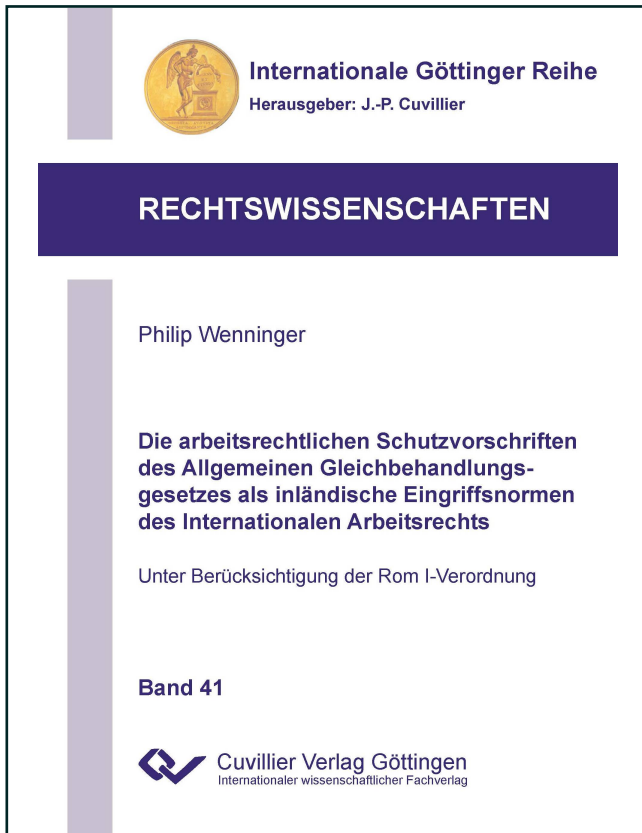




Philip Wenninger (Autor)

**Die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes als
inländische Eingriffsnormen des Internationalen
Arbeitsrechts**

Unter Berücksichtigung der Rom I-Verordnung



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/6273>

Copyright:
Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen,
Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>



§ 1 Einführung in die Thematik

Die folgende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, ob die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes¹ Eingriffsnormen im Sinne des Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO sind oder nicht. Auch wenn über die gesamte Thematik des Eingriffsrechts schon immer intensiv diskutiert wird, gehört die Bestimmung von Sonderanknüpfungen mit Sicherheit zu den am schwersten zu beantwortenden Fragestellungen der kollisionsrechtlichen Bewältigung von Eingriffsnormen.² Es wird ihr sogar nachgesagt, beinahe rechtsschöpferische Ausmaße anzunehmen.³

A. Leben und Arbeiten im europäischen Binnenmarkt

Die Errichtung eines Binnenmarkts ist eines der ausdrücklich erklärten Ziele der Europäischen Union.⁴ Dies ist auch notwendig, wenn man bedenkt, dass die Europäische Union seit ihrer Erweiterung im Jahr 2007 mittlerweile 27 Mitgliedstaaten umfasst und damit fast 500 Millionen Europäer eine gemeinsame Rechtsordnung besitzen und in einem gemeinsamen Markt handeln.⁵ Der europäische Binnenmarkt ist gekennzeichnet durch den freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen, Kapital und Personen, innerhalb dessen sich die europäischen Bürger in einem anderen Mitgliedstaat aufhalten, niederlassen und auch arbeiten können.⁶ Die Errichtung eines Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts ohne Binnengrenzen sowie die Schaffung eines dynamischen, funktionsfähigen und vor allem offenen Markts sind der Schlüssel zu mehr

¹ Art. 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14.8.2006, BGBl. I 2006, S. 1897. Zuletzt geändert durch Gesetz vom 5.2.2009, BGBl. I S. 160, im Folgenden: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien beinhaltet drei weitere Artikel, die in dieser Bearbeitung allerdings nicht thematisiert werden. Vgl. hierzu *Däubler*, in: *Däubler/ Bertzbach*, Einl. Rn. 2.

² *E. Lorenz*, RIW 1987, 569 (578); *Freitag/ Leible*, RIW 2001, 287 (289).

³ *Coester*, ZVglRWiss 82 (1983), 1 (17). Vgl. auch *E. Lorenz*, RIW 1987, 569 (578); *Freitag/ Leible*, RIW 2001, 287 (289).

