

Die Beweislast in Diskriminierungsfällen

Mary Stacey
Richterin für Arbeitsrecht, England & Wales

Gliederung

- Der Zweck der Beweislast-Bestimmungen in den Antidiskriminierungsrichtlinien
- Einzelne Bestimmungen
- Bisherige Rechtsprechung des EuGH
- Anwendung der Grundsätze

Zweck der Beweislastbestimmungen

- Ungeachtet der Bedeutung der Gleichbehandlung als grundlegendem Prinzip des EU-Rechts und der EU-Politik sind Fälle von Diskriminierung in Bezug auf alle geschützten oder vermuteten Merkmale in der EU immer noch weit verbreitet.
- Besondere Schwierigkeiten bereitet der Nachweis einer Diskriminierung für Beschwerdeführer, die den Grund für die gerügte Ungleichbehandlung bzw. deren diskriminierende Wirkung beweisen müssen.
- In der Regel verfügt der Arbeitgeber bzw. der Dienstleistungsanbieter über die für den Nachweis oder die Widerlegung der behaupteten Diskriminierung erforderlichen Informationen.

Allgemeiner Grundsatz

- Die Beweislast liegt beim Beschwerdeführer.
- Wenn aber Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vermuten lassen,
- verlagert sich die Beweislast auf die beklagte Partei, die beweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt
- im Rahmen des wirksamen Rechtsschutzes für Gemeinschaftsrechte.

Gleicher Wortlaut in den Richtlinien (1)

- „Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“
Art. 8, Abs. 1 2000/43; Art. 10, Abs. 1 2000/78; Art. 19, Abs. 1 2006/54.

Gleicher Wortlaut in den Richtlinien(2)

- „Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.“
- „Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.“
- „Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.“

Erläuterung

- „Der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast ist wesentlich, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sollten daher Bestimmungen vorgesehen werden, die sicherstellen, dass die Beweislast – außer im Zusammenhang mit Verfahren, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen nationalen Stelle obliegt – auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht.“ ...

Fortsetzung der Erläuterung

- „Es ist jedoch klarzustellen, dass die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, weiterhin der einschlägigen einzelstaatlichen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegt. Außerdem bleibt es den Mitgliedstaaten überlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen.“
Erwägungsgrund 30, 2006/54

Rückblick

- Der Wortlaut der Richtlinien ist aus der frühen Rechtsprechung des EuGH zum gleichen Entgelt für Männer und Frauen abgeleitet, wie z.B. **Danfoss** Slg.1989 3199 and **Enderby** Slg. 1993 I-5535, (vgl. **Nikoloudi** C-196/02)
- Einführung einer eigenen Beweislastrichtlinie 1997/80, die inzwischen inhaltlich durch die drei Gleichbehandlungsrichtlinien ersetzt wurde (Rn. 40 **Meister**)

Beispiel

- Eine Beschwerdeführerin war in einem Bewerbungsgespräch erfolglos. Als Begründung wurde ihr gesagt, dass sie nicht so gut gewesen sei wie die anderen Bewerber. Wie kann sie feststellen, ob der Grund für ihre Ablehnung ein verbotenes Diskriminierungsmerkmal war?
- In einem Vergütungs- und Einstufungssystem erhalten die Frauen ein geringeres Entgelt als die Männer. Wie können die Beschwerdeführer feststellen, ob es sich dabei um geschlechtsspezifische Unterschiede handelt?

Prüfungsschritte

- Beschwerdeführer machen Tatsachen glaubhaft,
- die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.
- Dann verlagert sich die Beweislast auf die beklagte Partei.

