

SEVEN

Die Verlagerung der Beweislast in Diskriminierungssachen

7BR
SEVEN BEDFORD ROW

Catherine Rayner
Rechtsanwältin (Barrister)

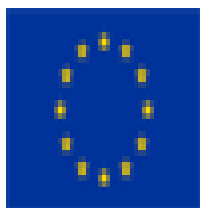
7 BEDFORD ROW

London WC1R 4BS

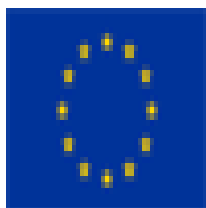
www.7br.co.uk



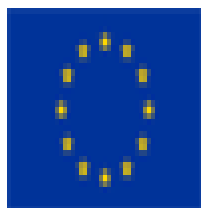
Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014-2020) der Europäischen Kommission gefördert.



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



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.



Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014-2020) der Europäischen Kommission gefördert.

Die Beweislast bei Diskriminierung Einführung

- Die EU-Bestimmungen zur Beweislast sind in den Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten
 - Artikel 19 der Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie (2006/54/EG) (Geschlecht)
 - Artikel 10 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates (Religion oder Weltanschauung; Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung)
 - Artikel 8 der Richtlinie 2000/43/EG (Rasse)

Die Beweislast bei Diskriminierung Einführung

- Richtlinie 97/80/EG des Rates

Wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht, ist zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich

Die Beweislastregelungen

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, obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat

Beweislast - Warum ist sie erforderlich?

- Bedeutung von Antidiskriminierungsmaßnahmen in der EU
- Bedeutung der Tatsache, dass die Maßnahmen wirksam sind
- Anerkennung der Schwierigkeiten, mit denen Kläger konfrontiert sind, die zu beweisen haben, WARUM sie benachteiligt wurden
- Urheber von Diskriminierung hängen ihre Vorurteile nicht an die große Glocke oder räumen Diskriminierungsgründe ein

Das Problem unbewusster Vorurteile

- Mangelndes Wissen über die Ursachen von Diskriminierung
- Mangelnde Kenntnis der eigenen Vorurteile
- Möglicherweise nicht böswillig oder vorsätzlich
- Annahmen darüber, wer „hineinpasst“
- Auswahl derjenigen, die einem selbst und den vorhandenen Mitarbeitern am ähnlichsten sind
- Vorliegen zahlreicher Entschuldigungen oder potenziell gültiger und schwer zu widerlegender Gründe für die nicht erfolgte Auswahl

Die Beweislast - Wer kann Diskriminierung beweisen?

- Ohne die Verlagerung liegt die Beweislast bei der Person, die den Vorwurf erhebt
- Die Person, die die Entscheidung trifft, oder potenziell eine Diskriminierung begeht, muss ihre Entscheidung nicht rechtfertigen oder erläutern
- Der Entscheidungsträger bzw. die Organisation hat Zugang zu den und ist im Besitz der einschlägigen Informationen
- Diskriminierung lässt sich nur schwer beweisen, wenn sie nicht eingeräumt wird oder auf den ersten Blick offensichtlich ist

- Weigerung, einem gleichgeschlechtlichen Lebenspartner eine Hinterbliebenenversorgung zu zahlen
- Zahlung einer Hinterbliebenenversorgung an einen heterosexuellen Ehegatten
- Entscheidung des EuGH, dass Diskriminierung nachgewiesen ist, weil die Bestimmung der Regelung die Zahlung der Leistung durch Bezugnahme auf eine geschlechtsbezogene Anforderung beschränkt
- *Aber siehe David L. Parris gegen Trinity College Dublin C-443/15*

Das Konzept der Richtlinien in Bezug auf die Beweislast

- Lassen Sie uns annehmen, dass eine Organisation oder eine Einzelperson einen nicht diskriminierenden Grund für Entscheidungen bei Auswahl, Einstellung usw. belegen kann
- Sie sollte dies nicht in allen Fällen tun müssen,
- ABER wenn der Beschwerdeführer Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer Diskriminierung *vermuten* lassen;
- dann muss die Organisation beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt
- Überhaupt keine - das geschützte Merkmal darf keinerlei Faktor für die Entscheidungsfindung sein

Erste Stufe - Tatsachen, die vermuten lassen.....

Die Person, die den Vorwurf erhebt, muss zumindest glaubhaft machen können,

- dass sie eine gewisse Benachteiligung erlitten hat
- dass sie ein geschütztes Merkmal besitzt, das der für die Behandlung verantwortlichen Person oder Organisation bekannt ist
- dass sie eine weniger günstige Behandlung erfahren hat, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde

Ungleichbehandlung und Unterschied hinsichtlich des geschützten Merkmals?

- Der Wortlaut der Richtlinien ist hinsichtlich des Sachverhalts nicht präskriptiv
- Nehmen Sie an, dass Sie zumindest nachweisen müssen, dass Sie das geschützte Merkmal haben, um das Vorliegen von Diskriminierung vermuten lassen zu können,
- Und dass Sie eine andere Behandlung erfahren haben, als eine andere Person, die dieses Merkmal nicht hat (oder eine hypothetische andere Person)
- Muss der Beschwerdeführer Gründe und Beweise dafür erbringen, warum dies so ist?

