

Diskriminierung beweisen

Verlagerung der Beweislast und Zugang zu Beweismitteln

Anna Beale



Organisiert im Rahmen des Programms
Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft der Europäischen Kommission

Kontext

Im Jahr 2012 wurden Europäer gefragt, welche geschützten Merkmale Arbeitgeber als problematisch für Stellenbewerber betrachteten:

- 54 % - Alter
- 40 % - Behinderung
- 39 % - Hautfarbe und ethnische Herkunft

Auch die Gehaltsstatistik aus dem Jahr 2013 war besorgniserregend:

- Der Bruttostundenlohn von Frauen lag EU-weit durchschnittlich 16,4 % unter demjenigen von Männern.
- Ältere Frauen sind häufig besonders benachteiligt.

Welche Nachweishürden bestehen in Diskriminierungsfällen?

- Täter geben die Diskriminierung nicht zu oder sind sich ihrer möglicherweise nicht bewusst
- Informationen, mit denen sich die Diskriminierung beweisen lässt, befinden sich oftmals im Besitz des Täters
- Möglicherweise sind statistische Angaben erforderlich
- Ein Kläger muss unter Umständen einen Einwand der gerechtfertigten Ungleichbehandlung widerlegen

Wie hat die EU auf diese Herausforderungen reagiert?

Verlagerung der Beweislast

- Rechtsprechung – *Danfoss, Enderby*
- Richtlinien – 2000/43, 2000/78, 2006/54
- Phase 1: Der Kläger hat die Diskriminierung glaubhaft zu machen
- Phase 2: Der Beklagte hat nachzuweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt

Unmittelbare Diskriminierung: Welche Beweise müssen für eine Verlagerung der Beweislast vorliegen?

- Diskriminierende Äußerungen: *Firma Feryn, ACCEPT, CHEZ*
- Die alleinige Tatsache einer weniger günstigen Behandlung und eines unterschiedlichen Status?
Wahrscheinlich nicht: *CHEZ*.
- Vergleichbare Situation: *Brunnhofer, Meister*
- Verweigerung relevanter Informationen: *Meister*
- Unangemessene Erklärung des Arbeitgebers: *CHEZ*

Welches Beweismaß ist für eine Verlagerung der Beweislast erforderlich?

- *Belov*:

- die „Vermutung“ einer Diskriminierung anstatt eines sicheren Schlusses auf das Vorliegen einer solchen;
- „Tatsachen, die den ersten Anschein einer Diskriminierung begründen.“

Unmittelbare Diskriminierung: Wie können Arbeitgeber die Vermutung einer Diskriminierung widerlegen?

- Sie müssen beweisen, dass die Behandlung „keineswegs auf [geschütztem Merkmal] beruht“:
CHEZ.
- Sie müssen den wahren Grund nachweisen (keinen negativen Beweis erbringen).
- *Firma Feryn*: nachweisen, dass die tatsächliche Praxis den Äußerungen nicht entspricht.
- *ACCEPT*: Diskriminierung verurteilen und nachweisen, dass die Einstellungspraxis dem Grundsatz der Gleichbehandlung entspricht.

Mittelbare Diskriminierung: Welche Beweise müssen für eine Verlagerung der Beweislast vorliegen?

- Erster Anschein von Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die Personen mit einem geschützten Merkmal in besonderer Weise benachteiligen.
- Wie kann ein „besonderer Nachteil“ nachgewiesen werden?
 - statistische Beweise;
 - [Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die] „im Wesentlichen benachteiligen können“;
 - Relevanz von *Danfoss* und *Enderby*
- Verweigerung des Zugangs zu Informationen: *Meister*.

Mittelbare Diskriminierung: Wie können Arbeitgeber die Vermutung einer Diskriminierung widerlegen?

- Stichhaltige Beweise, die ein oder mehrere Elemente des ersten Anscheins einer Diskriminierung widerlegen:
 - die angeblichen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren wurden überhaupt nicht angewandt;
 - die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren wurden nicht auf den Kläger angewandt;
 - die statistischen Beweise sind ungültig.
- Ein weiterer Schritt? *Naeem* und *Essop* (UK).
- Anderenfalls muss nachgewiesen werden, dass mit den angewandten Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ein rechtmäßiges Ziel mit angemessenen und erforderlichen Mitteln verfolgt wurde.

Beweiserhebung

- *Kelly* (C-104/10)
- *Meister* (C-415/10)
- Einhaltung nationaler Vorschriften
- Achtung der Privatsphäre
- Nicht zulasten der Wirksamkeit: Doch was erfordert der Grundsatz der Wirksamkeit (siehe *Meister*)?

Fazit

- Die Verlagerung der Beweislast kann ein wirkungsvolles Mittel zur Förderung der Gleichbehandlung sein
- Es ist unklar, inwieweit der EuGH durch nationale Offenlegungsvorschriften beeinflusst werden wird
- Es ist durchaus möglich, dass es künftig zu neuen, kreativen und interessanten rechtlichen Entwicklungen kommen wird



Anna Beale
abe@cloisters.com
0207 827 4030