



Die Verteilung der Beweislast in Fällen der Ungleichbehandlung

Von Nicola Braganza
Garden Court Chambers, London



Worum geht es?

Der Begriff Beweislast bezieht sich auf die Pflicht bzw. die Verantwortung dafür, in Rechtssachen vor Gericht die Aussage(n) des Klägers zu beweisen.

Die allgemeine Regel besagt, dass die Beweislast bei der Partei liegt, die eine Behauptung aufstellt.

Aber das ist nur die allgemeine Regel...



Der Kontext Vertrag über die Europäische Union

„Die Union gründet sich auf die Werte der Achtung der **menschlichen Würde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und der Wahrung der Menschenrechte einschließlich** der Rechte der Angehörigen von **Minderheiten**.

Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch **Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit** von Frauen und Männern auszeichnet.“ [Art. 2]

Die Union „bekämpft ... Diskriminierungen und fördert ... die Gleichstellung von Frauen und Männern.“ [Art. 3 Abs. 3]

Das Ziel Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

„Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ [Art. 8]

Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen **zielt** die Union darauf **ab**, Diskriminierungen aus Gründen des **Geschlechts** (...) zu bekämpfen.“

[Art. 10]



Charta der Grundrechte der Europäischen Union

„Alle Personen sind vor dem Gesetz gleich.“ [Art. 20]

„Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.“ [Art. 21]

„Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“ [Art. 23]



Die Beweislast in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – die Neufassungsrichtlinie

Richtlinie **2006/54/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen – die „**Neufassungsrichtlinie**“

[siehe frühere Beweislast-Richtlinie 97/80/EG]



Der springende Punkt – Art. 19

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. Absatz 1 lässt 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.

Eine anerkannte Realität...

Der Nachweis einer Diskriminierung gilt als besonders schwierig. Diese Feststellung trifft in verstärktem Maße zu, wenn es um die Diskriminierung bei der Einstellung geht. Im Wissen um diese Schwierigkeit erließ der Unionsgesetzgeber Maßnahmen, die das Anliegen der Bewerber erleichtern sollen, wenn diese geltend machen, Opfer einer Diskriminierung vor allem aus Gründen des Geschlechts, des Alters oder der Herkunft zu sein. Der Gesetzgeber hat eine Änderung der Beweislast ermöglicht, ohne allerdings so weit zu gehen, die Beweislast vollständig umzukehren, da die Freiheit, die dem Arbeitgeber herkömmlicherweise bei der Entscheidung über die Einstellung seines Personals zusteht, nicht vollständig außer Acht gelassen werden konnte.

Schlussanträge des Generalanwalts Paolo Mengozzi vom 12.1.2012
Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH Rechtssache C-415/10

Warum ist dies so wesentlich?

„[13] Wenn ein System individueller Lohnzulagen streitig ist, dem **jede Durchschaubarkeit fehlt**, können die weiblichen Arbeitnehmer außerdem **nur** einen Unterschied zwischen durchschnittlichen Entgelten nachweisen. Ihnen **stünde kein wirksames Mittel zur Verfügung**, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts vor den nationalen Gerichten durchzusetzen, wenn dieser Nachweis nicht dazu führen würde, dem Arbeitgeber die Beweislast dafür aufzuerlegen, dass seine Lohnpolitik in Wirklichkeit nicht diskriminierend ist.

[14] Schließlich müssen die Mitgliedstaaten nach Artikel 6 der Richtlinie zum gleichen Entgelt nach Maßgabe ihrer innerstaatlichen Verhältnisse und ihrer Rechtssysteme die Maßnahmen treffen, die erforderlich sind, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewährleisten. **Das Bemühen um Effektivität, das der Richtlinie zugrunde liegt**, muss dazu führen, **diese dahin auszulegen, dass sie Änderungen** der nationalen Beweislastregeln in den Sonderfällen **impliziert**, in denen solche Änderungen für die wirksame Durchführung des Gleichheitsgrundsatzes unerlässlich sind.“ *Danfoss C-109/88*

Ein unerlässliches Instrument in Diskriminierungsfällen...

