

Verteilung der Beweislast



Ein praktischer Ratgeber
Philip Rostant, Arbeitsrichter,
Arbeitsgerichte von England und Wales



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

Ursprung der Richtlinie

Rs. 109/88, Danfoss,
Slg.1989, 3199

Rs. C-127/92, Enderby,
Slg.1983, I-5535

RICHTLINIE 97/80/EG DES RATES*
über die Beweislast bei Diskriminierung
aufgrund des Geschlechts

Artikel 10

Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. 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.

* Jetzt Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung)

Auch Artikel 8 der RL 2000/43 (Antirassismusrichtlinie) und Artikel 10 der RL 2000/78 (Rahmenrichtlinie)

Ein Zweistufentest

Artikel 10.

Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, (1) wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. 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.

Ein Zweistufentest

Artikel 10.

Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, (1) wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. 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.

Ein Zweistufentest

Artikel 10.

Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, (1) wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, (2) es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Aufgabe des Gerichts

**Es ist Sache des vorlegenden Gerichts,
zum einen zu prüfen,**

*„ob die diesem Arbeitgeber vorgeworfenen
Tatsachen glaubhaft sind, und zum
anderen zu beurteilen, ob die Beweise, die
er zur Stützung seines Vorbringens, dass
er den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht
verletzt habe, ausreichend sind.“*

(Rn. 33, **Firma Feryn NV**. Rs. C-54/07)

Die Vergleichsperson



Bei der Vergleichsperson muss Gleiches mit Gleichem verglichen werden, d.h. bei der Vergleichsperson muss es sich um jemanden handeln, bei dem die gleichen Umstände bzw. nicht wesentlich andere Umstände vorliegen als beim Kläger.

**(MacDonald v Advocate General for
Scotland [2003] IRLR 512)**

Ein Beispiel



Schulabschluss ✓
2-jährige Berufsausbildung ✓
10 Jahre Berufserfahrung ✓



Schulabschluss ✓
2-jährige Berufsausbildung ✓
10 Jahre Berufserfahrung ✓

Unmittelbare Diskriminierung Die erste Stufe (1)

**Feststellung der
primären Tatsachen**

Zu den primären Tatsachen gehören:

- die für die vorgebrachte Beschwerde **zentralen** Tatsachen
- **Hintergrund**informationen und Indizienbeweise
- einschlägige **statistische** Beweise

Hintergrund?

Vorherige Nichtberücksichtigung bei Beförderungen

Unsensible oder stereotypisierende Bemerkungen des Managements

Beschwerden über Belästigungen durch weiße Kollegen wurden ignoriert



Verweigerung von Weiterbildungsmöglichkeiten

Schlechtes Verhältnis zum Management

De facto Segregation schwarzer Arbeitnehmer

Keine Beförderung schwarzer Mitarbeiter

Die erste Stufe (2)

Angemessene
Schlussfolgerungen ziehen



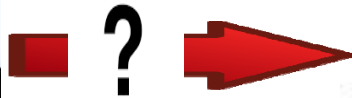
Wann wird die Beweislast
umgekehrt?

**Glaubhaftmachen \neq
Schlussfolgern - Belov**

aber

**Nachteilige Behandlung +
Geschütztes Merkmal alleine
 \neq Beweislastumkehr**

Ist die Beweislast auf den Arbeitgeber übergegangen?



Arbeitgeber muss erklären



Klage scheitert

Zweite Stufe.

Erklärung des Arbeitgebers.



(2) es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Mittelbare Diskriminierung (1)

Erste Stufe

Hat der Kläger **glaubhaft gemacht**, dass es Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gibt, die Frauen in besonderer Weise benachteiligen und ihnen schaden?

Ja? Zweite Stufe

Nein? Klage ist gescheitert

Mittelbare Diskriminierung (2)

Zweite Stufe

Hat der Arbeitgeber **schlüssige Beweise vorgebracht, die das Bestehen eines der Elemente der Klage widerlegen?**

Ja? Klage ist gescheitert

Nein? Rechtfertigung

Mittelbare Diskriminierung (3)

Rechtfertigung

Kann der Arbeitgeber die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren **rechtfertigen**?

Nein? Klage ist erfolgreich

Ja? Klage ist gescheitert

Statistikbeweis



Kelly und Meister

Sollten Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Verwirklichung der mit Richtlinie 97/80 verfolgten Ziele beeinträchtigen, ist es Aufgabe des nationalen Gerichts

“alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen um sicher zu stellen, dass dies nicht geschieht”.

CHEZ

“Zu den Gesichtspunkten, die Berücksichtigung finden können, zählt auch der vom vorlegenden Gericht erwähnte Umstand, dass CHEZ RB ... davon abgesehen hat, ... Beweise beizubringen...”



Accept C-81/12

“ Art. 2 Abs. 2 und Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf **sind dahin auszulegen**, dass...**homophobe Äußerungen einer dem Arbeitgeber eng verbundenen Person**...als ‚Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen‘, gewertet werden können’ ”