⁴ Art. 3 Abs. 3 des Vertrags über die Europäische Union vom 7.2.1992, ABl. C 191 vom 29.7.1992, in der Fassung des Vertrags von Lissabon vom 13.12.2007, ABl. C 306 vom 17.12.2007, in der Fassung der Bekanntmachung vom 9.5.2008, ABl. C 115 vom 9.5.2008, S. 13, im Folgenden: Vertrag über die Europäische Union (EUV).

⁵ *Bieber*, in: *Europarecht*, Einl. S. 10.

⁶ *Europäische Kommission*, KOM (2007) 724 endg., 3.



Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum, steigender Lebensqualität und Sicherheit.⁷ Allesamt Begrifflichkeiten, die es den Verbrauchern, Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglichen, den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts durch die Verwirklichung einer immer dichter zusammenwachsenden Union der Staaten Europas zu begegnen und die Vorteile einer zunehmend vernetzten Welt zu nutzen.⁸ Die Europäische Union hat es sich daher zum Ziel gesetzt, durch ihr Handeln auf die nachhaltige Entwicklung Europas im Sinne aller Mitgliedstaaten einzuwirken.⁹ Jeder einzelne Bürger der Europäischen Union – der eine mehr, der andere weniger – wird sich zwangsläufig auch in seinem alltäglichen Leben mit den praktischen Folgen dieser Entwicklung in immer stärkerem Maße auseinandersetzen müssen.

I. Europa ohne Grenzen

In den vergangenen beiden Jahrzehnten waren der Ausbau des Binnenmarkts und die Öffnung der Grenzen die wichtigsten Wachstumsmotoren der Europäischen Union, die dazu geführt haben, dass Europa zum größten Wirtschaftsraum der Welt werden konnte.¹⁰ Mit der Beseitigung unzähliger bürokratischer und rechtlicher Schranken haben Unternehmen begonnen, Waren und Dienstleistungen auch über nationale Grenzen hinaus anzubieten, um damit den innereuropäischen Handel anzutreiben.¹¹ Es gibt in der Europäischen Union rund 20 Millionen Unternehmen, die etwa 175 Millionen Arbeitsplätze zur Verfügung stellen und mehr als 500 Millionen Verbraucher in der Union mit Waren und Dienstleistungen versorgen.¹² Der hieraus entstehende Wettbewerb führt zu Preissenkungen und bietet Verbrauchern die Chance, eine Vielzahl an Möglichkeiten beliebig in Anspruch zu nehmen.¹³ Jedem Bürger sollte hierdurch der Weg geebnet werden, überall in Europa mühelos einkaufen, arbeiten, Handel treiben oder

⁷ *Europäische Kommission*, KOM (2007) 724 endg., 3. Vgl. auch die Zielsetzung der Europäischen Union gem. Art. 3 EUV.

⁸ *Europäische Kommission*, KOM (2007) 724 endg., 16.

⁹ Art. 3 Abs. 3 S. 2 EUV.

¹⁰ *Europäische Kommission*, KOM (2010) 608 endg., 2. Nach Angaben der Kommission hat die Entwicklungsphase des Binnenmarkts im Zeitraum von 1992 bis 2009 rund 2,75 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen und für ein Wachstum von 1,85 % gesorgt.

¹¹ *Europäische Kommission*, KOM (2010) 608 endg., 2 f.

¹² *Europäische Kommission*, KOM (2010) 608 endg., 7.

¹³ So sind beispielsweise die Kosten für mobiles Telefonieren um 70 % zurückgegangen. Flugpreise kosten nur noch einen Bruchteil von dem, was sie noch vor Jahren gekostet haben. *Europäische Kommission*, KOM (2010) 608 endg., 3.



investieren zu können, um dadurch wiederum selbst an der Weiterentwicklung des Markts mitzuwirken und von diesem zu profitieren.¹⁴ Das Ziel eines in allen Belangen funktionierenden Binnenmarkts sollte sein, dass sich alle Bürger in der gesamten Europäischen Union frei bewegen können sowie der unbehinderte Fluss von Gütern und Dienstleistungen gewährleistet ist, ohne dabei durch nationale Schranken oder Vorgaben beeinträchtigt zu werden. Auch wenn die europäische Integration in Zukunft noch weiter vorangetrieben werden muss, um mit der weltweiten Globalisierung und dem damit verbundenen Fortschritt konkurrieren zu können, hat der Ausbau des Binnenmarkts seit seiner Gründung zur kontinuierlichen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Europas und zur Schaffung von Millionen von Arbeitsplätzen beigetragen.¹⁵

II. Freizügigkeit der Arbeitnehmer

Die Personenfreizügigkeit stellt eine der Grundfreiheiten der Europäischen Union dar.¹⁶ Sie bedeutet für jeden Unionsbürger das Recht, sich im gesamten Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei bewegen und aufhalten zu können.¹⁷ Dieses freie Aufenthaltsrecht ist untrennbar mit dem Recht verbunden, auch in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten.¹⁸ Aus diesem Grund gehört neben der allgemeinen Freizügigkeit insbesondere die Arbeitnehmerfreizügigkeit zum Recht des freien Personenverkehrs.¹⁹ Diese ge-

¹⁴ Vgl. auch *Europäische Kommission*, KOM (2010) 608 endg., 2, 5.

