

Inhaltsübersicht

Einleitung	25
<i>Teil 1</i>	
Begriffe, Interessen und Rechtsentwicklung	27
Kapitel 1	
Einführung	27
A. Bestimmung und Abgrenzung des Themas	27
B. Gang der Arbeit	28
C. Begrifflichkeiten	30
I. Diskriminierung	30
II. Ageism	33
III. Alter	34
D. Das englische Rechtssystem	35
I. Rechtsquellen und Grundsätze der Rechtsanwendung	36
II. Arbeitsgerichtsbarkeit	44
III. Personen und Institutionen	55
Kapitel 2	
Gründe für das Vorgehen gegen Altersdiskriminierung	60
A. Gleichbehandlung der Beteiligten	61
I. Der Gleichheitsbegriff	61
II. Systematische Einordnung des Alters als Diskriminierungsmerkmal	65
B. Demographische und ökonomische Gründe	67
I. Demographische Entwicklung – statistischer Befund	68
II. Konsequenzen der demographischen Entwicklung	70
C. Erkenntnisse der Gerontologie	77
I. Defizitmodell des Alterungsprozesses	79
II. Disengagement-Theorie des Alterungsprozesses	81
III. Neuere Erkenntnisse der Gerontologie	82

IV. Konsequenzen für die Altersdiskriminierung	83
D. Gesetzlicher Regelungsbedarf	86

Kapitel 3

Die Rechtslage vor Einführung der EE(A)R 2006	87
A. Internationale Instrumente	87
B. Vorangegangene Gesetzesinitiativen	89
C. <i>Code of Practice</i>	90
D. <i>Case law</i>	92

Kapitel 4

Der europäische Hintergrund	95
A. Allgemeine Entwicklungen im Diskriminierungsrecht auf europäischer Ebene	95
B. Die Richtlinie 2000/78/EG	98
I. Entstehungsgeschichte der Richtlinie	98
II. Wirkungsweise von Richtlinien	102
III. Struktur und Inhalt der Richtlinie 2000/78/EG	107

Teil 2

The Employment Equality (Age) Regulations 2006

Kapitel 5

The Employment Equality (Age) Regulations 2006	110
A. Entstehungsgeschichte der Regulations	110
B. Der Schutz vor Altersdiskriminierung durch die Regulations	115
I. Geltungsbereich	115
II. Erscheinungsformen von Diskriminierung	124
III. Rechtfertigungsmöglichkeit	164
IV. Gesetzliche Ausnahmen	184
V. Diskriminierung im Bewerbungsprozess	197
VI. Diskriminierung während der Beschäftigung	208
VII. Diskriminierung bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ..	222
VIII. Haftung für Handlungen Dritter und Haftung für unterstützende Handlungen	246

	Kapitel 6	
	Rechtsdurchsetzung	254
A.	Individuelle Rechtsdurchsetzung	254
I.	Zuständigkeit der Arbeitsgerichte	254
II.	Vorprozessuale Voraussetzungen	254
III.	Klagefrist – <i>time limits</i>	256
IV.	Zulassung verfristeter Klagen – <i>time extension</i>	259
V.	Beweislastverteilung – <i>burden of proof</i>	260
B.	Sanktionen – <i>remedies</i>	267
I.	Feststellung der Rechte der Parteien – <i>declaration</i>	267
II.	Schadensersatz – <i>compensation</i>	268
III.	Empfehlung – <i>recommendation</i>	276
	<i>Teil 3</i>	
	Ausblick und Schlussbemerkungen	279
	Kapitel 7	
	Ausblick und Schlussbemerkungen	279
	Entscheidungsverzeichnis	293
	Literaturverzeichnis	303
	Sachwortverzeichnis	318

