

EU-GLEICHSTELLUNGSRECHT

SEMINAR FÜR ANGEHÖRIGE DER JUSTIZ

Trier, 29. November – 1. Dezember 2021

Nachweis von Diskriminierung

IOANNA DERVISOPOULOS, RICHTERIN AM VERWALTUNGSGERICHT



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

1

Beweislast

- ▶ Definition: Regelung der Frage, welche Partei den Beweis für vom Gegner bestrittene Tatsachen führen muss
- ▶ Grundsatz: Beweislast liegt beim Kläger
- ▶ Häufig problematisch
- ▶ Weshalb?

2

Beweislast

- ▶ Tatsachen in Sphäre der Diskriminierenden
- ▶ Insbesondere bei mittelbarer Diskriminierung
- ▶ Lösung: Beweislastumkehr bzw. Verlagerung der Beweislast

3

Ursprung

- ▶ EuGH Entscheidungen zur Entgeltgleichheit
- ▶ Urteil vom 17.10.1989, Danfoss – C-109/88, Rn. 14:
„Das Bemühen um Effektivität [...] muss dazu führen, [...] dass [das Gemeinschaftsrecht] Änderungen der nationalen Beweislastregeln in den Sonderfällen impliziert, in denen solche Änderungen für die wirksame Durchführung des Gleichheitsgrundsatzes unerlässlich sind.“
- ▶ Urteil vom 27.10.1993, Enderby - C-127/92, Rn. 18:
„Wenn der erste Anschein für eine Diskriminierung spricht, hat der Arbeitgeber nachzuweisen, dass es sachliche Gründe für den festgestellten Unterschied beim Entgelt gibt.“

4

Ursprung

- ▶ Argumente:
 - ▶ Effektivitätsgrundsatz (effet utile)
 - ▶ Grundsatz des effektiven Rechtsschutzes

5

Kodifizierung

Beweislastrichtlinie 97/80 (mittlerweile aufgehoben)

- ▶ Artikel 4 Beweislast
 - ▶ (1) 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.**
 - ▶ (2) Diese Richtlinie löbt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.
 - ▶ (3) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1. auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.

6

Kodifizierung Geltendes Sekundärrecht

- ▶ Art. 8 Abs. 1 Richtlinie 2000/43
- ▶ Art. 10 Abs. 1 Richtlinie 2000/78
- ▶ Art. 19 Abs. 1 Richtlinie 2006/54
- ▶ Art. 9 Abs. 1 Richtlinie 2004/113

7

Richtlinie 2000/78

▶ Artikel 10 Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder 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.**

(2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

[...]

(5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

8

Zweistufiger Test

- ▶ **Stufe 1:** Die klagende Partei muss Tatsachen nachweisen, die eine Diskriminierung vermuten lassen (Diskriminierungsvermutung) – glaubhafter Anschein einer Diskriminierung
- ▶ **Stufe 2:** Dann trifft die beklagte Partei die Verpflichtung zur Führung des Gegenbeweises, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat

9

Stufe 1

- ▶ „Vermutung“ NICHT „sicherer Schluss“ (Generalanwältin Kokott, Belov - C-394/11, Rn. 88)
- ▶ Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (EuGH, 25. April 2013, Accept - C-81/12, Rn. 50)

10

Stufe 1

- ▶ EuGH, 10. Juli 2008, Feryn - C-54/07:
 - ▶ Arbeitgeber schreibt ein Angebot für eine Mitarbeiterstelle aus.
 - ▶ Kurz darauf erklärt er öffentlich, dass sein Betrieb grundsätzlich Monteure einstellen wolle, aber keine Menschen fremder Herkunft beschäftigen könne, da die Kunden Bedenken hätten, ihnen für die Dauer der Arbeiten Zugang zu ihren Privatwohnungen zu gewähren.

