



Umkehr der Beweislast: Praktische Probleme auf Europäischer und nationaler Ebene

Zusammenfassung

*Justiz
und Verbraucher*

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Generaldirektion Justiz und Verbraucher
Direktion D – Gleichstellung
Referat JUST/D1 – Gleichstellungsrecht

*Europäische Kommission
B-1049 Brüssel*



Umkehr der Beweislast: Praktische Probleme auf Europäischer und nationaler Ebene

Zusammenfassung

Europäisches Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung

Verfasst von Lilla Farkas und Orlagh O'Farrell

Beratung: Migration Policy Group

Europäische Kommission

Generaldirektion Justiz

Manuskript abgeschlossen im Dezember 2014



Der Bericht wurde vom Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung (aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung sowie der sexuellen Ausrichtung) in Auftrag gegeben und von Lilla Farkas und Orlagh O'Farrell unter Anleitung von der Migration Policy Group verfasst. Das Europäische Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung wird geleitet von:

Human European Consultancy

Maliestraat 7
3581 SH Utrecht
Niederlande
Tel.: +31 30 634 1422
Fax: +31 30 635 2139
office@humanconsultancy.com
www.humanconsultancy.com

The Migration Policy Group

Rue Belliard 205, Box 1
1040 Brüssel
Belgien
Tel.: +32 2 230 5930
Fax: +32 2 280 0925
info@migpolgroup.com
www.migpolgroup.com

Weitere Informationen über die Veröffentlichungen des Europäischen Netzes unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung finden Sie auf folgender Website:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=615&langId=en&moreDocuments=yes>

© Fotos und Layout: Ruben Timman / www.nowords.nl

Für die Verwendung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Urheberrecht der Europäischen Union unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber/n des Urheberrechts eingeholt werden.

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden.***

Gebührenfreie Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Diese Publikation wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des Rahmenprogramms PROGRESS in Auftrag gegeben (Beschluss 1672/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. L 315/1 vom 5.11.2006).

Für weitere Informationen zu PROGRESS siehe:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=de>

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Dieser Bericht wurde für die Europäische Kommission erstellt und von ihr finanziert. Er gibt nicht unbedingt den offiziellen Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2015

ISBN 978-92-79-44626-9

doi: 10.2838/222169

© Europäische Union, 2015

Zusammenfassung

In diesem Bericht werden der Hintergrund von EU-Vorschriften über die Beweislast und die Entwicklung von Grundsätzen im Zuge der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) sowie deren Anwendung auf die Antirassismusrichtlinie und die Richtlinie zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich bei Verfahren in Zivil- und Arbeitsgerichten beleuchtet. Da sich der größte Teil dieser Rechtsprechung auf das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht bezieht, wird der Schwerpunkt des Berichts notwendigerweise vor allem auf der Rechtsprechung bezüglich geschlechtsbedingter Diskriminierung liegen. Es werden jedoch – so weit wie möglich – auch Urteile zu den Merkmalen Rasse und ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Religion und sexuelle Ausrichtung herangezogen.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Einleitung von Verfahren, in denen es um Diskriminierung geht, ist – wie bei allen anderen Gerichtsverfahren auch –, dass zunächst der entsprechende gesetzlich vorgeschriebene Nachweis erbracht wird. Wird vom Gesetz die Beweislast für das Verfahren allein dem Kläger auferlegt, wird es diesem sehr schwer fallen, nachzuweisen, dass in einem bestimmten Fall eine Diskriminierung vorliegt, wenn dieser von Fakten abhängt, die ausschließlich dem Arbeitgeber selbst bekannt sind.

Dieses Hindernis der Beweislast wurde zuerst bei Verfahren zur Frage der *mittelbaren* Diskriminierung angegangen, mit denen eine Vertragsbestimmung zum Grundsatz der gleichen Entlohnung von Männern und Frauen durchgesetzt werden sollte. In den Rechtssachen *Danfoss* und *Enderby* hat der EuGH den Grundsatz der Umkehr der Beweislast festgeschrieben, indem er urteilte, dass sobald ein Anscheinsbeweis einer Diskriminierung vorliegt, der Arbeitgeber nachzuweisen hat, dass es für die unterschiedliche Entlohnung objektive und nichtdiskriminierende Gründe gibt.

