



Daniel Welker

Das Verbot  
der Diskriminierung  
wegen Alters im  
australischen Recht



# Inhalt

Danksagung	V
Literaturverzeichnis	XVIII
Rechtsprechung	XXIX
A. Einführung	1
I. Die Änderung der Altersstruktur in der australischen Bevölkerung und Arbeitswelt	1
II. Rechtliche Fragestellung und Problemaufriss	5
III. Gang der Arbeit	5
B. Historische Entwicklung der Altersdiskriminierung im australischen Arbeitsrecht und der Gesetzgebung zum Age Discrimination Act 2004 (Cth)	7
IV. Geschichtlicher Abriss zur Altersdiskriminierung in Australien	7
V. Entstehungsgeschichte des Age Discrimination Act 2004 (Cth)	9
VI. Bundesgesetzliche und territoriale Regelungen zur Diskriminierung wegen Alters	11
1. Die einzelnen bundesgesetzlichen und territorialen Antidiskriminierungsgesetze	11
2. Das Spannungsverhältnis zwischen dem Antidiskriminierungsrecht des Commonwealth und dem der Bundesstaaten und Territorien	13
a. Der lokale Anwendungsbereich des Age Discrimination Act 2004 (Cth)	13
b. Das Anwendungsverhältnis zwischen dem Age Discrimination Act 2004 (Cth) und den Antidiskriminierungsregelungen der einzelnen Bundesstaaten und Territorien	14
C. Verfassungsrechtliche Grundlagen für gesetzliche Regelungen zur Altersdiskriminierung in Australien	16
I. Verfassungsrechtliche Verankerung des Age Discrimination Act 2004 (Cth)	16
1. Gesetzgebungskompetenz des Parlaments des Commonwealth	16
a. Art. 51 des Commonwealth of Australia Constitution Act 1901 als Gesetzgebungskompetenz für den Age Discrimination Act 2004 (Cth)	16
aa. Allgemeine Kompetenz des australischen Commonwealth zur Gesetzgebung	16
bb. Begrenzung der allgemeinen Gesetzgebungskompetenz	17
b. Die Gesetzgebungskompetenz der außenpolitischen Angelegenheiten	17
aa. External affairs power	17
bb. Auslegung der „external affairs power“	18
(1) Die Grundsätze der Gesetzesauslegung	18
(a) Literal Rule	18
(b) Golden Rule	18
(2) Die Auslegung durch den High Court of Australia	18
cc. Begrenzung der „external affairs power“	20
c. Einbeziehung internationaler Abkommen und Verträge in die Bundesgesetzgebung	21
aa. Einbeziehungsregelungen zu Regelungen aus internationalen Abkommen	22
(1) Die Discrimination (Employment and Occupation) Convention – ILO 111	23
(2) Art. 2 und 26 des International Covenant on Civil and Political Rights	23
(3) Art. 2 des International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	24
(4) Die Convention on the Rights of the Child	24
bb. Weitere Regelungen von internationaler Bedeutung	24