Coleman und Diskriminierung durch Assoziierung

- Bei dem geschützten Merkmal kann es sich in manchen Fällen um das Merkmal einer anderen Person handeln;
- Wahrscheinlich nicht in die Schwangerschaft betreffenden Rechtssachen
- Die weniger günstige Behandlung muss dennoch nachgewiesen werden, aber die Vergleichsperson wird beispielsweise eine Person sein, die kein behindertes Kind betreut
- Es kann ein Vergleich mit einer Person erfolgen, die Kinder betreut;
- der EuGH verweist hinsichtlich der Art dieser Sachverhalte, die nachgewiesen werden müssen, auf den Wortlaut der Richtlinie

Welche Informationen oder Sachverhalte können verwendet werden?

- *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*
- Eindeutigster Fragenkatalog an den EuGH
- Ungewöhnlicher und untypischer Fall
- Anerkennung, dass rassistische Absichtserklärungen ausreichen
- Kundenpräferenz ist keine Entschuldigung/Rechtfertigung für Diskriminierung
- Einstellung von Mitarbeitern einer bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft kann der Beweis für eine weitergehende Diskriminierung sein

Welche Informationen oder Sachverhalte können verwendet werden?

- *Die Verpflichtung zur Führung des Gegenbeweises, die somit denjenigen trifft, dem die Diskriminierung angelastet wird, hängt nur von der Feststellung ab, dass aufgrund glaubhafter Tatsachen das Vorliegen einer Diskriminierung zu vermuten ist.*
- *Öffentliche Äußerungen, durch die ein Arbeitgeber kundtut, dass er im Rahmen seiner Einstellungspolitik keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse beschäftigen werde, reichen aus, um eine Vermutung für das Vorliegen einer unmittelbar diskriminierenden Einstellungspolitik zu begründen*

Welche Informationen oder Sachverhalte können verwendet werden?

- Öffentliche Äußerungen können ausdrücklich sein
- Könnten sie auch durch Handlungen impliziert werden?
Einstellungspraktiken?
- Kann die Aufschlüsselung der Belegschaft Äußerungen darstellen?
- Informationen zu einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle /
- Existenz einer Gleichstellungspolitik?

Mittelbare Diskriminierung

- *wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich*

Mittelbare Diskriminierung

- Was muss der Kläger glaubhaft machen?
- Seinen eigenen Schutzstatus?
- Das Vorliegen von Vorschriften, Kriterien oder Verfahren?
- Seine eigene Benachteiligung?
- Dass die Benachteiligung durch Vorschriften, Kriterien oder Verfahren verursacht wurde?
- Dass die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren auch eine Benachteiligung anderer Personen mit dem gleichen Schutzstatus verursachen?
- Dass die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die nicht den gleichen Status haben, NICHT benachteiligen?

Mittelbare Diskriminierung

- Müssen Kläger beweisen, dass der Grund dafür, dass sie durch Vorschriften, Kriterien oder Verfahren in besonderer Weise benachteiligt werden, die Zugehörigkeit zu einer geschützten Gruppe ist?
- Das heißt, müssen sie erläutern, warum ein bestimmter Prozess eine offensichtliche Diskriminierung verursacht?

Nachweis der Tatsachen - mittels Statistiken

- Katharina Rinke gegen Ärztekammer Hamburg
- Gerichte können sich auf unstreitige Tatsachen stützen, wenn diese statistisch belegt sind;
- Gibt es zu der bestimmten Situation keine Statistiken, können Nachweise für andere, ähnliche Situationen zur Glaubhaftmachung der erforderlichen Tatsachen herangezogen werden
- Die Anforderung einer Vollzeitausbildung ist für Frauen weniger günstig
- Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit verbessert für eine große Gruppe von Frauen unbestritten die Chancen auf Teilhabe am Erwerbsleben.

Nutzung von Statistiken

- Mitarbeiterstatistiken, die die Gruppenstärke in der aktuellen und der früheren Belegschaft zeigen
- Mitarbeiterstatistiken, die die Art der von bestimmten Gruppen verrichteten Arbeit und die Dienstgrade dieser Gruppen zeigen
- Statistiken, die auf die Existenz einer „gläsernen Decke“ hindeuten scheinen
- Über einen bestimmten Vorgesetzten oder ein bestimmtes Team im Zeitverlauf bekannte Tatsachen
- Daten über Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen nach Alter, Geschlecht, Rasse usw.

Unstreitige Tatsachen

- Frauen sind häufiger für die Kinderbetreuung zuständig als Männer, und daher ist Teilzeitarbeit für sie schwieriger;
- für Christen ist es schwieriger, Sonntagsarbeit zu verrichten;
- die Voraussetzung einer Sprache als Muttersprache ist für Personen anderer Staatsangehörigkeit oder ethnischer Herkunft schwieriger

Die Erklärung des Beklagten

- Keine Diskriminierung gleich welcher Art
- Umfassend und stichhaltig
- Aufrichtig und belegbar - bloße Behauptungen reichen nicht aus
- Der schlechte Arbeitgeber
- Hatte niemals eine Frau
- Wir hatten ein faires Verfahren