¹⁵ *Europäische Kommission*, KOM (2010) 608 endg., 3 ff., 8; *dies.*, KOM (2007) 724 endg., 3 f. Die Kommission sieht das Potenzial des Binnenmarkts aufgrund der Globalisierung des Handels und technologischen Wandels noch nicht voll ausgeschöpft. Angepasst an die zeitlichen Gegebenheiten könne der Binnenmarkt noch mehr Wachstum und Beschäftigung schaffen. Aus diesem Grund arbeitet die Kommission an einer Binnenmarktakte, um zuverlässige Instrumente zur Wachstumsbelebung vorzuschlagen und sich den neuen europäischen und globalen Herausforderungen zu stellen. Sie beabsichtigt dadurch, den Binnenmarkt weiter anzukurbeln und noch ungenutztes Wachstumspotenzial auf dem Weg zu einer vollen Funktionsfähigkeit zu erschließen. Ausführlich *Europäische Kommission*, KOM (2010) 608 endg., 1 ff.; *dies.*, KOM (2007) 724 endg., 1 ff.

¹⁶ *Europäische Kommission*, KOM (2002) 694 endg., 3.

¹⁷ Art. 21 Abs. 1 (ex-Art. 18 EGV) des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, konsolidierte Fassung des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft vom 25.3.1957, BGBl. II S. 766, in der Fassung des Vertrags von Lissabon vom 13.12.2007, ABl. C 306 vom 17.12.2007, in der Fassung der Bekanntmachung vom 9.5.2008, ABl. C 115 vom 9.5.2008, S. 47, im Folgenden: Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).

¹⁸ *Europäische Kommission*, KOM (2002) 694 endg., 6.

¹⁹ Als weitere spezielle Form der Personenfreizügigkeit existiert die Niederlassungsfreiheit im Sinne des Art. 49 AEUV (ex-Art. 43 EGV), die sich auf Selbständige bezieht, denen das Recht eingeräumt wird, sich in einem anderen Mitgliedstaat niederzulassen und Gesellschaften oder Unternehmen zu gründen.



währleistet die erhöhte Mobilität der Arbeitnehmer sowie ihrer Familienangehörigen,²⁰ indem sie jede auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen untersagt.²¹ Im Grundsatz hat damit jeder Bürger der Europäischen Union das Recht, ungehindert in einem anderen Mitgliedstaat zu leben und zu arbeiten, ohne wegen seiner Staatsangehörigkeit gegenüber anderen Kollegen diskriminiert zu werden.²² Die Arbeitnehmerfreizügigkeit dient als Mittel zur Entwicklung eines flexibleren und effizienteren gesamteuropäischen Arbeitsmarkts und einer höheren Beschäftigungsquote und ist dabei nicht nur für Arbeitnehmer von Vorteil, sondern begünstigt auch Arbeitgeber, indem sie ihnen erleichtert, geeignete Arbeitskräfte zu finden.²³ Sie trägt jedoch nicht nur zur Verwirklichung des gemeinsamen Arbeitsmarkts bei, sondern fördert auch die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Integration von Wanderarbeitnehmern in ihren Zielstaaten.²⁴ Es ist daher nicht verwunderlich, dass ca. 11,3 Millionen Unionsbürger in einem anderen europäischen Mitgliedstaat als dem leben, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen und die Gesamtzahl der unionsstaatlichen Ausländer sowohl aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union als auch aus Drittstaaten seit dem Jahr 2001 um über 40 % gestiegen ist.²⁵

²⁰ Der Arbeitnehmerbegriff der sog. „Wanderarbeitnehmer“ bestimmt sich nach EU-Recht und darf von den Mitgliedstaaten weder definiert noch restriktiv ausgelegt werden. Er erfasst jede Person mit grenzüberschreitendem Bezug, die eine echte oder tatsächliche Tätigkeit zur Erzielung von Einkünften ausübt und dabei in einem Unterordnungsverhältnis zu seinem Arbeitgeber steht. Ausführlich *Europäische Kommission*, KOM (2010) 373 endg., 4 ff.