## VIII

d.	Weitere Gesetzgebungskompetenzen des Art. 51 des Commonwealth of Australia Constitution Act 1901	25
2.	Einfluss der Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, der International Labour Organisation	25
II.	Die Rechtsprechung der Bundesgerichte und ihr Einfluss auf die Gesetzgebungskompetenz des Parlament des Commonwealth	27
D.	Der Age Discrimination Act 2004 (Cth) und sein materieller Regelungsgehalt	28
I.	Gesetzeszweck und Anwendungsbereich	29
1.	Gesetzeszweck und Aufbau	29
a.	Der Gesetzeszweck	29
b.	Der Aufbau des Age Discrimination Act 2004 (Cth)	30
2.	Anwendungsbereich	30
a.	Das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und sein weites Verständnis im Sinne des Age Discrimination Act 2004 (Cth)	31
b.	Die einzelnen Beschäftigungsformen im Anwendungsbereich des Age Discrimination Act 2004 (Cth)	33
aa.	Entgeltliche Beschäftigung im Rahmen einer unselbständigen Tätigkeit	33
(1)	Arbeitnehmer und Angestellte	33
(2)	Überlassene Arbeitnehmer	37
(3)	Bewerbungs- und Vorstellungsphase als Beschäftigung	38
bb.	Die Erwerbstätigkeit außerhalb eines unselbständigen Beschäftigungsverhältnisses	39
(1)	Selbständige und Freiberufler	39
(2)	Arbeitgeber und arbeitgeberähnliche Personen	39
c.	Weitere verwandte Anwendungsbereiche mit Bezug zu einem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis	40
aa.	Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Berufsverbände, ihre Organe und Mitglieder	40
bb.	Öffentlich-rechtliche Einrichtungen des Commonwealth	41
cc.	Berufszulassung und –anerkennung	41
dd.	Arbeitsvermittlungseinrichtungen	42
ee.	Arbeitsorientierte Bildung	43
(1)	Bildungseinrichtungen	43
(2)	Schüler, Auszubildende und Studenten	43
d.	Schuldrechtliche und schuldrechtsähnliche Annexe als weitere Anwendungsbereiche außerhalb eines Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses	43
aa.	Personengesellschaften und ihre Gesellschafter	43
bb.	Eigentümer und Besitzer	44
cc.	Dienstleister und Dienstnehmer	45
dd.	Vermieter und Mieter	46
II.	Diskriminierungsarten	47
1.	Direkte Diskriminierung	47
a.	Charakteristika der direkten Diskriminierung	47
b.	Die nachteilige Behandlung als Diskriminierungshandlung	48
aa.	Die Auslegung des Begriffs der nachteiligen Behandlung im Rahmen der „Interpretation of Statutes“	49
bb.	Die Auslegung des Begriffs der nachteiligen Behandlung unter Berücksichtigung der Erwägungen der Rechtsprechung	49
(1)	Grundprinzipien der Rechtsprechung zur nachteiligen Behandlung	49

(2) Der Fall Krenske-Carter v Minister of Education und die nachteilige Behandlung durch Unterlassen	49
(3) Der Fall Purvis v New South Wales (Department of Education and Training)	51
(4) Schlussfolgerungen für den Begriff der nachteiligen Behandlung unter Berücksichtigung der Erwägungen der Rechtsprechung	52
(a) Handlung	52
(b) Unterlassen	52
cc. Eigene Stellungnahme	53
c. Das Alter der geschädigten Person	54
aa. Der Begriff des Alters im Sinne des Age Discrimination Act 2004 (Cth)	54
bb. Berücksichtigung der Individualität der geschädigten Person	55
(1) Der Fall Boehringer Ingelheim Pty Ltd v Reddrop	55
(2) Der Fall Waterhouse v Bell	55
(3) Schlussfolgerungen zu den Eigenschaften und Merkmalen im Sinne von § 14 lit. b) ii) und iii) ADA	56
d. Bestimmung der Vergleichspersonen und Vergleichsgruppen	56
aa. Der Fall Purvis v New South Wales (Department of Education and Training)	57
(1) Entscheidung und Argumentation der Mehrheit	57
(2) Abweichende Meinungen	58
(3) Schlussfolgerung und eigene Stellungnahme	58
bb. Der Fall Lightning Bolt Co Pty Limited v Skinner & Anor	58
cc. Der Fall Boehringer Ingelheim Pty Ltd v Reddrop	59
dd. Schlussfolgerung zur Bestimmung der Vergleichspersonen und Vergleichsgruppen	59
e. Die Diskriminierung wegen einer Behinderung	59
aa. Überschneidungen der Diskriminierung wegen einer Behinderung und der Diskriminierung wegen Alters	60
bb. Anwendungsvorrang des Age Discrimination Act 2004 (Cth) – der dominant reason test	61
cc. Die Abgrenzung der Diskriminierung wegen einer Behinderung von der Diskriminierung wegen Alters im Einzelfall	63
2. Indirekte Diskriminierung	64
a. Grundprinzipien der indirekten Diskriminierung	65
aa. Bedingungen, Anforderungen oder Praktiken	65
(1) Der Fall Australian Iron and Steel Pty Limited v Banovic	65
(2) Der Fall State of Victoria v Schou (No 2)	65
(3) Der Fall Waters v Public Transport Corporation	66
(4) Schlussfolgerungen zu Bedingungen, Anforderungen und Praktiken	66
bb. Gerechte Bedingungen, Anforderungen oder Praktiken	67
(1) Mangels gesetzlicher Begriffsbestimmung erforderliche Abwägung	67
(2) Beweislastverteilung	68
b. Schlussfolgerungen zu den Grundprinzipien der indirekten Diskriminierung	68
3. Das Verhältnis von direkter und indirekter Diskriminierung	69
4. Belästigungen und Schikanierungen wegen Alters	69
a. Belästigungen wegen Alters	70
b. Schikanierungen wegen Alters	70
aa. Schikanierendes Verhalten und schikanierende Behandlungen	71
bb. Schikanierende Drohungen mit Nachteilen	72