Enderby gegen Frenchay Health Authority C-127/92

[13] Grundsätzlich hat derjenige, der sich zur Stützung eines Anspruchs auf Tatsachen beruft, diese zu beweisen. Die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts trifft daher grundsätzlich den Arbeitnehmer, der sich diskriminiert glaubt, und deshalb gegen seinen Arbeitgeber Klage auf Beseitigung dieser Diskriminierung erhebt.

[14] Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes kehrt sich die Beweislast jedoch um, wenn Arbeitnehmer, die dem ersten Anschein nach diskriminiert sind, sonst kein wirksames Mittel hätten, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durchzusetzen. Wenn eine Maßnahme, die zwischen den Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeit unterscheidet, tatsächlich mehr Personen des einen oder anderen Geschlechts benachteiligt, ist diese Maßnahme daher als ein Verstoß gegen das von **Artikel 119** EWG-Vertrag verfolgte Ziel anzusehen, sofern der Arbeitgeber sie nicht durch objektive Faktoren rechtfertigen kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Ebenso obliegt dem Arbeitgeber dann, wenn in einem Unternehmen ein Entlohnungssystem angewandt wird, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, der Nachweis, dass seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern ein weiblicher Arbeitnehmer auf der Grundlage einer relativ großen Zahl von Arbeitnehmern belegt, dass das durchschnittliche Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer niedriger ist als das der männlichen Arbeitnehmer.

Und wie funktioniert es?

- „1. Wenn Personen, die sich für beschwert halten, 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.“
- „Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.“
- Kelly C-104/10
- Meister C-415/10
- Asociația ACCEPT C-81/12

Kelly gegen National University of Ireland (University College, Dublin) C-104/10

38 Daher ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 97/80 dahin auszulegen ist, dass er einem Bewerber für eine Berufsausbildung, der meint, dass ihm der Zugang zu dieser Ausbildung wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verwehrt worden ist, keinen Anspruch auf im Besitz des Veranstalters dieser Ausbildung befindliche Informationen über die Qualifikationen der anderen Bewerber für diese Ausbildung verleiht, um ihn in die Lage zu versetzen, gemäß dieser Bestimmung „Tatsachen glaubhaft [zu] machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen“.

39 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 die praktische Wirksamkeit nehmen kann. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob dies im Ausgangsverfahren der Fall ist.

Meister gegen Speech Design Carrier Systems GmbH C-415/10

42 Daher hat das vorlegende Gericht darüber zu wachen, dass die Auskunftsverweigerung durch Speech Design im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung zum Nachteil von Frau Meister vermuten lassen, nicht die Verwirklichung der mit den Richtlinien 2000/43, 2000/78 und 2006/54 verfolgten Ziele zu beeinträchtigen droht. Es hat insbesondere bei der Klärung der Frage, ob es genügend Indizien gibt, um die Tatsachen, die das Vorliegen einer solchen Diskriminierung vermuten lassen, als nachgewiesen ansehen zu können, alle Umstände des Ausgangsrechtsstreits zu berücksichtigen.

43 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass nach dem 15. Erwägungsgrund der Richtlinien 2000/43 und 2000/78 sowie dem 30. Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54 nationale Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten insbesondere vorsehen können, dass eine mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.

44 Zu den Gesichtspunkten, die in Betracht gezogen werden können, gehört insbesondere der Umstand, dass, anders als in der Rechtssache, in der das Urteil Kelly ergangen ist, der Arbeitgeber, um den es im Ausgangsverfahren geht, Frau Meister jeden Zugang zu den Informationen verweigert zu haben scheint, deren Übermittlung sie begehrt.

Meister – Fortsetzung...

45 Darüber hinaus können, wie der Generalanwalt in den Nrn. 35 bis 37 seiner Schlussanträge hervorgehoben hat, insbesondere auch die Tatsache herangezogen werden, dass Speech Design nicht bestreitet, dass die Qualifikation von Frau Meister den Anforderungen in der Stellenanzeige entspricht, sowie die beiden Umstände, dass der Arbeitgeber sie gleichwohl nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat und dass sie auch im Rahmen des neuen Verfahrens zur Auswahl unter den Bewerbern um die Besetzung der betreffenden Stelle nicht eingeladen wurde.