²¹ Art. 45 AEUV (ex-Art. 39 EGV). Wanderarbeitnehmern muss beispielsweise ein gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt wie inländischen Arbeitnehmern gewährt werden. Dabei muss ihnen bereits bei der Arbeitssuche die gleiche Unterstützung und die gleichen Leistungen gewährt werden wie inländischen Staatsangehörigen. Sie können die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation oder Ausbildung beantragen. Vom Arbeitgeber geforderte Sprachkenntnisse dürfen nicht als pauschaler Vorwand dienen, um Arbeitnehmer aus anderen Mitgliedstaaten auszuschließen, sondern müssen angemessen und für die betreffende Stelle erforderlich sein. Ausführlich *Europäische Kommission*, KOM (2010) 373 endg., 9 ff.

²² *Europäische Kommission*, KOM (2010) 373 endg., 2. Arbeitnehmer, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, fallen nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Für sie gilt die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. EG 1997 Nr. L 18, S. 1, im Folgenden: Entsenderichtlinie (AEntRL). *Europäische Kommission*, KOM (2010) 373 endg., 4. Ausführlich hierzu s. unten unter § 4D.III.3.a) und § 5B.II.1.

²³ *Europäische Kommission*, KOM (2002) 694 endg., 3.

²⁴ *Europäische Kommission*, KOM (2010) 373 endg., 2; *dies.*, KOM (2002) 694 endg., 3.

²⁵ *Europäische Kommission*, KOM (2010) 373 endg., 2.



B. Problemstellung

Die Funktionsfähigkeit des Binnenmarkts ist ein entscheidender Faktor für ein stetes Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen.²⁶ Da internationale Beziehungen ein wesentliches Merkmal grenzüberschreitenden Wirtschaftens darstellen,²⁷ ist die Einheitlichkeit der Regeln des Internationalen Vertragsrechts für die Rechtsanwendungspraxis von immenser Bedeutung – nicht zuletzt, um dadurch ein gewisses Maß an Vorhersehbarkeit und Rechtssicherheit zu gewährleisten.²⁸ Neben dem bloßen Ausgleich von Individualinteressen kommt es bei Rechtsstreitigkeiten zwischen Privatpersonen auch häufig zu einer Kollision mit Gemeinwohlbelangen, auf deren Durchsetzung ein Staat zumeist auch dann nicht verzichten will, wenn das Kollisionsrechtssystem eine fremde Rechtsordnung für anwendbar erklärt.²⁹ Das staatliche Interesse an der Verfolgung überindividueller Belange wird deutlich, wenn man bedenkt, dass sich gerade im Arbeitsrecht individualschützende Normen in aller Regel auf sozialpolitische Zwecke stützen.³⁰ Wären die Parteien völlig frei in ihrer Entscheidung, welcher Rechtsordnung sie ihre vertraglichen Beziehungen unterstellen wollen, würde dies in einer Vielzahl von Fällen zu unerträglichen Gerechtigkeitsdefiziten führen.³¹ Im Antidiskriminierungsrecht sind zahlreiche Konstellationen denkbar, in denen die nach deutschem Verständnis zwingend einzuhaltenden Mindestschutzstandards durch ein ausländisches Arbeitsstatut unterlaufen werden.³² Da im Rahmen von grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen nicht nur verschiedene Rechtsordnungen, sondern oftmals auch unterschiedliche Kulturkreise und Werteordnungen aufeinander treffen, ist hier die Gefahr unsachlicher Benachteiligungen besonders groß.³³ Es stellt sich dann die Frage, inwiefern deutschem Antidiskriminierungsrecht ungeachtet der an-

²⁶ Europäische Kommission, KOM (2007) 724 endg., 16.

²⁷ Vgl. hierzu Magnus, in: Staudinger, Einl. zur Rom I-VO Rn. 4.

²⁸ Leible, RIW 3/2006, Editorial – Die erste Seite. Vgl. auch Europäische Kommission, KOM (2002) 654 endg., 10 f. Ausführlich zum Regelungsziel und -zweck des allgemeinen Kollisionsrechtssystems s. unten unter § 3B.

²⁹ Sonnenberger, in: MünchKomm, Einl. IPR Rn. 35.