cc.	Schlussfolgerung zu Belästigungen und zu Schikhanierungen wegen Alters	72
III.	Befreiungen und Ausnahmen von den Diskriminierungsverboten	72
1.	Spezielle Befreiungen und Ausnahmen im Bereich von Beschäftigung und Arbeit	73
a.	Die der Beschäftigung anhaftenden Voraussetzungen bzw. Anforderungen	73
b.	Unterschiedliche Bezahlung für Jugendliche unter 21 Jahren	76
c.	Befreiungen durch die Erfüllung von bestimmten Verpflichtungen	77
d.	Befreiungen bei Tätigkeiten im Haushalt	77
2.	Weitere spezielle Befreiungen und Ausnahmen	77
a.	Bildung	77
b.	Unterkunft und Unterbringung	78
c.	Grundstücke	78
3.	Allgemeine Befreiungen und Ausnahmen	78
a.	Positive Diskriminierungen	79
b.	Die Vergabe wohltätiger Leistungen	81
c.	Die Betätigung religiöser Vereinigungen und ihrer Glaubensanhänger	81
aa.	Der Anwendungsbereich des § 35 ADA	81
bb.	Die Einschränkung der Ausnahmevorschrift des § 35 ADA	82
(1)	Unklare Grenzen	82
(2)	Der Fall <i>Burke v Tralagan &amp; Anor</i>	82
d.	Das Verhalten gemeinnütziger Vereinigungen	83
e.	Handlungen von Pensionskassen, Versicherungen und Darlehensgebern	83
f.	Diskriminierungen infolge der Beachtung gesetzlicher Regelungen	84
E.	Besondere Fragestellungen und Probleme bei der Altersdiskriminierung im Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis	86
I.	Altersdiskriminierung in der Bewerbungs- und Einstellungsphase sowie bei der Informationserlangung	88
1.	Diskriminierung in der Einstellungsphase	88
2.	Diskriminierung bei der Informationserlangung	90
3.	Diskriminierung durch Fragen beim Vorstellungsgespräch	90
4.	Diskriminierungsfreie Organisation	91
a.	Der Fall <i>North v City of Sydney Council</i>	91
b.	Der Fall <i>Dewan v Main Roads WA</i>	92
c.	Der Fall <i>Bloomfield v Westco Jeans Pty Limited</i>	93
d.	Die Fälle <i>Director-General of Education v Atkins &amp; Ors</i> und <i>Rochas v The University of Sydney</i>	93
e.	Die Fälle <i>Shaikh v Commissioner, NSW Fire Brigades</i> , <i>Lavery v Commissioner of Fire Brigades</i> und <i>Sivananthan v Commissioner of Police</i>	94
II.	Altersdiskriminierung in der Phase der Beendigung und der unbilligen Kündigung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber	95
1.	Das besondere Konfliktpotential der Beendigung eine Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis	95
2.	Der Fall <i>Lightning Bolt Co Pty Limited v Skinner &amp; Anor</i>	95
3.	Der Fall <i>Richards v Webforge Australia Pty Limited</i>	95
III.	Altersdiskriminierung durch altersbedingte Kündigung wegen Erreichen eines bestimmten Alters – compulsory retirement	96
1.	Die altersbedingte Kündigung von Piloten der <i>Australian Airlines</i>	98
a.	Die Auffassung der Piloten und der <i>Human Rights and Equal Opportunity Commission</i>	98

