Arbeitsverhältnis.....	21
b. Sonderfälle	22

3. Auftragnehmer („independent contractors“)	23
a. Entwicklung in der Rechtsprechung	23
b. Vergeltungsmaßnahmen („retaliation“)	25
c. Belästigung	26
II. Normadressaten	27
1. Arbeitgeber	27
2. Spezielle Diskriminierungsformen	29
a. Sexuelle Belästigung („sexual harassment“)	29
b. Vergeltungsmaßnahmen („retaliation“)	29
3. Besondere Normadressaten	30
a. Staatliche Einrichtungen („governmental entities“)	30
b. Religiöse Organisationen („religious associations“)	31
[1.] Religiöses Wirken	32
[2.] Religiöse Gemeinschaft	32
[3.] Sexuelle Belästigung – Haftung Arbeitnehmer	33
[4.] Selbstbestimmungsrecht der Kirchen	33
4. Beihilfe („aiding und abetting“)	34
III. Diskriminierungsverbote	35
1. Direkte Ungleichbehandlung („disparate treatment“)	36
a. Vorsatz	36
b. Motivbündel („mixed motives“)	37
2. Indirekte Ungleichbehandlung („disparate impact“)	37
a. Historische Entwicklung auf Bundesebene	38
b. Situation in Kalifornien	38
3. Vergeltungsmaßnahmen („retaliation“)	39
a. Geschützte Handlung	40
b. Benachteiligende Arbeitgeberentscheidung („adverse employment action“)	41
c. Kausalität	42
4. Belästigung („harassment“)	43
B. Formen der geschlechtsbezogenen Diskriminierung	43
I. Allgemeines	44
1. Einfache geschlechtsbezogene Diskriminierung	44

2. „Sex-plus“ Diskriminierung	44
3. Sexuelle Identität.....	46
4. Kleidervorschriften	47
II. Auswirkungen.....	47
1. Kündigung.....	47
2. Einstellung und Beförderung.....	49
3. Gleiches Entgelt („equal pay“).....	52
4. Ungleichbehandlung wegen Schwangerschaft.....	53
III. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	54
1. Abgrenzung der Diskriminierungsformen	54
2. Definition	55
3. Eingriffe	56
a. Quid pro quo harassment.....	56
b. Hostile work environment harassment	57
[1.] Feindliches Umfeld	57
[2.] „Reasonable woman“ Standard	57
[3.] Reaktion des Arbeitgebers	59
c. Gemeinsamkeiten und Unterschiede.....	59
d. Reverse sexual harassment.....	60
4. Einverständnis	60
5. Gleichgeschlechtliche sexuelle Belästigung („same sex harassment“).	61
a. Bundesebene	62
b. Kalifornien	63
6. Verhältnis zur Straftat.....	64
C. Haftbarkeit	64
I. Handeln des Arbeitnehmers	65
1. Respondeat Superior	65
a. Grundsatz.....	65
b. Grenzen.....	66
c. Vergleich zu Deutschland	66
2. Sexuelle Belästigung	67
3. Negligent Retention	68

II. Nonemployees und andere	70
III. Aufsichtspersonen („supervisors“)	71
1. Diskriminierung allgemein	71
2. Sexuelle Belästigung	72
a. Gesetzeswortlaut	72
b. Vergleich zum Bundesrecht	74
c. Weitere Auslegungshilfen	75
d. Vereinbarkeit einer Einrede mit kalifornischem Recht	77
e. Zusammenfassung	77
IV. Verhältnis zur eigenen Haftbarkeit von Arbeitnehmern	77
1. Deutschland und USA allgemein	77
2. Kalifornien	78
D. Einreden des Arbeitgebers	79
I. Bona Fide Occupational Qualification	80
II. Business Necessity Defense	82
1. Business Justification Standard und Business Necessity Standard	82
2. Indirekte Diskriminierung	83
III. Umfragen („interest surveys“)	83
IV. Mitverschulden („avoidable consequences doctrine“)	84
1. Anwendbarkeit und Einordnung	85
2. Voraussetzungen	85
3. Reaktion des Arbeitnehmers	86
4. Ausnahmen von der Anwendbarkeit	86
V. Unclean Hands Doctrine	87
VI. Verzicht des Arbeitnehmers auf Ansprüche aus dem FEHA	88
1. Voraussetzungen	88
2. Anwendbarkeit auf den FEHA	89
3. Sonderfälle	89
VII. Entgegenstehende Rechtskraft	90
E. Bindungswirkung und andere Hindernisse	91
I. Rechtskraftwirkung („collateral estoppel“)	91
II. Unzulässigkeit späteren Bestreitens („judicial estoppel“)	92