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	25
<i>Teil 1</i>	
Begriffe, Interessen und Rechtsentwicklung	27
Kapitel 1	
Einführung	27
A. Bestimmung und Abgrenzung des Themas	27
B. Gang der Arbeit	28
C. Begrifflichkeiten	30
I. Diskriminierung	30
1. Bedeutung	30
2. Ursachen für Diskriminierungen	31
II. Ageism	33
III. Alter	34
D. Das englische Rechtssystem	35
I. Rechtsquellen und Grundsätze der Rechtsanwendung	36
1. Common law und case law	36
2. Statute law	38
3. Bindungswirkung von Entscheidungen	39
4. Auslegungsgrundsätze	41
II. Arbeitsgerichtsbarkeit	44
1. Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit	44
2. Der Instanzenzug	46
a) <i>Employment Tribunal</i>	46
b) <i>Employment Appeal Tribunal</i>	47
c) Court of Appeal und House of Lords	49
d) EuGH	50
3. Grundzüge des arbeitsgerichtlichen Verfahrens	50
III. Personen und Institutionen	55
1. <i>Solicitor</i> und <i>barrister</i>	55
a) <i>Solicitor</i>	55

b) Barrister	56
2. Advisory, Conciliation and Arbitration Service	56
3. Commission for Equality and Human Rights	57
Kapitel 2	
Gründe für das Vorgehen gegen Altersdiskriminierung	60
A. Gleichbehandlung der Beteiligten	61
I. Der Gleichheitsbegriff	61
1. Formales Gleichheitsverständnis – <i>formal equality</i>	62
2. Substanzielle Gleichheit – <i>substantive equality</i>	63
a) Gewährleistung gleicher Chancen – <i>equal opportunities</i>	63
b) Ergebnisorientiertes Gleichheitsverständnis – <i>equality of outcome</i>	64
II. Systematische Einordnung des Alters als Diskriminierungsmerkmal	65
B. Demographische und ökonomische Gründe	67
I. Demographische Entwicklung – statistischer Befund	68
II. Konsequenzen der demographischen Entwicklung	70
1. Gesellschaftliche Konsequenzen im weiteren Sinn	71
2. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	73
C. Erkenntnisse der Gerontologie	77
I. Defizitmodell des Alterungsprozesses	79
II. Disengagement-Theorie des Alterungsprozesses	81
III. Neuere Erkenntnisse der Gerontologie	82
IV. Konsequenzen für die Altersdiskriminierung	83
D. Gesetzlicher Regelungsbedarf	86
Kapitel 3	
Die Rechtslage vor Einführung der EE(A)R 2006	87
A. Internationale Instrumente	87
B. Vorangegangene Gesetzesinitiativen	89
C. <i>Code of Practice</i>	90
D. <i>Case law</i>	92

Kapitel 4

Der europäische Hintergrund 95

A. Allgemeine Entwicklungen im Diskriminierungsrecht auf europäischer Ebene	95
B. Die Richtlinie 2000/78/EG	98
I. Entstehungsgeschichte der Richtlinie	98
II. Wirkungsweise von Richtlinien	102
III. Struktur und Inhalt der Richtlinie 2000/78/EG	107
1. Kapitel I der Richtlinie	107
2. Kapitel II der Richtlinie	108
3. Kapitel III und IV der Richtlinie	109

Teil 2

The Employment Equality (Age) Regulations 2006 110

Kapitel 5

The Employment Equality (Age) Regulations 2006 110

A. Entstehungsgeschichte der Regulations	110
B. Der Schutz vor Altersdiskriminierung durch die Regulations	115
I. Geltungsbereich	115
1. Sachlicher Geltungsbereich	115
2. Zeitlicher Geltungsbereich	116
3. Geographischer Geltungsbereich	117
4. Geltung für verwandte und angrenzende Bereiche	118
a) Überlassene Beschäftigte – <i>contract workers</i>	119
b) Leitende Position – <i>office-holders etc.</i>	119
c) Polizei und Streitkräfte – <i>police and armed forces</i>	120
d) <i>Barristers</i> und <i>advocates</i>	120
e) Sozietäten und Personengesellschaften – <i>partnerships</i>	121
f) Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Berufsverbände – <i>trade organisations</i>	121
g) Institutionen der Berufszulassung und Berufsanerkennung – <i>qualifications bodies</i>	122
h) Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung – <i>vocational training</i>	123
i) Einrichtungen der Arbeitsvermittlung – <i>employment agencies</i>	123
j) Bildungs- und Erziehungseinrichtungen – <i>institutions of further and higher education</i>	124