³⁰ Schlachter, in: ErfKomm, Art. 9 Rom I-VO Rn. 21. Ausführlich hierzu s. unten unter § 4C.III.3.a) und dabei insbesondere § 4C.III.3.a)cc).

³¹ Vgl. hierzu statt vieler Martiny, in: MünchKomm, Art. 3 Rom I-VO Rn. 9 f.; Magnus, in: Staudinger, Art. 3 Rom I-VO Rn. 29 f. Ausführlich zum kollisionsrechtlichen Schwächerenschutz und zum Prinzip der Rechtswahlbegrenzung m.w.H. s. unten unter § 3C.II und § 3C.III.

³² Lüttringhaus, IPR der Antidiskriminierung, 191.

³³ Lüttringhaus, IPR der Antidiskriminierung, 4.



wendbaren Rechtsordnung und entgegen der herkömmlichen Anknüpfungsmethode dennoch zur Geltung verholfen werden kann.³⁴

Neben der Tatsache, dass die freie Rechtswahl ein im geltenden Kollisionsrechtssystem der Rom I-Verordnung nach wie vor fest verankerter Stützpfiler ist und für die Vertragsparteien damit im Grundsatz – zumindest innerhalb der gegen Missbrauch vorbeugenden Schranken – die Möglichkeit besteht,³⁵ das nationale Recht inklusive seiner in einem Diskriminierungsfall anwendbaren Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche abzuwählen und dadurch den Schutz des Diskriminierungsopfers bewusst zu unterlaufen, stellt sich die Frage nach dem Eingriffscharakter der arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes noch aus einem weiteren Grund: Das auf diesem Gesetz basierende Antidiskriminierungsrecht fußt auf vier EU-Richtlinien³⁶, auf deren Grundlage den Mitgliedstaaten auferlegt wurde, einen möglichst umfassenden Diskriminierungsschutz zu gewährleisten.³⁷ Richtlinien unterscheiden sich von Verordnungen dadurch, dass sie erst in nationales Recht umgesetzt werden müssen, bevor sie in den Staaten direkte Rechtswirkung entfalten können.³⁸ Da den Mitgliedstaaten jedoch im Rahmen ihrer Umsetzungspflicht

³⁴ Lüttringhaus, IPR der Antidiskriminierung, 191. Vgl. auch Schrader/ Straube, NZA 2007, 184.

³⁵ Statt vieler Magnus, in: Staudinger, Art. 3 Rom I-VO Rn. 27 ff. Ausführlich hierzu m.w.H s. unten unter § 3C. Ausführlich zu den verschiedenen Rechtswahlschranken s. unten unter § 4C.

³⁶ Das AGG setzt folgende Richtlinien um, die der Rat auf Grundlage von Art. 19 AEUV bzw. 157 AEUV (ex-Art. 141 EGV) beschlossen hat: RL 2000/43/EG des Rates vom 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. EG Nr. L 180, S. 22, im Folgenden: Antirassismusrichtlinie; RL 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. EG Nr. L 303, S. 16, im Folgenden: Rahmenrichtlinie; RL 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. EG Nr. L 373, S. 37, im Folgenden: Gender-Richtlinie Zivilrecht; Auf Grundlage von Art. 157 AEUV (ex-Art. 141 EGV) wurde die RL 2002/73/EG des Rates vom 23.9.2002 zur Änderung der RL 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. EG Nr. L 269, S. 15, nunmehr als konsolidierte Neufassung durch RL 2006/54/EG vom 5.7.2006, ABl. EG Nr. L 204, S. 23, im Folgenden: Gender-Richtlinie beschlossen. Vgl. auch BT-Drucks. 16/1780, S. 20 f.; Bauer/ Göpfert/ Krieger, Einl. Rn. 16 f.; Adomeit/ Mohr, § 1 Rn. 6. Ausführlich hierzu s. unten unter § 2A.II.

³⁷ Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BT-Drucks. 16/1780, 20 f., im Folgenden: BT-Drucks. 16/1780. Vgl. auch Adomeit/ Mohr, § 1 Rn. 6. Ausführlich hierzu s. unten unter § 2A.

³⁸ Statt vieler Adomeit/ Mohr, § 1 Rn. 9.



zumeist beträchtliche Spielräume verbleiben,³⁹ weichen die nationalen Durchführungsbestimmungen in der Praxis zum Teil erheblich voneinander ab.⁴⁰ Dieser Umstand wirkt sich zwangsläufig auch auf das in den Unionsstaaten jeweils maßgebliche Diskriminierungsschutzniveau aus, so dass es in einem Diskriminierungsfall mit Auslandsberührung entscheidend auf das anwendbare nationale Sachrecht ankommen kann.⁴¹ Auch vor diesem Hintergrund kann es im Sinne des Arbeitnehmerschutzes aus gesellschaftspolitischen Erwägungen von Interesse sein, inländische Mindestschutzstandards bei Bedarf zwingend durchsetzen zu können.

