

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 309

Altersdiskriminierung in Großbritannien

Von

Lenz Steinhauser



Duncker & Humblot · Berlin

LENZ STEINHAUSER

Altersdiskriminierung in Großbritannien

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 309

Altersdiskriminierung in Großbritannien

Von

Lenz Steinhauser



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
hat diese Arbeit im Jahre 2009/2010 als Dissertation angenommen.

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.

Alle Rechte vorbehalten

© 2012 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fremddatenübernahme: Klaus-Dieter Voigt, Berlin

Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 978-3-428-13568-4 (Print)

ISBN 978-3-428-53568-2 (E-Book)

ISBN 978-3-428-83568-3 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

*Meinen Eltern
und Rut*

Vorwort

Diese Arbeit wurde von der Juristischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Wintersemester 2009/2010 als Dissertationsschrift angenommen. Nach Abgabe der Arbeit ergangene Rechtsprechung und veröffentlichte Literatur wurden soweit wie möglich berücksichtigt.

Mein Dank gebührt an erster Stelle meinem Doktorvater Prof. Dr. Wolfhard Kothe für die hervorragende Betreuung der Arbeit. Seine stete Gesprächsbereitschaft, seine konstruktiven Anregungen und sein Engagement haben diese Arbeit stark geprägt und zu ihrem Gelingen beigetragen. Herrn Prof. Dr. Matthias Lehmann D.E.A., LL.M., danke ich für die Erstellung des Zweitgutachtens.

Den Teilnehmern der zahlreichen Doktorandenseminare danke ich für viele interessante Gespräche, Anmerkungen und Hinweise, die diese Arbeit und den Prozess des Schreibens bereichert haben.

Dem DAAD verdanke ich ein großzügig bemessenes Forschungs-Stipendium, das mir einen mehrmonatigen Forschungsaufenthalt im Rahmen des *Recognised Student Programme* an der University of Oxford und den Austausch mit anderen DAAD-Stipendiaten ermöglicht hat. Meinem dortigen Mentor Prof. Mark Freedland sowie Prof. Christopher McCrudden danke ich für viele anregende Gespräche und ihre unermüdliche Bereitschaft zur Beantwortung meiner Fragen.

Mein besonderer Dank gilt meinen Eltern, die nicht nur wertvolle Hilfe beim Erstellen dieser Arbeit geleistet haben, sondern mir auch sonst in jeder Lebenslage stets mit Rat und Tat zur Seite stehen. Ohne ihre beständige und tatkräftige Unterstützung wäre vieles so nicht möglich.

Diese Arbeit wäre nicht denkbar gewesen ohne die fortwährende Unterstützung, Stärke und Gelassenheit von Rut, die mich seit dem Studium begleitet.

Meinen Eltern und Rut ist diese Arbeit in tiefer Dankbarkeit gewidmet.

Berlin, im November 2011

Lenz Steinhäuser

Inhaltsübersicht

Einleitung	25
-------------------------	----

Teil 1

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 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
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

Inhaltsübersicht	11
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
-------------------------	----

Teil 1

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. Substanziale 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

Inhaltsverzeichnis	15
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
<i>Teil 2</i>	
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 – <i>why</i>	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

Inhaltsverzeichnis	19
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

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	andere Ansicht
ABl.	Amtsblatt
ABl. EG	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
Abs.	Absatz
AC	Appeal Cases
ACAS	Advisory, Conciliation and Arbitration Service
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
All ER	All England Law Reports
Anm.	Anmerkung
ArbG	Arbeitsgericht
Art.	Artikel
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BERR	Department for Business Enterprise & Regulatory Reform
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BJIR	British Journal of Industrial Relation
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
CA	Court of Appeal
CA (NI)	Court of Appeal (Northern Ireland)
CEHR	Commission for Equality and Human Rights
Cl & Fin	Clark & Finnelly's House of Lords Cases
CLJ	Cambridge Law Journal
CMLR	Common Market Law Reports
CMLRev.	Common Market Law Review
Cmnd.	Command
Co.	Company
CoP	Code of Practice
Co. Rep.	Coke's King's Bench Reports
CRE	Commission for Racial Equality
Ct. of Sess.	Court of Session (Schottland)
DDA 1995	Disability Discrimination Act 1995
DfEE	Department for Education and Employment
d.h.	das heißt
DRA	default retirement age
DRC	Disability Rights Commission