b.	Die Ansicht der Australian Airlines	99
c.	Das Ergebnis der Verhandlung vor der Human Rights and Equal Opportunity Commission	99
2.	Der Fall <i>Christie v Qantas Airways Limited</i>	100
a.	Die Auffassung von <i>Qantas Airways Limited</i>	101
b.	Die Ansicht des High Court	102
c.	Eigene Stellungnahme	102
3.	Der Fall <i>Peacock v Human Rights and Equal Opportunity Commission</i>	103
a.	Die Ansicht der Human Rights and Equal Opportunity Commission und deren gerichtliche Überprüfung	104
b.	Die Auffassung des Federal Court	105
c.	Eigene Stellungnahme	105
4.	Verbot einer altersbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Erreichen eines bestimmten Alters in den Gesetzen der einzelnen Bundesstaaten	106
5.	Schlussfolgerung zu den inherent requirements	107
IV.	Das Verhältnis des Age Discrimination Act 2004 (Cth) zum Arbeitsrecht	108
F.	Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen den Age Discrimination Act 2004 (Cth)	110
I.	Die Verpflichtung zur Zahlung von Schadensersatz	110
1.	Der Rückgriff auf die Grundsätze des Deliktsrechts	111
a.	Special damages	112
b.	General damages	113
2.	Der Schadensersatz in der konkreten Einzelfallbeurteilung	114
a.	Ausweitung des Schadensersatzes	115
aa.	Aggravated damages	115
bb.	Exemplary damages	115
cc.	Eigene Stellungnahme	116
b.	Begrenzung des Schadensersatzes	116
c.	Zinsen im Rahmen des Schadensersatzes	117
II.	Weitere Rechtsfolgen	117
1.	Verpflichtung zum Unterlassen des diskriminierenden Verhaltens	117
2.	Aktive Handlungen	119
a.	Entschuldigung beim Diskriminierungsopfer	119
b.	Feststellung des diskriminierenden Verhaltens	120
c.	Sonstige Rechtsfolgen	120
G.	Die Reaktionsmöglichkeiten der Human Rights and Equal Opportunity Commission und das conciliation-Verfahren bei Altersdiskriminierungen	121
I.	Die grundlegenden Befugnisse der Human Rights and Equal Opportunity Commission im Bereich der Diskriminierung wegen Alters	121
1.	Die Ermächtigung zur Untersuchung und Nachforschung im Bereich der Altersdiskriminierung	121
2.	Der Geltungsbereich der Ermächtigung zur Untersuchung und Nachforschung im Bereich der Altersdiskriminierung	123
a.	Der örtliche Geltungsbereich	123
b.	Der sachliche Geltungsbereich	124
II.	Verletzung von Menschenrechten im Geltungsbereich des Human Rights and Equal Opportunity Commission Act 1986 (Cth)	124
1.	Die Befugnisse bei Menschenrechtsverletzungen	124