C. Zielsetzung

Das Eingriffsrecht ist auch nach Inkrafttreten der Rom I-Verordnung noch immer einer der umstrittensten Problembereiche auf dem Gebiet des Internationalen Privatrechts.⁴² Nicht nur für die Schutzvorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, sondern für eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Bestimmungen ist die Frage nach der internationalen Reichweite noch nicht abschließend geklärt. Für die Rechtsanwendungspraxis wäre es daher von immenser Bedeutung zu wissen, unter welchen Voraussetzungen eine inländische Norm aus kollisionsrechtlicher Sicht als Eingriffsnorm gegen das kraft subjektiver oder objektiver Anknüpfung berufene Arbeitsstatut durchgesetzt werden kann. Dabei darf der Einfluss, den das Unionsrecht im Rahmen umzusetzenden Richtlinienrechts auf die eingriffsrechtliche Ausgestaltung der innerstaatlichen Durchführungsbestimmungen ausübt, keinesfalls unterschätzt werden. Ziel dieser Arbeit ist – insbesondere vor dem Hintergrund der Neuerungen, welche die Rom I-Verordnung im Bereich des Eingriffsrechts mit sich bringt – festzustellen, wann der international zwingende Charakter einer nationalen Sachnorm letztlich bejaht werden kann. Aufbauend auf diesen allgemeinen Erkenntnissen wird die Frage nach der Ein-

³⁹ *Junker*, NZA Beil. 2008, 59; *Magnus*, in: Staudinger, Art. 3 Rom I-VO Rn. 163.

⁴⁰ *Magnus*, in: Staudinger, Art. 3 Rom I-VO Rn. 163.

⁴¹ *Schrader/ Straube*, NZA 2007, 184; *Magnus*, in: Staudinger, Art. 3 Rom I-VO Rn. 163. Vgl. auch *Europäische Kommission*, KOM (2002) 654 endg., 11. Es ist wichtig, dass in allen Mitgliedstaaten ein einheitliches Diskriminierungsschutzniveau herrscht, um hierdurch die Gefahr des *forum shopping* durch die Parteien zu verringern. Vgl. hierzu *Europäische Kommission*, KOM (2002) 654 endg., 12.

⁴² *Magnus*, in: Staudinger, Art. 9 Rom I-VO Rn. 1.



griffswirkung der arbeitsrechtlichen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes schließlich konkret beantwortet.

Den Ausgangspunkt hierfür bildet ein kurzer Überblick über den europarechtlichen Hintergrund und die unionsrechtlichen Vorgaben sowie den Inhalt des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Sodann wird auf die nach der Rom I-Verordnung geltenden Grundsätze des Internationalen Vertragsrechts eingegangen. Dabei werden unter anderem die Anknüpfungsmechanismen und -voraussetzungen vorgestellt, die erforderlich sind, um erfahren zu können, welche nationale Rechtsordnung auf einen Diskriminierungsfall mit Auslandsberührung anwendbar ist und in welchem Zusammenhang der Einsatz von Eingriffsnormen hier überhaupt relevant wird. Im Mittelpunkt der Bearbeitung steht jedoch – neben der Suche nach der Antwort auf die Frage nach dem Eingriffscharakter des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – die Behandlung von Eingriffsnormen im Internationalen Arbeitsrecht. Hierbei wird der Sinn und Zweck zwingenden Rechts ausführlich erläutert, vor allem aber die Spezialnorm des Art. 9 Rom I-VO. Einen Schwerpunkt bildet die Abgrenzung der diversen Rechtswahl-schranken von dem eingriffsrechtlichen Anwendungsbereich. Anschließend wird untersucht, welche Kriterien eine Norm erfüllen muss, um als international zwingend qualifiziert werden zu können. Dabei werden sowohl die rechtsprechungsrechtlichen und gesetzgeberischen Vorgaben als auch die für das Antidiskriminierungsrecht relevanten unionsrechtlichen Einflussfaktoren beleuchtet. Abschließend wird eingehend diskutiert, ob die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Eingriffsnormen im Sinne des Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO sind oder nicht.