



AUFTEILUNG DER BEWEISLAST

Ein praktischer Leitfaden.
David Sneath, Richter für Arbeitsrecht an
den Arbeitsgerichten von England und
Wales

Ein nützliches Instrument

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

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. 19 Neufassungsrichtlinie 2006/54

- 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.
-

Entwicklung der Beweislast in der Rechtsprechung des EuGH

- Beweislast liegt traditionsgemäß beim Kläger
 - Konzepte des englischen *Common Law* zur objektiven Beweislast und zur Beweisführungslast
 - Regelung zur Umkehr der objektiven Beweislast
 - *Danfoss*
 - *Enderby*
 - *Brunnhofer*
 - *Richtlinien 97/80 und 2006/54 (Neufassung)*
-

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
-

Kelly gegen National University of Ireland C-104/10

- ❑ Bewerber für eine Berufsausbildung
 - ❑ C hat keinen Anspruch darauf, die Bewerbungen anderer Bewerber zu sehen, aber
 - ❑ die Verweigerung von Informationen könnte die Wirksamkeit der Beweislastrichtlinie gefährden
 - ❑ Nationale Gerichte müssen „*alle geeigneten Maßnahmen ergreifen um zu gewährleisten, dass dies nicht geschieht*“.
 - ❑ Aber die Vertraulichkeitsvorschriften achten (Redaktion).
-

Meister gegen Speech Design Carrier System GmbH, C-415/10

- ❑ Russische Stellenbewerberin mit einschlägiger Qualifikation zweimal abgelehnt
 - ❑ Zugang zu den Bewerbungsunterlagen der erfolgreichen Bewerberin verweigert
 - ❑ Verfahrensautonomie bestätigt, aber es kann „nicht ausgeschlossen werden, dass die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Beklagten ein Gesichtspunkt sein kann, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung aller Umstände des bei ihm anhängigen Rechtsstreits zu prüfen, ob dies im Ausgangsverfahren der Fall ist“.
-

Asociația ACCEPT gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, 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 Tatsachen, wie sie dem Ausgangsverfahren zugrunde liegen, in Bezug auf einen Profifußballverein auch dann als „Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen“**, gewertet werden können, wenn die betreffenden Äußerungen von einer Person stammen, die sich als Hauptgeschäftsführer dieses Vereins darstellt und in den Medien und in der Gesellschaft als solcher wahrgenommen wird, ohne notwendigerweise rechtlich befugt zu sein, den Verein zu binden oder bei Einstellungen zu vertreten.“*

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*
 - *Section 136 Equality Act 2010*
-

Igen Ltd gegen Wong [2005] 3 All England Reports

- Derzeitige Auslegung – ein durchdachter Versuch, Arten von Fakten zu ermitteln, die eine Beweislastumkehr bewirken könnten
 - Wie viel Diskriminierung? Richtlinien 2000/43 und 2000/78 – keinerlei Diskriminierung
 - Art. 21 der Charta der Grundrechte – Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts ... sind verboten.
-

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?
 - Englischsprachiges 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 (einschließlich der Neufassungsrichtlinie) konzentriert sich auf die besondere Benachteiligung der Geschlechtsgruppe
 - Die Definition der Richtlinie 97/80 stellt auf den erheblich höheren Anteil von Gruppenmitgliedern ab
 - Wo kommt die Beweislast zum Tragen? – Enderby und Essop gegen Home Office
 - 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?
-