

# Die Beweislast

Was bedeutet Beweislastumkehr?  
Wer muss was beweisen?

Christa Christensen

ERA, Trier, April 2017



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

1

## Einleitung

- *Arbeitgeber sollten nicht die Möglichkeit haben, die gesetzlichen Bestimmungen zu umgehen, indem sie es der Arbeitnehmerin überlassen, ihr Vorbringen zu beweisen. Aufgrund der Beweislastumkehr könnte sich ein mit einem Fall von Diskriminierung konfrontierter Arbeitgeber nicht einfach zurücklehnen und sagen: **Beweisen Sie es***

*EB-v-BA [2006] IRLR 471 Court of Appeal*

2

## Warum gibt es die Beweislastumkehr?

- Verdeckte Diskriminierung
- Nicht erkannte Vorurteile
- *Alle Menschen haben Vorurteile, die wir nicht immer erkennen...*
- Die meisten Beweismittel befinden sich im Besitz des Arbeitgebers
- Lässt den Arbeitgeber nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt

3

## Einige Themen

- Welche praktischen Maßnahmen gibt es, um Diskriminierung zu beweisen
- Wie erlangt ein Kläger die erforderlichen Beweismittel
- Wer muss was nachweisen – und zu welchem Zeitpunkt
- Wie gehen Richter in der EU diese Fragestellungen an
- Bericht der Europäischen Kommission von 2014: Umkehr der Beweislast

4

## Richtlinie 1997/80 über die Beweislast

- Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, **wenn Personen, die sich ... für beschwert halten...**
- bei einem Gericht ... **Tatsachen glaubhaft machen, die** das Vorliegen einer ... Diskriminierung **vermuten lassen,**
- es dem **Arbeitgeber obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung** des Gleichbehandlungsgrundsatzes **vorgelegen hat**

5

## Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54 (Neufassung)

- Erwägungsgrund 30: Der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast ist wesentlich, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann... daher [sollten] Bestimmungen vorgesehen werden, die sicherstellen, dass die Beweislast ... auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht
- Die **Bewertung der Tatsachen**, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, obliegt weiterhin dem einschlägigen nationalen Gericht

6

## Artikel 19

- Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich ... für beschwert halten und ... **Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer ... Diskriminierung vermuten lassen**
- es dem **Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung** des Gleichbehandlungsgrundsatzes **vorgelegen hat**

7

## Zweistufige Prüfung

- Der Kläger macht Tatsachen glaubhaft, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen – glaubhaft gemachter Sachverhalt. Die Beweislast verlagert sich.
- Der Beklagte muss dann Tatsachen nachweisen, die belegen, dass es für die Ereignisse eine nicht auf Diskriminierung beruhende Erklärung gibt.

8

## Beweiserhebung: die Rolle des Richters

- Ordnet die Offenlegung von Beweismitteln an
- Welche Schlussfolgerungen sind aus dem Versäumnis eines Arbeitgebers zu ziehen
- **Kelly gegen National University of Ireland, Rechtssache C-104/10**
- **Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH, Rechtssache C-415/10**
- **RB gegen BA [2006] IRLR 473**

9

## Schlussfolgerungen/Kontext/Hintergrund

- Was ist eine Schlussfolgerung?
- Wann ist es angebracht, eine Schlussfolgerung zu ziehen?
- Plattform (neutraler) Fakten/Hintergrund
- In ihrer Gesamtheit gewürdigt
- Ein Beispiel - Philip

10

## Beweiserhebung im UK

- Gesetzlich vorgeschriebene Fragebögen (abgeschafft im April 2014)
- ACAS-Leitlinien zu den in Diskriminierungssachen zu stellenden Fragen
- Anordnung betreffend die Auskunftserteilung (Regel 19(2)(b))
- Anordnung betreffend die Offenlegung von Dokumenten (Regel 10(2)(d))

11

## Umkehr der Beweislast im UK

- S136 Gleichstellungsgesetz – zwei Stufen
- Wenn es **Tatsachen** gibt, aus denen das Gericht **schließen könnte**, sofern keine andere Erklärung vorliegt, **dass der Arbeitgeber eine Diskriminierung begangen hat**,
- **muss** das Gericht **feststellen, dass Diskriminierung vorliegt**,
- sofern nicht der **Arbeitgeber nachweist, dass er keine Diskriminierung begangen hat**

12

## 13-Punkte-Leitlinien – Igen gegen Wong

1. Der Kläger weist Tatsachen nach, aus denen das Gericht die Schlussfolgerung ziehen **könnte**, dass Diskriminierung vorliegt
2. Tut der Kläger dies nicht, wird die Beschwerde abgewiesen
3. Das Gericht sollte berücksichtigen, dass es ungewöhnlich ist, für das Vorliegen einer Diskriminierung direkte Beweise zu finden
4. Welche Schlussfolgerungen sollten gezogen werden?
5. Wichtig ist, dass im ersten Stadium des Verfahrens die Frage nur lautet, ob Diskriminierung vorliegen **könnte**
6. Im ersten Stadium ist davon auszugehen, dass es für den Sachverhalt keine angemessene Erklärung gibt
7. Schlussfolgerungen können aus ausweichenden oder zweideutigen Antworten gezogen werden

13

## 13-Punkte-Leitlinien – Forts.

8. Schlussfolgerungen können aus der Nichtbeachtung eines einschlägigen Code of Practice gezogen werden
9. Nach der Glaubhaftmachung des Sachverhalts geht die Beweislast auf den Arbeitgeber über
10. Der Arbeitgeber muss dann den Beweis dafür antreten, dass er sich keiner Diskriminierung schuldig gemacht hat
11. Der Arbeitgeber muss beweisen, dass keinerlei Diskriminierung vorliegt
12. Das Gericht muss beurteilen, ob die vom Beklagten vorgebrachte Erklärung ausreicht, um seiner Beweispflicht nachzukommen
13. Das Gericht würde in der Regel erwarten, dass der Beklagte stichhaltige Beweise vorlegt, um seiner Beweispflicht nachzukommen

14

## Rechtssache Accept: FC Steaua

- Sachverhalt
- Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH
- Bedenken hinsichtlich der Fairness gegenüber dem Verein
- Antwort des EuGH

15

## Fazit

- Nationale Vorschriften zur Offenlegung unterscheiden sich
- Inwieweit ist die Rechtssache **Meister** hilfreich?
- Schlussfolgerung aus nicht erfolgter Offenlegung
- Gesamtheit der Beweismittel
- Die Sachverhaltsaufklärung ist entscheidend
- Welche Schlussfolgerungen können gezogen werden
- Hinterfragen – **vermuten** lassen
- Verlagerung auf den Arbeitgeber – der Beweis **obliegt** ihm

16