2.	Die Einschränkung der Ermächtigung der Human Rights and Equal Opportunity Commission _____	124
3.	Verhinderung eines effektiven Vorgehens gegen Verletzungen der Menschenrechte _____	125
III.	Das Nebeneinander von Age Discrimination Act 2004 (Cth) und Human Rights and Equal Opportunity Commission Act 1986 (Cth) _____	125
IV.	Die konkreten Reaktionsmöglichkeiten der Human Rights and Equal Opportunity Commission bei Altersdiskriminierungen und das conciliation-Verfahren nach dem Human Rights and Equal Opportunity Commission Act 1986 (Cth) _____	126
1.	Die Untersuchungen und das Schlichtungsverfahren _____	126
2.	Der Report an den Bundesjustizminister _____	126
a.	Unterrichtung des Bundesjustizministers gemäß § 31 lit. b) (ii) HREOC Act _____	126
b.	Report No 1 - Compulsory Age Retirement 1996 _____	126
3.	Klagemöglichkeit der Human Rights and Equal Opportunity Commission _____	127
4.	Grenzen der Befugnisse der Human Rights and Equal Opportunity Commission _____	128
a.	Die Entwicklung der Entscheidungskompetenzen der Human Rights and Equal Opportunity Commission _____	128
aa.	Das public hearing-Verfahren _____	128
bb.	Die Befugnis zum Erlass vollstreckungsfähiger Entscheidungen _____	129
cc.	Der Fall Brandy v Human Rights and Equal Opportunity Commission und die Verletzung des Gewaltenteilungsgrundsatzes _____	130
(1)	Die Verfassungswidrigkeit des public hearing-Verfahrens _____	130
(2)	Die Argumentation des High Court of Australia _____	131
(a)	Die richterliche Gewalt und ihre Tatbestandsmerkmale _____	131
(b)	Entscheidung über Rechte und Pflichten der streitenden Parteien _____	131
(c)	Durchsetzbarkeit der Entscheidung _____	131
(d)	Zwischenergebnis _____	132
(3)	Kritik an der Entscheidung des High Court _____	133
dd.	Rückkehr zur alten Rechtslage _____	133
ee.	Der erneute Regelungsbedarf des Gesetzgebers _____	134
b.	Die unverbindliche Entscheidung der Human Rights and Equal Opportunity Commission und ihre Vollstreckung _____	134
c.	Die Kritik der Literatur an den Reformen zur Entscheidungskompetenz der Human Rights and Equal Opportunity Commission und ihre Rechtsfolgen _____	135
aa.	Einzelne Kritikpunkte _____	135
bb.	Lösungsmöglichkeiten _____	136
(1)	Die Errichtung des Federal Magistrates Court _____	136
(2)	Kritik an der Errichtung des Federal Magistrates Court _____	137
5.	Das Problem der Effektivität der Herstellung von Chancengleichheit im Wege eines Rechtsstreits und die Entscheidungskompetenz der Human Rights and Equal Opportunity Commission in nicht einigungsgeeigneten Fällen _____	137
a.	Die mit dem Rechtsweg verbundenen Risiken _____	138
aa.	Der Kostenaufwand für optimale Interessenvertretung im Rechtsstreit _____	138
bb.	Das Prozess- und Kostenrisiko _____	139
cc.	Die Gestaltung des Gerichtsverfahrens für Diskriminierungsklagen _____	140
dd.	Die Stellung des Richters im Prozess _____	140
ee.	Der Umfang der zugesprochenen Ersatzleistungen _____	141
ff.	Bewertung der mit einem Gerichtsprozess verbundenen Nachteile und Gedanken zur Problemlösung _____	141