F. Rechtsfolgen einer Verletzung des FEHA	92
I. Finanzielle Entschädigung	93
II. Einzelheiten zum Schadensersatz	95
1. Psychische Schäden („emotional distress“).....	95
2. Strafzuschläge („punitive damages“)	95
3. Herabsetzung des Schadensersatzes	97
III. Anwaltskosten	97
§ 4 Rechtliche Schritte gegen die geschlechtsbezogene Diskriminierung	99
A. Außergerichtliches Verfahren	99
I. Department of Fair Employment and Housing.....	99
II. Einreichen einer Beschwerde	99
1. Inhalt.....	100
2. Ausschöpfung des außergerichtlichen Verfahrens („exhaustion rule“)	100
3. Frist	101
a. Auswirkungen der Fristversäumnis.....	101
b. Dauerhandlung	103
c. Nachträgliche Änderung der Anträge	104
d. Ausnahmen von der Erschöpfung administrativer Rechtsmittel.....	105
[1.] „Equitable Exception to Exhaustion“	105
[2.] Fristverlängerung.....	105
[3.] Interne Beschwerdemöglichkeiten	106
e. Vorgehen wegen Fristablauf.....	106
4. Ablauf.....	107
III. Vorliegen einer Diskriminierung.....	108
B. Rechtsweg zu den Gerichten	109
I. Klage allgemein	109
II. Gruppenklage.....	109
III. Klagemissbrauch.....	111
IV. Urteil im beschleunigten Verfahren („summary judgment“).....	112
V. Unterlassungsanspruch („injunctive relief“)	113
VI. Geschworenenprozess.....	113

VII. Rechtseinwände („demurrer“)	114
VIII. Fahrlässiger Verzug („laches“)	115
C. Beweisführung	115
I. Allgemein	115
1. Prima Facie Beweis	116
2. Beweiseinbringungspflicht	116
3. Beweislast des Klägers	117
4. Zusammenfassung/Besonderheiten	118
II. Vergeltungsmaßnahmen („retaliation“)	119
1. Grundsatz	119
2. Statistiken	120
III. Gruppenklage	120
D. Schiedsgerichtsverfahren	121
I. Probleme bei Diskriminierung	122
II. Wirksamkeit der Klauseln	122
§ 5 Rechtsprechung zur Diskriminierung am Arbeitsplatz	125
A. Anwendung der Common Law Doktrin im Diskriminierungsrecht	125
I. Entwicklung in der Rechtsprechung	126
II. Wortlaut und Entstehungsgeschichte des FEHA	127
III. Common Law Ansprüche eines Arbeitnehmers	128
1. Vertragsbruch („breach of employment contract“)	128
2. Allgemeine Schadensersatzansprüche („traditional torts“)	129
3. Tortious Discharge and Bad Faith Termination	129
4. Zusammenfassung	130
5. Sexuelle Belästigung	130
B. Bedeutende Fälle der vergangenen Jahre	130
I. Lyle v. Warner Bros. Television Productions	131
II. Michael M. v. Superior Court	131
III. Dukes v. Wal-Mart	132

§ 6 Ausblick auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	135
A. Vorbeugende Maßnahmen.....	135
I. Allgemein	135
II. Sexuelle Belästigung	135
1. Schriftliche Unternehmenspolitik („written policies“).....	135
2. Schulungen.....	137
3. Weitere Maßnahmen.....	137
III. Weitere Möglichkeiten.....	138
B. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers.....	138
§ 7 Probleme im US-Rechtssystem und Folgen für das AGG	141
A. Auffallende Schwierigkeiten in den Vereinigten Staaten.....	141
I. Anwendungsbereich.....	141
II. Sexuelle Identität.....	142
III. Gleichgeschlechtliche Belästigung.....	142
IV. Haftbarkeit für Dritte	142
V. Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz.....	142
VI. Versicherungsfälle.....	143
B. Mögliche Folgen für das AGG.....	143
I. Anwendungsbereich.....	143
II. Einreden.....	144
III. Mitverschulden.....	144
IV. Konkurrenzverhältnisse	145
V. Haftbarkeit für Dritte	146
VI. Schwangerschaft.....	146
VII. Kleiderordnungen	146
VIII. Sexuelle Identität	147
IX. Gleichgeschlechtliche Belästigung	147
X. Motivbündel.....	148
XI. Abschließende Gedanken	148

§ 8 Schlussbemerkungen.....	149
Anhang	151
FEHA (Auszug).....	151
Title VII (Auszug).....	174
Entscheidungsverzeichnis	178
Literaturverzeichnis	197
Sachregister	209