II.	Erscheinungsformen von Diskriminierung	124
1.	Unmittelbare Diskriminierung – <i>direct discrimination</i>	125
a)	Schutzbereich – <i>B's age</i>	126
(1)	Wortlaut	126
(2)	Interpretation der Norm	128
b)	Ungleichbehandlung – <i>less favourable treatment</i>	131
c)	Kausalität – <i>on grounds of B's age</i>	135
(1)	„But for test“	136
(2)	Beweggründe – why	137
(3)	Zusammentreffen mehrerer Gründe	141
d)	Nachteil – <i>less favourable</i>	142
2.	Mittelbare Diskriminierung – <i>indirect discrimination</i>	144
a)	Vorschrift, Kriterium oder Verfahren – <i>provision, criterion or practice</i>	146
b)	Altersgruppe – <i>age group</i>	146
c)	Benachteiligung in besonderer Weise – <i>particular disadvantage</i> ..	150
d)	Individuelle Betroffenheit des Klägers	152
3.	Diskriminierung durch Viktimisierung – <i>victimisation</i>	153
a)	Geschütztes Verhalten	153
b)	Benachteiligung – <i>less favourably</i>	154
4.	Anweisung zur Diskriminierung – <i>instructions to discriminate</i>	158
5.	Belästigung – <i>harrasment</i>	159
a)	Wegen des Alters – <i>on grounds of age</i>	160
b)	Unerwünschte Verhaltensweise – <i>unwanted conduct</i>	160
c)	Intention oder Wirkung – <i>purpose or effect</i>	162
d)	Belästigung durch Dritte	162
e)	Schranke von Reg. 6 Abs. 2 EE(A)R 2006	163
III.	Rechtfertigungsmöglichkeit	164
1.	Europarechtlicher Hintergrund zu Reg. 3 Abs. 1 EE(A)R 2006	166
2.	Legitimes Ziel – <i>legitimate aim</i>	172
a)	Ökonomische Interessen des Arbeitgebers	175
b)	Arbeitsschutz	177
c)	Belegschaftsplanung	177
d)	Höchstaltersgrenzen bei der Einstellung	178
e)	Berufserfahrung als Einstellungsvoraussetzung	179
3.	Verhältnismäßigkeit – <i>proportionate means</i>	180
IV.	Gesetzliche Ausnahmen	184
1.	Wesentliche berufliche Anforderung – <i>genuine occupational requirement</i>	185
a)	Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung – <i>genuine and determining occupational requirement</i>	186

b)	Verhältnismäßigkeit – <i>proportionate</i>	188
c)	Anwendungsfälle	189
2.	Erlass spezifischer Maßnahmen – <i>positive action</i>	194
3.	Nachrangigkeit gegenüber anderen Gesetzen – <i>statutory authority</i> ...	196
4.	Gewährleistung nationaler Sicherheit – <i>national security</i>	197
V.	Diskriminierung im Bewerbungsprozess	197
1.	Auswahlprozess – <i>selection arrangements</i>	197
a)	Bewerberauswahl	198
b)	Bewerbungsunterlagen	201
c)	Bewerbungsgespräch	203
2.	Angebotene Beschäftigungsbedingungen – <i>terms of employment</i>	203
3.	Verweigerung oder absichtliches Unterlassen eines Beschäftigungsangebots – <i>refusing to offer or deliberately not offering</i>	204
4.	Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot i. R. d. Bewerbungsprozesses	204
a)	Ausnahme gem. Reg. 7 Abs. 4 EE(A)R 2006	205
b)	Wesentliche berufliche Anforderung – <i>genuine occupational requirement</i>	207
c)	Erlass spezifischer Maßnahmen – <i>positive action</i>	207
VI.	Diskriminierung während der Beschäftigung	208
1.	Vertragliche Arbeitsbedingungen und sonstige Leistungen – <i>terms of employment and other benefits</i>	208
2.	Beförderung, Versetzung und Schulungen – <i>promotion, transfer and training</i>	209
a)	Beförderung – <i>promotion</i>	209
b)	Versetzung – <i>transfer</i>	211
c)	Schulungen – <i>training</i>	211
3.	Kündigung oder anderer Nachteil – <i>dismissal or other detriment</i>	211
4.	Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot während der Beschäftigung	213
a)	(Dienst-)Leistungen für die Öffentlichkeit – <i>benefits to the public</i>	214
b)	Mindestlohn – <i>national minimum wage</i>	214
c)	Dienstalterbezogene Leistungen – <i>benefits based on length of service</i>	216
(1)	Reg. 32 Abs. 1 und Abs. 2 EE(A)R 2006	216
(2)	Europarechtlicher Rahmen	218
(3)	Berechnung der Dienstzeit	222
VII.	Diskriminierung bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ...	222
1.	Verfahren gem. Schedule 6 EE(A)R 2006	226
a)	Mitteilungspflicht des Arbeitgebers – <i>the duty to notify</i>	226
b)	Anfragerecht des Arbeitnehmers – <i>right to request</i>	227