b.	Milderung der mit einem Gerichtsprozess für das Diskriminierungsopfer verbundenen Härten durch die Kompetenz der Human Rights and Equal Opportunity Commission zur Verhandlung mit den Parteien	142
aa.	Die Effektivität der conciliation und die Durchsetzung des access to justice	143
bb.	Die psychologische und verfahrensrechtliche Stellung der Verfahrensbeteiligten	143
cc.	Der Vertraulichkeitsfaktor	144
dd.	Die Durchsetzung der Einigung	144
ee.	Bedenken gegen das conciliation-Verfahren vor der Human Rights and Equal Opportunity Commission	145
(1)	Das conciliation-Verfahren als Privatverfahren	145
(2)	Ungleichgewicht zwischen der Stellung der Verfahrensbeteiligten	147
(3)	Entzug des verfassungsmäßigen Rechts auf ein faires Gerichtsverfahren	147
(4)	Die Human Rights and Equal Opportunity Commission als staatliche Behörde	150
c.	Ergebnis zur Frage der Effektivität der Durchführung eines Gerichtsprozesses zur Herstellung von Chancengleichheit und eigene Stellungnahme	152
6.	Der Ablauf des conciliation-Verfahrens vor der Human Rights and Equal Opportunity Commission	153
a.	Allgemeiner Überblick	153
b.	Die Einleitung des conciliation-Verfahrens durch Einreichen einer schriftlichen Beschwerde	154
aa.	Die Schriftform	154
bb.	Der Beschwerdeführer	154
cc.	Die Beschwerdebefugnis	155
dd.	Die Registrierung der Beschwerde	155
ee.	Die Versendung eines Standardfragebogens	156
c.	Die frühzeitige Verwerfung der Beschwerde	156
aa.	Die frühzeitige Verwerfung wegen fehlender Rechtswidrigkeit	156
bb.	Die frühzeitige Verwerfung wegen Zeitablaufs	156
cc.	Die frühzeitige Verwerfung mangels hinreichend substantiierter Beschwerde	156
dd.	Die frühzeitige Verwerfung mangels ausreichender Geeignetheit des conciliation-Verfahrens	157
ee.	Die frühzeitige Verwerfung wegen besonderem öffentlichen Interesse	157
ff.	Die frühzeitige Verwerfung mangels hinreichender Aussicht auf eine gütliche Einigung	157
gg.	Rechtsschutz gegen die frühzeitige Verwerfung der Beschwerde	158
d.	Die Ermittlung und Untersuchung der verfahrensrelevanten Tatsachen	158
aa.	Die Tatsachenermittlung	158
(1)	Einzelfallorientierte Ermittlung	158
(2)	Tatsachenbeibringung durch den Beschwerdeführer	158
(3)	Informelle Kontaktaufnahme und Gespräche	159
bb.	Die Tatsachenuntersuchung	159
e.	Die Vermittlungsverhandlung und die Einigung	160
aa.	Die Rolle des conciliators im Verfahren und die damit zusammenhängenden Verfahrensgrundsätze	160
(1)	Die Rolle des conciliators	161
(2)	Der Verfahrensgrundsatz der Neutralität	161
(3)	Der Verfahrensgrundsatz der vollständigen Vertraulichkeit	161
(4)	Weitere Verfahrensgrundsätze	161

bb.	Die Vorbereitung der Einigung und die Verfahrenseröffnung	162
cc.	Der Sachvortrag und die Stellungnahme der Verfahrensbeteiligten	163
dd.	Die eigentliche Verhandlungsphase	163
f.	Schlussbetrachtung zum conciliation-Verfahren	164
H.	Die prozessualen Reaktionsmöglichkeiten gegen eine Altersdiskriminierung unter Einbeziehung der Vortrags- und Beweislastproblematik im gerichtlichen Verfahren	166
I.	Bundesrecht und bundesstaatliches bzw. territoriales Recht als Grundlage für eine Klage wegen Altersdiskriminierung	166
II.	Die Beschwerde- und Klageerhebung auf der Grundlage des Age Discrimination Act 2004 (Cth)	167
1.	Die Beschwerde zur Human Rights and Equal Opportunity Commission	167
a.	Die Anforderungen an eine zulässige Beschwerde	167
aa.	Schriftform	167
bb.	Inhalt der Beschwerde	168
cc.	Zäsurwirkung der erhobenen Beschwerde	168
dd.	Inhaltliche Änderung und Erweiterung der bereits erhobenen Beschwerde	169
ee.	Anforderungen an den Beschwerdeführer als „aggrieved person“	169
(1)	„Aggrieved Person“	169
(2)	Minderjährige	170
(3)	Der Bevollmächtigte und die „representative complaint“	171
(4)	Verstorbener Beschwerdeführer	172
ff.	Frist zur Beschwerdeerhebung	172
b.	Das Scheitern des conciliation-Verfahrens	172
aa.	Issue of Termination	172
bb.	Frist zur Klageerhebung	173
(1)	Die 28-Tages-Frist und die Möglichkeit der Verlängerung	173
(2)	Prinzipien für die Fristverlängerung	173
2.	Die Klageerhebung zum Federal Court und Federal Magistrates Court	174
a.	Wahlmöglichkeit des Klägers	174
b.	Klagebefugnis	175
aa.	Representative proceedings	175
bb.	Besondere Probleme in Bezug zum conciliation-Verfahren	176
c.	Prozessvertretung	177
III.	Die Grundzüge des Ablaufs des gerichtlichen Verfahrens beim Federal Court und Federal Magistrates Court auf der Grundlage des Age Discrimination Act 2004 (Cth)	178
1.	Die mündliche Verhandlung	178
2.	Klageabweisung	178
a.	Vollständige Klageabweisung	178
b.	Sofortige Klageabweisung	179
3.	Vorläufiger Rechtsschutz	180
a.	Der Zeitpunkt der Antragstellung	180
b.	Die Interessenabwägung	181
4.	Die Beweislastproblematik im gerichtlichen Verfahren beim Federal Court und Federal Magistrates Court	182
a.	Die Verteilung der Beweislast	182
b.	Der Beweis der Altersdiskriminierung	184
c.	Verspätetes Vorbringen von Beweismitteln	186