Der EuGH und das Unionsrecht haben eine Schlüsselrolle dabei gespielt, einen gemeinsamen Ansatz für die Verringerung der praktischen Probleme bei der Beweislage in Diskriminierungsfällen zu gewährleisten. Die Umkehr der Beweislast wurde in einer Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gesetzlich verankert. Anschließend wurde sie in Rechartakte der Union aufgenommen, die den persönlichen und sachlichen Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes erweiterten.

Die Umkehr der Beweislast ist von der Praxis des EuGH in diejenige des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte gelangt, wo die Anzahl der Urteile, in denen eine Diskriminierung festgestellt wurde, in den letzten zehn Jahren erheblich gestiegen ist. Im vorliegenden Bericht wird auf diese Rechtsprechung nicht ausdrücklich eingegangen, doch gegebenenfalls auf sie verwiesen.

Im Bericht werden die ursprünglichen Bestimmungen über die Umkehr der Beweislast in der Rechtsprechung des EuGH und der nachfolgenden europäischen Gesetzgebung erörtert. Die EU-Vorschriften über die Beweislast haben sich im Laufe der Entwicklung des Unionsrechts im Allgemeinen und des EU Gleichbehandlungsrechts im Besonderen geändert. Wir erläutern die wichtigsten Aspekte bei der Auslegung dieser Vorschrift und ihre Anwendung bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.

Wir beleuchten das europäische Recht, das für das Entstehen der Bestimmungen für die Beweislast wichtig ist, sowie Normen, mit denen die Auslegung des EuGH der Umkehr der Beweislast gesetzlich verankert wird. Dabei prüfen wir die Rechtsvorschriften zu allen durch das Unionsrecht geschützten Diskriminierungsmerkmalen unter besonderer Berücksichtigung der Antirassismusrichtlinie und der Richtlinie zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich. Die Umkehr der Beweislast wird folgendermaßen formuliert: Personen, die der Ansicht sind, dass ihnen Unrecht widerfahren ist, weil der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht auf sie angewendet wurde, müssen vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen vorbringen, die das Vorliegen einer mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Dann ist es Sache des Beklagten nachzuweisen, dass kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz erfolgt ist. Im Europarecht wird die Umkehr der Beweislast für alle geschützten

Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen vorgeschrieben, außer für das Merkmal der Staatsangehörigkeit, für das keine derartige Bestimmung erlassen wurde. In den einschlägigen Bestimmungen ist explizit festgehalten, dass die Umkehr der Beweislast nicht für Strafverfahren oder für Verfahren gilt, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Diese Bestimmungen hindern die Mitgliedstaaten allerdings nicht daran, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung zu erlassen.

Im Bericht werden Studien bewertet, mit denen überprüft wurde, ob die Vorschriften zur Verlagerung der Beweislast des von ihnen angestrebten Zieles entsprechend funktionieren, d.h. ob es durch sie nun leichter ist, eine Klage wegen Diskriminierung durchzusetzen. In dem Bericht der Europäischen Grundrechteagentur (Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRA) aus dem Jahr 2012 über den Zugang zum Recht in Diskriminierungsfällen in der EU wurde festgestellt, dass die Möglichkeit von Sammelklagen im Antidiskriminierungsrecht den Zugang zu Gerichten und zu für den Kläger günstigen Urteilen verbessert. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass das Recht auf ein faires Verfahren in Diskriminierungsfällen durch eine mangelhafte Anwendung des Unionsrechts zur Verlagerung der Beweislast auf den Beklagten eingeschränkt wurde, was unter anderem daran lag, dass den Richtern dieses Konzept nicht ausreichend bekannt war, oder dass im nationalen Recht nicht klar festgelegt worden war, wie und wann diese Verlagerung anzuwenden ist.

