

# Die Beweislast in Diskriminierungsfällen

---

David Sneath  
Regional Employment Judge  
Leeds

# Ein nützliches Instrument

---

- ❑ Nicht erforderlich bei eindeutigen Beweisen für rechtswidrige Diskriminierung
  - ❑ Instrument zur Untersuchung der Denkweise des Beklagten
  - ❑ Ungünstigere Behandlung – weshalb?
  - ❑ Motivation und Motiv
-

# Einführung: das Problem

---

- „Uns wurde mitgeteilt, wie die Vielzahl von Berufungen und die in anderen Fällen anhängigen Einsprüche belegen, dass die *Employment Tribunals* bei Diskriminierungsfällen aufgrund des Geschlechts und der Rasse Schwierigkeiten mit der Beweislast hätten. Das ist überraschend.“
-

# Einführung: Art. 8 bzw. 7 der Richtlinien 2000/43 und 2000/78

---

- Die Mitgliedstaaten ergreifen in Übereinstimmung mit ihren nationalen Rechtssystemen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen sich Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg geltend machen können, soweit es um Umstände geht, bei denen von einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung ausgegangen werden kann. Der Beklagte hat dann nachzuweisen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde.
-

# Entwicklung der Beweislast in der Rechtsprechung des EuGH

---

- Beweislast liegt traditionsgemäß beim Kläger
  - Konzepte des englischen *Common Law* zur objektiven Beweislast und der Beweisführungslast
  - Regelung zur Umkehr der objektiven Beweislast
  - *Danfoss*
  - *Enderby*
  - *Richtlinie 97/80*
-

# Firma Feryn C-54/07

---

- Urteil des EuGH über die Beweislastbestimmungen in Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43 über Rassendiskriminierung
  - Sachverhalt
  - Vorlage
  - Urteil
-

# Entwicklung der britischen Rechtsprechung zur Beweislast

---

- *Equal Pay Act 1970* – Kläger: gleiche oder als gleichwertig eingestufte Arbeit
  - Beklagter: Entgeltunterschied tatsächlich auf materiellen Faktor zurückzuführen, nicht auf unterschiedliches Geschlecht / wesentlicher Unterschied zwischen den Fällen
  - *King gegen Great Britain China Centre*
  - *§ 54A Race Relations Act 1976*
-

# *Igen Ltd gegen Wong*

---

- Derzeitige Auslegung
  - Richtlinien 2000/43 und 2000/78 –  
keinerlei Diskriminierung
-



# Was muss ein Kläger nachweisen?

---

- ❑ „Sachverhalte, aufgrund derer auf das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung geschlossen werden kann“
  - ❑ Art. 2 Abs. 2 a) und b) – Hinweise auf unmittelbare und mittelbare Diskriminierung
  - ❑ Ungleichbehandlung und unterschiedliches Geschlecht reichen nicht aus
-

# Zweistufiges Verfahren?

---

- Welche Beweise können auf jeder der beiden Stufen geprüft werden?
  - Englisches Berufungsgericht (*Court of Appeal*) hat zweistufige Verfahren zurückgewiesen
  - Vorzugsweise sollten alle Beweise eingesehen und angehört werden
  - Zweistufige Argumentation
-

# Hintergrund und Kontext zum Beleg der Geschlechtsdiskriminierung

---

- Die Darstellung der Klägerin
  - *Anya* gegen *University of Oxford*
  - Fallmanagement – das Problem
  - Fallmanagement – eine Lösung
-

# Mittelbare Diskriminierung

---

- Die Definition der Richtlinien konzentriert sich auf die besondere Benachteiligung
  - Die Definition der Richtlinie 97/80 stellt auf den erheblich höheren Anteil von Gruppenmitgliedern ab
  - Wo kommt die Beweislast zum Tragen?
  - *British Airways gegen Starmar*
-

# Schlussbemerkungen

---

- ❑ Frühzeitige Klärung der Beschwerden
  - ❑ Verhältnismäßigkeit bei der Betreibung der Klagen
  - ❑ Trennung der Hintergrundmaterialien von Materialien, die Beschwerden belegen sollen
  - ❑ Hat der Kläger ausreichende Belege für eine Umkehr der Beweislast geliefert?
  - ❑ Oder hat der Beklagte hinreichende Belege vorgelegt, um eine solche Umkehr zu verhindern?
  - ❑ Hat der Beklagte andernfalls den Vorwurf einer entgegenstehenden rechtswidrigen Diskriminierung entkräftet?
-

# Nachtrag zu den britischen Statistiken bis 3/09

---

- ❑ Rasse 3970/Behinderung 5460 Klagen
  - ❑ 66%/77% zurückgenommen oder beigelegt
  - ❑ 7%/6% ohne Verhandlung gestrichen
  - ❑ 6%/3% bei einer Voruntersuchung gestrichen
  - ❑ 17%/10% bei einer Verhandlung erfolglos
  - ❑ 3% (beide) bei einer Verhandlung erfolgreich
-