5.	Probleme bei der Vertretung vor Gericht	186
a.	Vertretung vor Gericht	186
b.	Auftreten ohne Prozessbevollmächtigten	187
6.	Wechselwirkungen zwischen dem Federal Magistrates Court und dem Federal Court	187
IV.	Die Kostenentscheidung	188
1.	Der Grundsatz der Kostenverteilung	189
a.	The costs follow the event	189
b.	Ausnahmen	189
aa.	Allgemeingültige Ausnahmen	189
bb.	Ausnahmen durch zusätzliche Kostenbelastung	190
cc.	Ausnahmen im Verfahren beim Federal Magistrates Court	191
dd.	Ausnahmen bei Vergleichsangeboten	192
a.	Abweichende Gerichtspraxis	193
aa.	„No Costs’ Jurisdiction“	193
(1)	Rechtfertigung durch das öffentliche Interesse	194
(2)	Rechtfertigung durch Schutzbedürfnis der obsiegenden Partei	194
(3)	Rechtfertigung durch Fehlen einer rechtlichen Vertretung	195
bb.	Festhalten am Grundsatz „costs follow the event“	195
I.	Überlegungen und Strategien zur Vermeidung von Altersdiskriminierung in der arbeitsrechtlichen Praxis und zur Verbesserung der Personalpolitik	196
I.	Die unternehmensinterne Antidiskriminierungspolitik zur Vermeidung und Beseitigung von Altersdiskriminierung im Bereich von Arbeit und Beschäftigung	198
1.	Die Hauptbestandteile einer Antidiskriminierungspolitik	198
a.	Die Verbindlicherklärung und Zielsetzung	198
b.	Die einzelnen Rechte und Pflichten innerhalb der Richtlinien	199
2.	Die Kommunikation zwischen Beschwerdeführer und Beschwerdegegner unter Beteiligung des Arbeitgebers	200
3.	Die Einbindung der unternehmensinternen Antidiskriminierungspolitik in die allgemeine Personalpolitik	201
a.	Die Bewerbungsphase	201
b.	Die Aus- und Weiterbildung	202
c.	Die Aufhebung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses	203
d.	Der Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit	204
II.	Die unternehmensinterne Antidiskriminierungspolitik zur Vermeidung und Beseitigung von Altersdiskriminierung im Bereich von Arbeit und Beschäftigung in der praktischen Anwendung	204
1.	Die Analysierung der bestehenden Beeinträchtigungen – des Ist-Zustands – und der entsprechenden Verbesserungsmöglichkeiten	205
2.	Die Einführung von Pilotprogrammen zur Umsetzung der Verbesserungsmöglichkeiten	206
3.	Die Umfrage unter den Beschäftigten	206
4.	Die regelmäßige Berichterstattung durch die Unternehmensführung bzw. die Personalverantwortlichen	207
J.	Wesentliche Ergebnisse und Schlussbetrachtung	208
I.	Wesentliche Ergebnisse der Arbeit	208
II.	Abschließende Überlegungen und Vorschläge zur Beseitigung von Altersdiskriminierung im Bereich von Arbeit und Beschäftigung	211

## XVI

1.	Die aktuelle Situation der Altersdiskriminierung in der täglichen Praxis _____	211
2.	Anlass zum weiteren Handeln und Vorgehen gegen Altersdiskriminierung – Was wird getan? Was sollte getan werden? _____	213
a.	Was wird getan? _____	213
b.	Was sollte getan werden? _____	214
III.	Vom Diskriminierungsverbot zur Mitarbeitervielfalt im Rahmen eines Age Diversity Managements _____	217
K.	Anhang _____	219