Wir analysieren die Urteile in vier unlängst verhandelten Rechtssachen (*Feryn*, *Kelly*, *Meister* und *Accept*), die für die Erörterung der Umkehr der Beweislast von Bedeutung sind. Sie betreffen den Beschäftigungsbereich, insbesondere den Zugang zur Beschäftigung oder beruflichen Bildung, wobei die Kläger mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert waren, da sie versuchten, von außen an Informationen zu gelangen, die nur den Beklagten zur Verfügung standen. In jedem Fall wurde der EuGH von nationalen Gerichten um Unterstützung bei der Auslegung der Bestimmungen über die Umkehr der Beweislast zur Feststellung eines Anscheinsbeweises und zur Bewertung des Gegenbeweises der Beklagten ersucht.

In den Rechtssachen *Kelly* und *Meister* wurde erneut die Frage der Transparenz der vom Arbeitgeber verwendeten Praktiken aufgeworfen – eine Frage die vom EuGH bereits in der Rechtssache *Danfoss* erörtert worden war; dort wurde festgestellt, dass der Mangel an Transparenz des Entlohnungssystems jede Nachprüfung seitens der nationalen Gerichte unmöglich macht. In der Rechtssache *Kelly* war der Mangel an Transparenz nicht vollständig, anders als in den Rechtssachen *Danfoss* und *Meister*. Der wesentliche Unterschied zwischen den Streitfällen betreffend unterschiedliche Entlohnung einerseits und den Rechtssachen *Feryn*, *Meister* und *Accept* andererseits liegt jedoch darin, dass erstere sich auf Arbeitnehmer beziehen, die bereits im Unternehmen beschäftigt sind und somit zumindest einen begrenzten Zugang zu Informationen über die vom Arbeitgeber verwendeten Praktiken haben, während die Kläger in den letzteren Fällen nicht im Unternehmen angestellt waren. Die Rechtssachen *Kelly*, *Meister* und *Accept* machen deutlich, dass den Beklagten die schwächste Stelle in dem durch die Umkehr der Beweislast geschaffenen System sehr wohl bewusst ist. Ob zufällig oder beabsichtigt – sie gründen ihre Strategien auf diese Schwachstelle, die Zurückhaltung der Gerichte, eine Anordnung zur Offenlegung auszustellen, die zur Offenlegung vertraulicher Angaben feststellbarer Personen führen könnten, die nicht an den Verfahren beteiligt sind. Der EuGH scheint zwar diesbezüglich sensibilisiert zu sein, aber er wird sich sicherlich wieder mit Anträgen konfrontiert sehen, mit denen versucht wird, nationalen Gerichten die Kontrolle über Fälle zu entziehen, die den „Zugang“ betreffen.

Sollten nationale Gerichte weiterhin Fälle zur Frage der Beweiserbringung an den EuGH verweisen, kann dieser künftig erneut die Gelegenheit erhalten, das Missverhältnis zwischen den Richtlinien, die den Klägern den Zugang zu Informationen verweigern, und dem fehlenden Verbot des Zugangs zu derartigen Informationen auszulegen. Es bleibt abzuwarten, ob der EuGH die einschlägigen Bestimmungen weiter so auslegt, dass ein wirksamer Rechtsschutz vor Diskriminierung aufrechterhalten und Klägern bereits in der Phase, in der sie den Anscheinsbeweis erbringen müssen, beim Zugang zu Informationen geholfen wird.

Der Bericht beginnt mit einer Aufstellung aller zivilrechtlichen Verfahren, die mit den Bestimmungen des europäischen Rechts zur Nichtdiskriminierung im Einklang stehen. Er analysiert zunächst die Elemente der Diskriminierung, für die der Kläger einen Beweis erbringen muss, das Verhalten, das geschützte Merkmal, Vergleichspersonen, die Kausalität, Rechtfertigungen der Verteidigung und Gegenbeweise. Zudem wird versucht, so genau wie möglich den Punkt im Verfahren zu bestimmen, an dem die Beweislast verlagert wird. Außerdem werden die Arten der in Diskriminierungsfällen wichtigen Beweise untersucht.