DTI	Department for Trade and Industry
DWP	Department for Work and Pensions
EAT	Employment Appeal Tribunal
ed.	Editor
EEA 1998	Employment Equality Act 1998
EE(A)R 2006	Employment Equality Age Regulations 2006
EE(RB)R 2003	Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003
EE(SO)R 2003	Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003
EG	Europäische Gemeinschaft
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
E.L. Rev.	European Law Review
Empl. L. B.	Employment Law Bulletin
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
endg.	endgültig
EO	Equality Officer
EOC	Equal Opportunities Commission
EOR	Equal Opportunities Review
ER	English Reports
ERA 1996	Employment Rights Act 1996
ErfK	Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht
ET	Employment Tribunal
ET1	Employment Tribunal One
ET3	Employment Tribunal Three
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EWCA (Civ)	England and Wales Court of Appeal (Civil Division)
EWGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
EWHC (Admin)	England and Wales High Court (Administrative Division)
ex p.	ex parte
f./ff.	folgende
Fn.	Fußnote
F. Supp.	Federal Supplement
GA	Generalanwalt
GBP	Great Britain Pound
gem.	gemäß
HC	High Court
HL	House of Lords
HoC	House of Commons
Hrsg.	Herausgeber
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ICR	Industrial Cases Reports

i. d. R.	in der Regel
IDS	Incomes Data Services
i. H. v.	in Höhe von
ILJ	Industrial Law Journal
Inc.	Incorporated
Int.J.Comp.L.L.I.R.	International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
IPPR	Institute for Public Policy Research
IRC	Inland Revenue Commissioners
i. R. d.	im Rahmen der
IRLB	Industrial Relations Law Bulletin
IRS Emp. Rev.	IRS Employment Review
i. S. d.	im Sinne der
i. S. v.	im Sinne von
IT	Industrial Tribunal
i.V.m.	in Verbindung mit
J	Judge/Justice
jurisPR-ArbR	Juris PraxisReport – Arbeitsrecht
JuS	Juristische Schulung
KOM	Kommission
LC	Labour Court
lit.	Buchstabe
LJ	Lord Justice
LQR	Law Quarterly Review
Ltd.	Limited
MAFF	Ministry of Agriculture, Fisheries and Food
McGill L.J.	McGill Law Journal
MJECL	Maastricht Journal of European and Comparative Law
MP	Member of Parliament
MRA	Mandatory retirement age
MünchArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
m.w. N.	mit weiteren Nachweisen
N.D.	Northern District
NFU	National Farmers' Union
NHS	National Health Service
NI	Northern Ireland
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
No.	Number
Nos.	Numbers
Nr.	Nummer
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development

PCP	provision, criterion or practice
PL	Public Law
Plc.	Public limited company
QB	Queen's Bench
QBD	Queen's Bench Division
RdA	Recht der Arbeit
Reg.	Regulation
Regulations	Employment Equality (Age) Regulations 2006
RHA	Regional Health Authority
RIW	Recht der internationalen Wirtschaft
Rn.	Randnummer
RRA 1976	Race Relations Act 1976
Rs.	Rechtssache
S.	Seite
SA	Sociedad Anónima
SCR	Supreme Court Reports (Kanada)
SDA 1975	Sex Discrimination Act 1975
SI	Statutory Instrument
SJ	Solicitors Journal
Slg.	Sammlung der Rechtssprechung
SLT	Scotts Law Times
sog.	sogenante/n
TULR(C)A 1992	Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	und andere
u. a.	unter anderem
UK	United Kingdom
UKEAT	United Kingdom Employment Appeal Tribunal
UKHL	United Kingdom House of Lords
US	United States
US	United States Supreme Court Reports
u. U.	unter Umständen
v	versus
v.	vom
vgl.	vergleiche
VKV	Vorschriften, Kriterien oder Verfahren
Vol.	Volume
z. B.	zum Beispiel
ZESAR	Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfB	Zeitschrift für Betriebswirtschaft
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik

