

"ANWENDUNG DES EU- ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHTS" BEWEISLAST & ZUGANG ZU BEWEISMITTELN

Declan O'Dempsey
dod@cloisters.com



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.



EINLEITUNG:
*"Wer behauptet,
muss
beweisen!"*:

- Die Beweislast liegt im Allgemeinen bei der Person, die die Behauptung oder den Vorwurf erhebt
- Die Psychologie der Diskriminierung = wenige geben es zu, nicht einmal sich selbst gegenüber!



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Warum sollte sich die Beweislast verschieben?

- ✓ Verdeckte Diskriminierung
- ✓ Unerkanntes Vorurteil
- ✓ Unbewusste Voreingenommenheit
- ✓ Die meisten Beweise werden in den Händen des Arbeitgebers liegen
- ✓ Lassen Sie den Arbeitgeber zeigen, dass es keine Diskriminierung gab



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Die Notwendigkeit einer Vergleichsperson

- Vergleichspersonen sind notwendig, um Diskriminierung zu beweisen → Gleiches mit Gleichem (jemand, dessen Umstände gleich oder nicht materiell verschieden sind, aber ohne das geschützte Merkmal)
- Tatsächliche Vergleichsperson = C benötigt einen Nachweis darüber, wie diese Person tatsächlich behandelt wurde
- Hypothetische Vergleichsperson = C benötigt Beweise, um zu zeigen, wie jemand in der gleichen Situation behandelt worden wäre
- Wer hat diese Beweise?



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Die Bedeutung der Beweislast für das Antidiskriminierungsrecht der EU:

- Einfach ausgedrückt, die materiellen Rechte der EU auf Gleichheit sind bedeutungslos, wenn sie nicht durch Beweis- und Verfahrensregeln untermauert werden, die den Einzelnen bei der Durchsetzung dieser Rechte unterstützen (**Prinzip der Wirksamkeit**)
- Die wohl wichtigsten Regeln betreffen die Beweislast und den Zugang zu Beweismitteln



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Ursprünge einer sich verschiebenden Beweislast

- Rechtssache 109/98 **Danfoss, Slg.** 1989, S. 3199
- **Enderby** Rechtssache C-127/92, Slg. 1993, S. I-5535



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Ursprünge der Verschiebung Beweislast....

- Bei **Danfoss** & Enderby handelte es sich um Fälle von Lohnungleichheit, in denen die Beweislast auf den Arbeitgeber überging, um zu zeigen, dass das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen objektiv gerechtfertigt war, wenn:
 - i. Weibliche Arbeitnehmerinnen wurden im Durchschnitt schlechter bezahlt als Männer, und das Lohnsystem, das zu diesem Ergebnis führte, war völlig intransparent (**Danfoss**)
 - ii. Signifikante & gültige Statistiken zeigten, dass ein Tarifverhandlungssystem dazu geführt hatte, dass eine vorwiegend weibliche Berufsgruppe geringer bezahlt wurde als vorwiegend männliche Berufsgruppen (Enderby)



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

EU-Richtlinien:

- Die erste Richtlinie, die sich ausdrücklich mit der Beweislast befasste, war die **Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast** (die sich nur mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts befasste und erst am 1. Januar 2001 umgesetzt werden musste).
- Ersetzt durch:
 - i. **Richtlinie 2000/43/EG zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft** (Durchführungsprinzip der Behandlung zwischen Personen ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft)
 - ii. **Rahmenrichtlinie 2000/78/EG** (zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in Bezug auf Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung)
 - iii. **Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG** (weiterhin nur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts)



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

- Effektiver Rechtsschutz für Gemeinschaftsrechte versus allgemeine Regel der nationalen Verfahrensautonomie:

Richtlinie über die Beweislast - Erwägungsgrund (18):

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften hat daher entschieden, daß die Regeln über die Beweislast angepaßt werden müssen, wenn ein Anscheinsbeweis für eine Diskriminierung vorliegt, und daß für eine wirksame Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Beweislast auf den Beklagten zurückverlagert werden muß, wenn der Beweis für eine solche Diskriminierung erbracht wird.



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Neufassung der Richtlinie Erwägungsgrund (30):

Die Verabschiedung von Regeln über die Beweislast spielt eine wichtige Rolle, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sollten daher Vorkehrungen getroffen werden, um sicherzustellen, dass die Beweislast auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn ein Anscheinsbeweis für eine Diskriminierung vorliegt... Die Würdigung der Tatsachen, aufgrund derer das Vorliegen einer... Diskriminierung vermutet werden kann, bleibt gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Sache der zuständigen nationalen Stelle



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Stufe 1:

Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass, **wenn Kläger vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde Tatsachen glaubhaft machen, aufgrund derer das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung "vermutet" werden kann**, dies für den Beklagten gilt....

Vermuten \neq Beweisen
(Schlussfolgerungen GA Kolkott in der Rechtssache **Belov**, C-394/11, Rn. 91)



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Stufe 2:

.... sobald der Kläger Tatsachen nachgewiesen hat, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, obliegt **es dem Beklagten, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat**



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Die Rolle des Gerichtshofs in der Praxis....

- Was sind Tatsachen, aufgrund derer eine Diskriminierung "vermutet" werden kann?
- Sammeln von Beweisen: Rolle des Richters
- Zeichnen von Schlussfolgerungen
- **Kelly gegen National University of Ireland** Rechtssache C-104/10
- **Meister gegen Speech Design CarrierSystems GmbH** Rechtssache C-415/10
- **RB -v- BA** [2006] IRLR 473



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Der "Stufe 1"-Beweis:

Firma Feryn NV Rechtssache C-54/07

- ✓ Die vorherige Erklärung eines Arbeitgebers, er werde keine Mitarbeiter mit einem bestimmten ethnischen Minderheitenhintergrund einstellen, "*kann Tatsachen darstellen, die die Vermutung einer (noch immer bestehenden) diskriminierenden Einstellungspolitik begründen*".