Die Umkehr der Beweislast bedeutet nicht, dass der Kläger das Gericht nicht mehr davon überzeugen muss, dass eine Diskriminierung vorliegt. Er muss vielmehr Tatsachen vorbringen, die eine Erläuterung erforderlich machen. Damit die Beweislast umgekehrt wird, muss er zunächst einen Anscheinsbeweis erbringen, d.h. das Gericht davon überzeugen, dass er anscheinend diskriminiert wurde. Die Beweislast wird also umgekehrt, bevor ein Gericht eine klare Kausalität feststellen kann. Die Beweislast geht dann auf den Beklagten über, der nachweisen muss, dass bei der Behandlung oder den beklagten Auswirkungen keine Diskriminierung vorliegt. Ist der Beklagte nicht in der Lage, die Behandlung mit objektiven Gründen zu erläutern, die nichts mit einer Diskriminierung zu tun haben, wird er für einen Verstoß gegen das Antidiskriminierungsgesetz zur Verantwortung gezogen. Die Umkehr der Beweislast wird auf verschiedene Formen von Diskriminierung angewandt. Der EuGH hat bisher noch kein Schema für ihre Anwendung aufgestellt. Im Vereinigten Königreich hat der *Court of Appeal* (Berufungsgericht) in der Rechtssache *Igen* gegen *Wong* ein derartiges Schema für Arbeitsgerichte aufgestellt.

Im Zentrum der Diskriminierung stehen Vorurteile und Voreingenommenheit gegenüber dem Merkmal, aufgrund dessen die weniger günstige Behandlung erfolgt. Die Aufnahme der Antidiskriminierungsdebatte in die Rechtsprechung und Gesetzgebung und ihre anschließende Versachlichung auf europäischer Ebene kann von dem zugrundeliegenden Thema ablenken, nämlich dass Diskriminierung eine unreflektierte Reaktion auf eine Person darstellt, die nicht aufgrund ihres Verhaltens, sondern wegen ihrer unfreiwilligen Zugehörigkeit zu einer Gruppe erfolgt. Vor diesem Hintergrund wird die stillschweigende Annahme, dass die mittelbare Diskriminierung, die weniger direkt mit Voreingenommenheit verknüpft und daher gutartiger sein kann als andere Formen der Diskriminierung, weniger überzeugend. Und so ist das Aufzeigen von Voreingenommenheit oder Vorurteilen in Fällen von mittelbarer Diskriminierung in der Tat genauso wesentlich, nur liegt hier der Fokus stärker auf den Auswirkungen als auf der Quelle dieser Gefühle. Die zentrale Verfahrensfrage ist denn auch, wie eine derartige Voreingenommenheit bzw. ein derartiges Vorurteil aufgedeckt werden kann, insbesondere wenn sich das Vorurteil in dem Fall nicht direkt manifestiert.

Ein Teil der Lösung besteht darin, die richtige Vergleichsperson zu finden, denn diese stellt die Verbindung zur Mitgliedschaft in einer Gruppe her, auf die die Vorurteile oder die Voreingenommenheit abzielen. Durch diesen Vergleich wird die Kausalität vollständig erbracht. In einem Diskriminierungsfall stellt die Kausalität ein zweistufiges Vorgehen dar. Über die kausale Verbindung zwischen dem Verhalten und dem daraus resultierenden Nachteil hinaus muss eine weitere kausale Verbindung zwischen dem geschützten Merkmal und dem Verhalten hergestellt werden, um die Voreingenommenheit aufzuzeigen. In der Praxis stellt diese Phase für Kläger oft eine unüberwindliche Hürde dar, weshalb sie insbesondere an diesem Punkt einen wirksamen juristischen Schutz benötigen. Der kausale Zusammenhang zwischen dem geschützten Grund und dem Verhalten kann je nach Schwere des beklagten Nachteils variieren. Im Allgemeinen genügt es, in den Rechtssystemen Kontinentaleuropas aufzuzeigen, dass ein Beklagter versäumt hat, seiner Sorgfaltspflicht nachzukommen. Ein Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht kann aus Fahrlässigkeit oder aber in voller Absicht erfolgen. Wie sich aus den Ersuchen um Vorabentscheidung ablesen lässt, dürften nationale Richter mit diesem Aspekt des Verfahrens, also dem Wesen der Kausalität in Diskriminierungsfällen, Schwierigkeiten haben.