Kelly gegen National University of Ireland C-104/10

- Beschwerde wegen unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zur Berufsausbildung
- Erfolgreicher männlicher Bewerber beantragte Herausgabe der unredigierten Antragsformulare der anderen Bewerber
- Offenlegung war zwar vom nationalen Gericht abgelehnt worden, aber es wurde ihm eine gewisse freiwillige Offenlegung angeboten

Kelly gegen National University of Ireland C-104/10 (2)

- Der EuGH vertrat die Auffassung, dass die Ansicht des Beschwerdeführers diesem keinen spezifischen Anspruch auf die Informationen über die Qualifikationen der anderen Bewerber etc. verleihe, um ihn in die Lage zu versetzen, Tatsachen glaubhaft zu machen (Rn. 38)

ABER

- Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass eine Verweigerung von Informationen durch einen Beklagten im Rahmen des Nachweises solcher Tatsachen die Verwirklichung des mit dieser Richtlinie verfolgten Ziels beeinträchtigen und auf diese Weise insbesondere deren Art. 4 Abs. 1 [Art. 8 Abs. 1, Art. 10 Abs. 1 u. Art. 19 Abs. 1 in den aktuellen Richtlinien] die praktische Wirksamkeit nehmen.“ (Rn. 39)

Kelly gegen National University of Ireland C-104/10 (3)

- Angesichts des dem Gericht vorliegenden Sachverhalts reicht die von Kelly vorgetragene Ansicht nicht aus, um ihm aufgrund der Beweislastbestimmungen einen Anspruch auf die von ihm verlangten Informationen zu verleihen.
- Recht auf Vertraulichkeit wurde berücksichtigt. „..., dass dann, wenn sich ein Bewerber für eine Berufsausbildung für die Einsichtnahme in im Besitz des Veranstalters dieser Ausbildung befindliche Informationen über die Qualifikationen der anderen Bewerber auf die [Beweislastbestimmungen] berufen könnte, dieser Einsichtnahmeanspruch durch die Bestimmungen des Unionsrechts über die Vertraulichkeit berührt werden kann.“ (Rn. 56)

Kelly gegen National University of Ireland C-104/10 (4)

Praktische Überlegungen:

- Wann sollten aus der Nichtoffenlegung Rückschlüsse gezogen werden, die bei der Glaubhaftmachung der Tatsachen helfen können?
- Vertraulichkeitsbedenken könnte gegebenenfalls durch eine Bearbeitung und Anonymisierung der Unterlagen, sowie durch eine Begrenzung der außergerichtlichen Nutzung der im Laufe des Verfahrens erhaltenen Informationen Rechnung getragen werden.

Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH C-415/10

- Beschwerde einer erfolglosen Bewerberin um eine Stelle als Softwareentwickler/-in aufgrund einer Diskriminierung wegen des Alters, des Geschlechts und der ethnischen Herkunft
- Klage wurde in erster Instanz vom Arbeitsgericht abgewiesen

Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH C-415/10 (2)

- Dem EuGH vorgelegte Fragen:
- Reicht es, wenn ein Arbeitnehmer darlegt, dass er die Voraussetzungen für eine ausgeschriebene Stelle erfüllt, um dem Arbeitnehmer ein Auskunftsrecht über andere Bewerber und die Einstellungskriterien einzuräumen?
- Falls die erste Frage bejaht wird und der Arbeitgeber die geforderte Auskunft nicht erteilt, lässt diese Tatsache vermuten, dass eine Diskriminierung vorliegt?

Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH C-415/10 (3)

- Der EuGH unterstreicht noch einmal, dass es dem einzelstaatlichen Gericht obliegt, die Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, zu bewerten
- Das vorlegende Gericht hat darüber zu wachen, dass die Auskunftsverweigerung nicht die Verwirklichung der mit den Gleichbehandlungsrichtlinien verfolgten Ziele zu beeinträchtigen droht (Rn. 42)

Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH C-415/10 (4)

- Das einzelstaatliche Gericht hat dazu „insbesondere bei der Klärung der Frage, ob es genügend Indizien gibt, um die Tatsachen, die das Vorliegen einer solchen Diskriminierung vermuten lassen, als nachgewiesen ansehen zu können, alle Umstände des Ausgangsrechtsstreits zu berücksichtigen“. (Rn. 42)

ACCEPT gegen Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii C-81/12

- Offensichtlich machen offen homophobe Äußerungen Tatsachen glaubhaft, die das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung vermuten lassen.
- Die einfache Vermutung kann durch ein Bündel übereinstimmender Indizien widerlegt werden.