c) Berücksichtigungspflicht der Anfrage – <i>duty to consider</i>	227
2. Kündigungsschutz nach dem Employment Rights Act 1996 – <i>unfair dismissal</i>	229
3. Europarechtskonformität des <i>default retirement age</i>	230
a) Sachlicher Anwendungsbereich der Richtlinie	232
b) Verstoß gegen Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie	235
c) Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung i. S. v. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie	236
d) Spezifische Maßnahme i. S. v. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie	236
e) Rechtfertigungsmöglichkeit gem. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie	236
(1) Legitimes Ziel	237
(2) Angemessen und erforderlich	240
VIII. Haftung für Handlungen Dritter und Haftung für unterstützende Handlungen	246
1. Haftung des Arbeitgebers für das Verhalten seiner Beschäftigten	246
a) Während der Arbeit – <i>in the course of his employment</i>	247
b) Entlastungsmöglichkeit gem. Reg. 25 Abs. 3 EE(A)R 2006	250
2. Haftung des Vertretenen für Handlungen des Vertreters	251
3. Haftung des Arbeitgebers für Handlungen Dritter	252
4. Beihilfe zu rechtswidrigen Handlungen – <i>aiding unlawful acts</i>	253
 Kapitel 6	
Rechtsdurchsetzung	254
A. Individuelle Rechtsdurchsetzung	254
I. Zuständigkeit der Arbeitsgerichte	254
II. Vorprozessuale Voraussetzungen	254
III. Klagefrist – <i>time limits</i>	256
IV. Zulassung verfristeter Klagen – <i>time extension</i>	259
V. Beweislastverteilung – <i>burden of proof</i>	260
1. Beweislasterleichterung	260
a) Grundsätze der Beweiserleichterung	261
b) Beweiswürdigung	263
2. Die Bedeutung der <i>questionnaires</i> i. R. d. Beweisführung	265
B. Sanktionen – <i>remedies</i>	267
I. Feststellung der Rechte der Parteien – <i>declaration</i>	267
II. Schadensersatz – <i>compensation</i>	268
1. Materieller Schadensersatz	269
2. Schadensersatz wegen <i>injury to feelings</i>	270
3. Schadensersatz wegen <i>personal injury</i>	272

4. Verschärfter Schadensersatz – <i>aggravated damages</i>	273
5. Pönalisierender Schadensersatz – <i>exemplary damages</i>	273
6. Schadensersatz bei nicht vorsätzlicher mittelbarer Diskriminierung ..	274
III. Empfehlung – <i>recommendation</i>	276
 <i>Teil 3</i>	
Ausblick und Schlussbemerkungen	279
 Kapitel 7	
Ausblick und Schlussbemerkungen	279
 Entscheidungsverzeichnis	293
Literaturverzeichnis	303
Sachwortverzeichnis	318