46 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43, Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 und Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 dahin gehend auszulegen sind, dass sie für einen Arbeitnehmer, der schlüssig darlegt, dass er die in einer Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen erfüllt, und dessen Bewerbung nicht berücksichtigt wurde, keinen Anspruch auf Auskunft darüber vorsehen, ob der Arbeitgeber am Ende des Einstellungsverfahrens einen anderen Bewerber eingestellt hat.

47 Es kann jedoch 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.

Accept C-81/12

Art. 2 Abs. 2 und Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 ... **sind dahin auszulegen, dass homophobe Äußerungen einer dem Arbeitgeber nahe stehenden Person ...** als „Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen“, gewertet werden können.

Schritte

Phase 1

Der Kläger (der Arbeitnehmer) muss glaubhaft machen, dass diskriminiert wurde.

Phase 2

Wenn der Kläger den Anschein glaubhaft gemacht hat, obliegt es dem Beklagten (dem Arbeitgeber), nicht dem Kläger, Beweise für sein Verhalten zu liefern.

Phase 3

Der Beklagte (der Arbeitgeber) muss beweisen, dass die angegriffene Behandlung auf KEINERLEI Diskriminierung zurückgeht.

Beweise

Wie kann eine Behauptung bewiesen werden?

- Schlüsselbegriff speziell für Diskriminierungen
- Folgerungen
- „Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung **schließen lassen**, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen (einschließlich statistischer Beweise).“
- „Sachverhalte, aufgrund derer auf das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung geschlossen werden kann“

Praktische Hilfestellung und Beweise

- Wenn Sie für den Arbeitgeber tätig sind – Wonach ist zu suchen? Was können Sie anraten?
- Wenn Sie für den Arbeitnehmer tätig sind – Womit kann die Klage erhärtet werden?
- Als Richter – welche Beweise werden hilfreich sein?

Wonach ist zu suchen?

- Über welche *Behandlung* wird geklagt? Stellenangebot, Beförderung, Bezahlung, Fortbildung, Arbeitszeit?
- Oder über welches *Ergebnis* wird geklagt?
- Womit wird die Klage nachgewiesen – direkter Nachweis? Urkundsnachweis? Zeugnennachweis? Personalakten? Vermerke des Unternehmens? Statistik über unterschiedliche Auswirkungen?
- Gibt es Indizienbeweise? Bemerkungen, allgemeine Statistik, frühere Beschwerden; inkonsistentes/widersprüchliches Verhalten (schlechter/unfairer Arbeitgeber oder diskriminierender Arbeitgeber?)
- Wie ist der Arbeitnehmer/Arbeitgeber die Angelegenheit intern angegangen? Beschwerde? Verzögerung? Verhalten bei Nachforschungen?

Welche weiteren Faktoren?

- Erklärung? Vernünftigkeit der Erklärung?
- Ausmaß der Behandlung?
- Bekanntmachung? Anforderung von Informationen? Fragebogen – Folgerungen
- Chancengleichheitsmaßnahmen des Arbeitgebers bekannt?
- Arbeitsvertrag?
- Einführung/Schulung zur Chancengleichheit?
- Wird diese aktualisiert/wiederholt/überprüft?

Bewährte Verfahren und Prävention...

- Systeme zur Bekämpfung von Diskriminierung eingerichtet?
- Beweise für Gleichbehandlungsengagement? Chancengleichheitsmaßnahmen?
- Personalabteilung? Chancengleichheitsbeauftragter?
- Mitarbeiterschulung? Auf allen Ebenen? Regelmäßige Überprüfungen?
- Belegschaftsstatistiken? Aktualisiert? Überwacht? Ausgewertet?
- Interne faire, unabhängige und zeitnahe Beschwerdeverfahren?
- Frühere Beschwerden – wie wurden diese angegangen? Wie wurden die Probleme gelöst?
- Arbeitsverträge mit Bestimmungen über Bekämpfung der Diskriminierung? Wird ernsthaftes Engagement gezeigt?
- Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften oder Best-Practice-Leitfäden der Gleichbehandlungsstellen?
- Gab es im konkreten Fall eine Erklärung des Verhaltens, dem die Beschwerde galt?
- Personalakten? Ordnungsgemäß geführt und beurteilt?

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!