Die einschlägigen Bestimmungen im europäischen Recht sind, was die Pflicht der Parteien, eine Kausalität herzustellen, anbelangt, keineswegs eindeutig. Das Vorliegen einer Bestimmung über die Beweislast mindert nicht die Pflicht des Klägers, einen kausalen Zusammenhang zwischen Verhalten und Nachteil herzustellen. Dieser Zusammenhang

muss festgestellt werden, bevor der wahrscheinliche kausale Zusammenhang zwischen dem Verhalten und dem geschützten Diskriminierungsmerkmal aufgezeigt wird. Dem Kläger obliegt die Pflicht, Tatsachen vorzubringen, die auf einen wahrscheinlichen kausalen Zusammenhang zwischen dem geschützten Merkmal und dem Verhalten hinweisen. Die wichtigste Auswirkung der Umkehr der Beweislast liegt darin, dass die Pflicht des Klägers, einen klaren kausalen Zusammenhang zwischen dem geschützten Merkmal und dem Nachteil aufzuzeigen, gemindert wird. Somit wird die Beweislast verlagert, auch wenn die Kausalität zwischen dem geschützten Merkmal und dem Nachteil nur wahrscheinlich oder möglich ist.

Die Umkehr der Beweislast ist eine Verfahrensvorschrift, die in Verbindung mit der Begriffsbestimmung der Art der Diskriminierung, auf die sich berufen wird, angewendet werden muss. Sie verknüpft den Nachweis mit dem Aufzeigen der Voreingenommenheit und greift in den Verlauf des Verfahrens an zwei verschiedenen Punkten ein: i) Die Beweislast (Annahme) des Klägers in Bezug auf den kausalen Zusammenhang zwischen dem geschützten Merkmal und dem Verhalten wird verringert (Anscheinsbeweis), während ii) die verbleibende Beweislast in Bezug auf die Voreingenommenheit auf den Beklagten verlegt und begrenzt wird (Rechtfertigung).

Das Abwägen zwischen den Parteien bei der Feststellung der Voreingenommenheit ist eine höchst schwierige Aufgabe, die im optimalen Fall ein Bewusstsein schafft für das Funktionieren gesellschaftlicher Vorurteile und Machtverhältnisse im weiten Feld der Szenarien, für die das europäische Antidiskriminierungsrecht gilt. Die eigentliche Funktion der Beweislastumkehr besteht mithin darin, dass einer derartigen Voreingenommenheit in den Beweisvorschriften zugunsten derjenigen, gegen die sich diese Voreingenommenheit richtet, Rechnung getragen wird.

In dem Bericht wird zudem über allgemeine und länderspezifische Aspekte der Umsetzung und Durchführung der Bestimmungen zur Beweislast Bilanz gezogen. Die meisten Mitgliedstaaten haben die Antidiskriminierungsrichtlinien durch zivil- und arbeitsrechtliche Bestimmungen in ihr nationales Recht umgesetzt und sorgen hiermit für die Umkehr der Beweislast. Eine Minderheit hat die Richtlinien im Strafrecht umgesetzt, wo die Haftung für Diskriminierung über jeden berechtigten Zweifel hinaus festgestellt werden muss. Die Richtlinien werden nun schon seit mehr als zehn Jahren umgesetzt, und die nationalen Rechtsvorschriften über die Beweislast stehen meistens im Einklang mit den Anforderungen der Richtlinien. Trotz der Vielfalt nationaler Formulierungen in den Beweislastvorschriften ist die Umsetzung in den meisten Fällen auch durchaus korrekt vorgenommen worden. Es gibt in vielen Ländern generell nur wenig Fallrecht hierzu, weshalb die Analyse nur lückenhaft ist. Darüber hinaus ist es in vielen Rechtssystemen schwierig, einen Überblick darüber zu erhalten, wie die Verlagerung der Beweislast in der Praxis angewandt wird. Kritik wurde im Hinblick auf die Praktiken in Bulgarien, Dänemark, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, der Slowakei, Schweden und Ungarn geäußert. In Frankreich wurde die entsprechende Bestimmung vor kurzem geändert und es wird vermutet, dass sie für Kläger nun weniger günstig ist.