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Firma Feryn NV 'Kundenanforderungen'

Aussagen, die als von einem Direktor des Unternehmens gemacht gemeldet wurden:

"Es sind nicht nur Einwanderer, die einbrechen. Das werde ich nicht sagen, ich bin kein Rassist. Genauso wenig brechen Belgier in die Häuser der Menschen ein. Aber die Menschen haben offensichtlich Angst. Deshalb sagt man oft: "Keine Immigranten". Ich muss mich an die Wünsche meiner Kunden halten. Wenn Sie sagen: "Ich will ein bestimmtes Produkt oder ich will es so und so", und ich sage: "Ich mache das nicht, ich schicke diese Leute", dann sagen Sie: "Ich brauche diese Tür nicht. Dann stelle ich mich selbst aus dem Geschäft. Wir müssen die Anforderungen der Kunden erfüllen. Das ist nicht mein Problem. Ich habe dieses Problem nicht in Belgien geschaffen. Ich will, dass die Firma gut läuft und dass wir am Ende des Jahres unseren Umsatz erreichen, und wie soll ich das machen? Ich muss es so machen, wie der Kunde es will!"



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Der Nachweis der Stufe 1.....

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

- ✓ Ein Aktionär des Fussballklubs Steaura Cucuresti hatte erklärt, er werde keinen Spieler einstellen, der homosexuell ist.



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Fall ACCEPT:

Obwohl die Erklärung von jemandem abgegeben wurde, der den Arbeitgeber in Bezug auf irgendwelche Einstellungsentscheidungen nicht binden konnte, war der CJEU der Ansicht, dass dies keine Rolle spiele:

"...ein beklagter Arbeitgeber kann die Existenz von Tatsachen nicht leugnen, aus denen geschlossen werden kann, dass er eine diskriminierende Einstellungspolitik betreibt, indem er einfach behauptet, dass Aussagen, die auf die Existenz einer homophoben Einstellungspolitik hindeuten, von einer Person stammen, die zwar behauptet und den Anschein erweckt, eine wichtige Rolle in der Geschäftsführung dieses Arbeitgebers zu spielen, die aber nicht rechtlich in der Lage ist, ihn in Einstellungsangelegenheiten zu binden...."

Die Tatsache, dass sich ein Arbeitgeber möglicherweise nicht eindeutig von den betreffenden Aussagen distanziert hat, ist ein Faktor, den das Gericht... im Rahmen der Gesamtbeurteilung des Sachverhalts berücksichtigen kann".



Die Beweise der Stufe 2:

- Es ist Sache des Arbeitgebers, "den Beweis zu erbringen, dass er nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen hat".
- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, das Gegenteil zu beweisen
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine unschuldige Erklärung zu geben
- **ACCEPT** - Faktoren, die nichts mit Diskriminierung zu tun haben: distanzierende Aussagen; Nachweis guter Praxis; objektive Auswahl Faktoren



Was ist KEINE
Antwort:

- Den Grund oder das Motiv des Arbeitgebers: R v Einwanderungsbeamter am Flughafen Prag [2005] 2 AC 1
- Stereotype Annahmen in Bezug auf ein geschütztes Merkmal: Rechtssache CHEZ Rechtssache C-83/14



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Zugang zu
Beweismitteln

Rechtssache Kelly, C-104/10 (Rn. 34):

... obwohl Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 97/80 Personen, die sich durch die nicht ordnungsgemäße Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf sie für beschwert halten, nicht ausdrücklich das Recht auf Information gewährt, damit sie "Tatsachen glaubhaft machen können, aufgrund deren das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermutet werden kann", ist es jedoch nicht undenkbar, dass eine Verweigerung der Offenlegung durch die Beklagte im Rahmen der Feststellung solcher Tatsachen geeignet ist, die Erreichung des mit dieser Richtlinie verfolgten Ziels zu gefährden und insbesondere dieser Bestimmung ihre Wirksamkeit zu nehmen.



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Rechtssache Meister C-415/10:

Zugang zu
Beweismitteln /
Nationale
Verfahrensregel
n:

Im Zusammenhang mit der Feststellung der Tatsachen, aufgrund derer das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermutet werden kann, muss sichergestellt werden, dass eine Verweigerung der Offenlegung durch den Beklagten nicht geeignet ist, die Erreichung der mit den Richtlinien 2000/43, 2000/78 und 2006/54 verfolgten Ziele zu gefährden



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Anwendung in
der Praxis
(Stufe 1):

ZUERST: die primären Fakten finden:

- i. Die für die Beschwerde zentralen Fakten (einschließlich der für einen Vergleich relevanten Fakten)
- ii. Fakten aus Hintergrund- und Indizienbeweisen
- iii. Relevante statistische Beweise

DANACH: Ziehen Sie aus diesen Tatsachen alle geeigneten Schlüsse



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Stufe 1: Was
wird zur
Verlagerung der
Beweislast
benötigt?

Vermuten \neq Beweisen (**Belov**)

aber

- Negative Behandlung + geschütztes Merkmal allein Beweislast NICHT verlagert (**CHEZ**)

obwohl

- Beweise, die eine auf Stereotypen oder Vorurteilen basierende Praxis nahelegen, könnten ausreichen (**CHEZ**)



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

DANKESCHÖN!

Declan O'Dempsey
dod@cloisters.com