Valeri Hariev Belov gegen Elektro Balgarai C-394/11

- Beschwerde wegen mittelbarer Diskriminierung.
Schlussanträge der GAin Kokott
- Die Sprachfassungen von Art. 8 Abs. 1 fordern nur eine Vermutung, keinen sicheren Schluss. Jede restriktivere Auslegung würde die praktische Wirksamkeit der Bestimmungen zur Beweislast gefährden und dazu führen, dass die Vorschriften praktisch leer liefen.
- Die Regelung zur Beweislastumkehr führt zu einem gerechten Ausgleich zwischen den beiden Parteien, indem die Stellung des vermeintlichen Diskriminierungsopfers gestärkt wird, ohne dessen Beweislast vollständig zu beseitigen.

Anwendung der Grundsätze: unmittelbare Diskriminierung (1)

„Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der geschützten Merkmale in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“

Beschwerdeführer muss Tatsachen glaubhaft machen:

- Gerügte Behandlung – Handlung oder Unterlassung
- Führt zu einer Benachteiligung
- Entscheidungsträger ermitteln

Anwendung der Grundsätze: unmittelbare Diskriminierung (2)

Glaubhaftmachung, dass eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde:

- Ungleichbehandlung wegen geschütztem Merkmal, z.B. aufgrund der Rassenzugehörigkeit
- Konkrete bzw. hypothetische Eins-zu-Eins-Vergleiche
- Statistische Beweismittel
- Berücksichtigung aller Umstände – sowohl vordergründiger als auch hintergründiger

Anwendung der Grundsätze: unmittelbare Diskriminierung (3)

Aufgrund eines geschützten Merkmals

- Eine Ungleichbehandlung und Unterschiede in Bezug auf ein geschütztes Merkmal reichen alleine genommen noch nicht aus.
- Wenn diskriminiert wird, dann eher verdeckt, weil diejenigen, die diskriminieren, ihre Vorurteile in der Regel nicht an die große Glocke hängen
- Eine Verweigerung von Informationen durch die beklagte Partei kann zu Schlussfolgerungen führen
- Worin liegt der Grund für die Behandlung?

Anwendung der Grundsätze: unmittelbare Diskriminierung (4)

- Bei einer Beweislastumkehr muss die beklagte Partei entsprechend den im Zivilrecht geltenden Beweisregeln stichhaltig beweisen, dass bei dem Grund für die Behandlung keine – wie auch immer geartete – Diskriminierung vorliegt.
- Durch die Vorlage von Beweisen für die Begründung der Behandlung

Anwendung der Grundsätze: unmittelbare Diskriminierung (5)

- Als Grund gelten die für die Entscheidung des Diskriminierers bewusst oder unbewusst maßgebenden faktischen Kriterien
- Liegt eine Kombination von Gründen vor, würde schon das geringsten Anzeichen von Diskriminierung dazu führen, dass die betroffene Maßnahme widerrechtlich wäre, weil gemäß Art.1 keinerlei Diskriminierung zulässig ist.

Anwendung der Grundsätze: mittelbare Diskriminierung (1)

- Beschwerdeführer muss darlegen, dass dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren
- eine Person oder Personengruppe (z.B. Religion) besonders benachteiligen.
- In dem Fall verlagert sich die Beweislast auf die beklagte Partei.

Anwendung der Grundsätze: mittelbare Diskriminierung (2)

Die beklagte Partei kommt der Beweislast nach, wenn sie nachweist, dass die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren:

- durch ein rechtmäßiges Ziel
- sachlich gerechtfertigt sind
- und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind.

Anwendung der Grundsätze: mittelbare Diskriminierung (3)

Bilka-Kaufhaus GmbH gegen Weber von Hartz
(170/84 EuGH)

Entspricht das Ziel einem wirklichen Bedürfnis?

Sind die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels geeignet?

Sind sie zur Erreichung des Ziels erforderlich?