Kritik wurde bezüglich des Zugangs zu Informationen und der Ermittlung einer Vergleichsperson laut. Es herrscht allgemein die Ansicht, dass die Anwendung der Vorschrift im Hinblick auf die Feststellung eines Anscheinsbeweises nicht richtig verstanden wird. Dies scheint für Richter, Anwälte und in einigen Fällen selbst für die Mitglieder und Mitarbeiter der Gleichbehandlungsstellen zu gelten. In den meisten Staaten muss durch Abwägen der Wahrscheinlichkeiten ein kausaler Zusammenhang nachgewiesen werden, bevor die Beweislast auf den Beklagten übergeht. Es gibt Hinweise, dass die Verlagerung in der Praxis je nach Eigenart des Falls und insbesondere je nach Diskriminierungsmerkmal unterschiedlich angewandt wird. So fällt – zumindest in Fällen, in denen es um Schwangerschaft geht, – die Entscheidung beispielsweise zugunsten der geschlechtsbedingten Diskriminierung aus.

In den einschlägigen Richtlinien werden keine konkreten Standards für Beweise festgelegt, mit denen der Beklagte die Annahme, dass eine Diskriminierung vorliegt, erfolgreich widerlegen kann. Der EuGH hat zwar die Standards für Rechtfertigungen in Fällen geschlechtsbedingter Diskriminierung geklärt und bei der Gestaltung von Rechtfertigungen für altersbedingte Diskriminierung Fortschritte erzielt, doch hat er noch nicht die Möglichkeit gehabt, die anderen

Diskriminierungsmerkmale mit der gleichen Gründlichkeit zu behandeln. Uns ist nicht in allen Staaten der für die Widerlegung von Beweisen anzuwendende Standard bekannt, doch scheint dieser in einigen Ländern (Liechtenstein, Norwegen, Österreich und der Slowakei) zu milde zu sein. Allgemein scheinen Klagen vor spezialisierten nationalen Gleichbehandlungsgerichten für den Kläger erfolgversprechender zu sein, und je nachdem, ob der Rechtsstreit von einer Einzelperson oder aber von einer NRO betrieben wird, führt dies anscheinend ebenfalls zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Im Bericht werden Empfehlungen für mögliche Verbesserungen zur Anwendung der Bestimmungen über die Beweislast gegeben. Sie umfassen Schulungen für Juristen sowie mehr Anleitung und ein Kompendium mit bewährten Verfahren. Eine detaillierte Untersuchung der unterschiedlichen Ergebnisse bezüglich aller geschützten Merkmale wäre ebenfalls hilfreich. Schwierigkeiten beim Zugang der Kläger zu Informationen, die dem Beklagten vorliegen, insbesondere im Fall vertraulicher Informationen, könnten durch eine Anleitung, die Annahme zusätzlicher Rechtsvorschriften zu diesen Fragen oder eine Empfehlung der Kommission zur Verwendung von Fragebögen in nationalen Verfahren verringert werden. Leitlinien und bewährte Verfahren zur Förderung der Verwendung verschiedener Beweisarten, wie Statistiken und Testing-Verfahren, könnten ebenfalls nützlich sein.

Die Bestimmung, dass Ermittlungsverfahren von der Beweislastvorschrift ausgenommen sind, ist in der Praxis problematisch. Die Vorschrift über die Beweislast könnte besser angewendet werden, wenn sie auch für Gleichbehandlungsstellen gelten würde. Darüber hinaus sollte sie für alle Verfahren gelten, in denen es um Diskriminierung aufgrund eines der von den einschlägigen Richtlinien abgedeckten Merkmale geht, und zwar unabhängig davon, ob es sich um verwaltungs-, zivil- oder arbeitsrechtliche Verfahren handelt.

Europäische Kommission

Umkehr der Beweislast: Praktische Probleme auf Europäischer und nationaler Ebene – Zusammenfassung

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2014 — 85. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-44626-9

DOI 10.2838/222169

WO ERHALTE ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

Kostenlose Veröffentlichungen:

- Einzelexemplar:
über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mehrere Exemplare/Poster/Karten:
bei den Vertretungen der Europäischen Union (http://ec.europa.eu/represent_de.htm),
bei den Delegationen in Ländern außerhalb der Europäischen Union (http://eeas.europa.eu/delegations/index_de.htm),
über den Dienst Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_de.htm)
oder unter der gebührenfreien Rufnummer 00 800 6 7 8 9 10 11 (*).

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