Einleitung

Wann wird Altersdiskriminierung virulent und wie ist dieser Form der Diskriminierung angemessen zu begegnen? Lange Zeit wurde diese Frage überwiegend in Fachkreisen diskutiert und bestimmte die Arbeit entsprechender Lobbygruppen, rückte in letzter Zeit aufgrund der demographischen Entwicklung aber zunehmend ins öffentliche Bewusstsein. Neben offensichtlichen Formen altersbedingter Ungleichbehandlung, wie der Anwendung starrer Altersgrenzregelungen für den Eintritt bzw. das Ausscheiden aus dem Berufsleben, existiert eine ganze Bandbreite weniger offensichtlicher Formen von Altersdiskriminierung, bei denen lediglich mittelbar an das Alter einer Person angeknüpft wird. So findet sich bspw. in vielen Stellananzeigen der Hinweis auf eine vorherige Berufserfahrung oder das Erfordernis besonderer Flexibilität und Leistungsbereitschaft für die in Frage stehende Position, so dass eine Benachteiligung jüngerer respektive älterer Menschen zu befürchten steht. Dabei sind Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters jedoch keinesfalls ausschließlich ein Phänomen des Berufslebens, obgleich die Konsequenzen hier oftmals besonders gravierend sind, sondern erstreckt sich auf nahezu alle Lebensbereiche und Altersgruppen. Die Entscheidung zur Ungleichbehandlung basiert dabei vielfach auf verallgemeinernden Annahmen bzw. bewussten oder unbewussten Vorurteilen bzgl. vermeintlich mit dem Alter zusammenhängender Fähigkeiten und Eigenschaften. Angesichts der persönlichen, sozialen sowie wirtschaftlichen Konsequenzen wird eine Antwort auf die anfangs aufgeworfene Frage immer drängender. Der europäische Gesetzgeber hat mit dem Erlass der Richtlinie 2000/78/EG¹ reagiert und auch die Arbeitgeber werden angesichts der sich verändernden Altersstruktur der Bevölkerung von einigen ihrer bisherigen Praktiken Abstand nehmen müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Für eine nachhaltige Bekämpfung von Altersdiskriminierung bedarf es neben einem rechtlichen Rahmen, jedoch auch eines breiten gesellschaftlichen Konsenses, dass Diskriminierungen aufgrund des Alters ebenso verwerflich sind wie solche aufgrund der Hautfarbe oder des Geschlechts. Eine der Hauptproblematiken im Bereich der Altersdiskriminierung besteht jedoch darin, dass nicht jede Unterscheidung aufgrund des Alters sozial verwerflich ist und aufgrund unzulässiger Vorurteile erfolgt, sondern teilweise einer praktischen Notwendigkeit entspringt, die nicht unvereinbar ist mit dem Gleichbehandlungs-

¹ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; ABl. EG Nr. L 303 vom 02.12.2000, S. 16. Im Folgenden als „Richtlinie“ oder „Rahmenrichtlinie“ bezeichnet.

gebot, sondern ein adäquates Mittel zur Verfolgung sozialer oder wirtschaftlicher Ziele darstellt. Die Schwierigkeit besteht denn oftmals gerade darin, zwischen unzulässigen Diskriminierungen auf der einen und zulässigen und notwendigen Ungleichbehandlungen auf der anderen Seite zu unterscheiden.

Indem die Arbeit die unterschiedlichen Problemfelder im Bereich der Altersdiskriminierung herausarbeitet, die Zusammenhänge und Unterschiede zu den bisherigen Diskriminierungsgesetzen darstellt und in ihren Kontext einbettet, soll sie die für eine Beantwortung der Frage nach einem angemessenen Umgang mit Altersdiskriminierung erforderlichen Parameter herausarbeiten, die eine einzel-fallbezogene Antwort ermöglichen.

Teil 1

Begriffe, Interessen und Rechtsentwicklung

Kapitel 1

Einführung

A. Bestimmung und Abgrenzung des Themas

Der in nahezu allen Industriestaaten zu verzeichnende demographische Wandel stellt eines der bedeutendsten gesellschaftlichen Probleme der kommenden Jahrzehnte dar und konfrontiert politische Akteure, Bürger wie Unternehmen gleichermaßen mit vielfältigen Herausforderungen¹. Einen wichtigen Aspekt stellt in diesem Zusammenhang die Frage nach dem Umgang mit altersspezifischen Diskriminierungen dar. Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie hat Großbritannien mit den Employment Equality (Age) Regulations 2006² erstmals ein Gesetz zum Schutz vor Altersdiskriminierung verabschiedet, dessen Darstellung und Analyse den Schwerpunkt der Arbeit bilden. Nach Abgabe dieser Arbeit sind die verschiedenen britischen Antidiskriminierungsgesetze im Frühjahr 2010 im Equality Act 2010 zusammengefasst worden. Ziel dieser Konsolidierung war die Schaffung eines einheitlichen Diskriminierungsgesetzes unter weitestgehender Harmonisierung der unterschiedlichen Diskriminierungsgesetze. Eine grundlegende Neuregelung des Diskriminierungsrechts ist mit der Verabschiedung des Employment Equality Act 2010 nicht verbunden gewesen. Die Arbeit basiert noch auf dem Regime der Altersdiskriminierungsregelungen unter Geltung der Regulations; wesentliche Änderungen werden, soweit erforderlich, an entsprechender Stelle kenntlich gemacht. Die Erschließung der britischen Herangehensweise aus deutscher Perspektive bietet sich vor allem aus zwei Gründen an. Zum einen hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz³, mit dem der deutsche Gesetzgeber

¹ Für den demographischen Wandel innerhalb der EU-25, vgl. *Eurostat*, Eurostat Jahrbuch 2006–2007, S. 59 ff. sowie Teil 1 Kapitel 2 B. I. der Arbeit für die strukturellen Altersverschiebungen innerhalb Großbritanniens.

² SI 2006/1031; im Folgenden als „EE(A)R 2006“ bzw. „Regulations“ bezeichnet.

³ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG sowie drei weiterer Richtlinien (Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29. Juni 2000; Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23. September 2002 sowie Richtlinie 2004/113/EG des Rates v. 13. Dezember 2004) und schützt damit vor Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Al-