11

Stufe 1

- ▶ Urteil Feryn:
 - ▶ Rn. 31 „Solche Tatsachen, die geeignet sind, eine diskriminierende Einstellungspolitik vermuten zu lassen, können Äußerungen sein, durch die ein Arbeitgeber öffentlich kundtut, dass er im Rahmen seiner Einstellungspolitik keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse beschäftigen werde.“

12

Stufe 1

- ▶ EuGH, 25. April 2013, *Accept* - C-81/12
- ▶ Rn. 49: Zur Glaubhaftmachung von Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen ist es nicht erforderlich, dass der Urheber von Äußerungen über die Einstellungspolitik einer bestimmten Einrichtung zwingend die rechtliche Befugnis haben müsste, diese Politik unmittelbar zu beeinflussen oder diese Einrichtung bei Einstellungen zu binden oder zu vertreten.
- ▶ Rn. 51: Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Wahrnehmung der Öffentlichkeit oder der betroffenen Kreise ein stichhaltiges Indiz für die Gesamtwürdigung der im Ausgangsverfahren streitigen Äußerungen darstellen kann .

13

Stufe 1

- ▶ EUGH, 16.07.2015, *CHEZ* - C-83/14
- ▶ Im Rahmen des Nachweises der Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, ist sicherzustellen, dass eine Verweigerung von Informationen durch den Beklagten nicht die Verwirklichung der mit der Richtlinie 2000/43 verfolgten Ziele beeinträchtigt
- ▶ Praxis, die auf ethnischen Stereotypen oder Vorurteilen beruht

14

Stufe 2

- ▶ EuGH, 25.04.2013, Accept - C-81/12
- ▶ In diesem Zusammenhang können die Beklagten vor den zuständigen nationalen Stellen das Vorliegen eines solchen Verstoßes bestreiten, indem sie mit allen rechtlich vorgesehenen Mitteln insbesondere nachweisen, dass ihre Einstellungspolitik auf Faktoren beruht, die mit einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung nichts zu tun haben.
- ▶ Gesamtwürdigung
- ▶ Widerlegung mit Bündel übereinstimmender Indizien: z.B. klare Distanzierung von den öffentlichen Äußerungen, Existenz ausdrücklicher Bestimmungen im Bereich der Einstellungspolitik

15

Stufe 2

- ▶ Urteil CHEZ:
- ▶ „[...] obläge es CHEZ RB als der Beklagten, das Vorliegen einer solchen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch den Nachweis zu bestreiten, dass die Einführung der streitigen Praxis und deren Beibehaltung keineswegs auf dem Umstand beruhen, dass in den fraglichen Stadtteilen überwiegend bulgarische Staatsangehörige mit Roma-Herkunft wohnen, sondern ausschließlich auf objektiven Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu tun haben.“

16

Statistiken und Situationstests

- ▶ Statistiken regelmäßig bei der Beurteilung mittelbarer Diskriminierung (Teilzeitbeschäftigung)
- ▶ In Erwägungsgründen erwähnt z.B. EG 15 der RL 2000/43
- ▶ EuGH, 03.10.2019, Schuch-Ghannadan - C-274/18, Rn. 51ff.: allgemeine statistische Daten ausreichend, wenn Daten speziell über die relevante Gruppe der Arbeitnehmer schwer zugänglich oder überhaupt nicht verfügbar sind
- ▶ Situationstests z.B. in Bewerbungsverfahren
- ▶ Siehe aber EuGH, 28.07.2016, Kratzer - C-423/15

17

Zugang zu Beweismitteln

- ▶ EuGH, 21.07.2011, Kelly - C-104/10:
 - ▶ RL 97/80/EG, RL 76/207/EWG
 - ▶ Kein Anspruch auf im Besitz des Veranstalters dieser Ausbildung befindliche Informationen über die Qualifikationen der anderen Bewerber
 - ▶ Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass eine Verweigerung von Informationen durch einen Beklagten im Rahmen des Nachweises solcher Tatsachen die Verwirklichung des mit dieser Richtlinie verfolgten Ziels beeinträchtigen und auf diese Weise insbesondere deren Art. 4 Abs. 1 ihre praktische Wirksamkeit nehmen kann.
 - ▶ Bestimmungen des Unionsrechts über die Vertraulichkeit

18

Zugang zu Beweismitteln

- ▶ EuGH, 19.04.2012, Meister – C-415/10
- ▶ RL 2000/43/EG
- ▶ Kein Anspruch des Bewerbers auf Auskunft darüber, ob der Arbeitgeber am Ende des Einstellungsverfahrens einen anderen Bewerber eingestellt hat.
- ▶ Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Beklagten kann ein Gesichtspunkt sein, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist. Prüfung ist Sache des vorlegenden Gerichts.
- ▶ Spannungsverhältnis zum Datenschutz

19

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

20