

Bundesrat

Drucksache 767/96

10.10.96

EU - AS - FJ - FS - In - R

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Beweislast bei geschlechtsbedingter
Diskriminierung

KOM(96) 340 endg.; Ratsdok. 9405/96

Übermittelt vom Bundesministerium für Wirtschaft am 10. Oktober 1996 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 20. September 1996 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Die Vorlage wird voraussichtlich von der Gruppe "Sozialfragen" beraten.

Die Kommission hatte den Rat am 27. Mai 1988 mit einem Vorschlag für eine Richtlinie zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern (Dok. KOM(88) 269 endg. = Drucksache 304/88 = AE-Nr. 881145) befaßt. Da im Rat kein Einvernehmen über den Vorschlag erzielt werden konnte, hat die Kommission zugesagt, das Verfahren nach Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag über die Europäische Union einzuleiten.

Das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß werden an den Beratungen beteiligt.

Die Kommission strebt die Festlegung eines gemeinsamen Standpunktes des Rates im Dezember 1996 an.

Begründung

I Einführung

- 1 Am 27. Mai 1988 legte die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern⁽¹⁾ vor. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß gab seine Stellungnahme am 27. Oktober 1988⁽²⁾ ab und das Europäische Parlament am 15. Dezember 1988⁽³⁾.
- 2 Dieser Vorschlag wurde von 1988 bis 1994 wiederholt vom Rat erörtert. Die Rechtsgrundlage - Artikel 100 und Artikel 235 - erfordert eine einstimmige Entscheidung, die jedoch nicht erreicht wurde. Auf der Ratstagung vom 23. November 1993 wurde ausgehend von den Vorschlägen der griechischen und der belgischen Präsidentschaft ein Einvernehmen zwischen elf der damals zwölf Mitgliedstaaten erzielt. Da die erforderliche Einstimmigkeit nicht zustande gekommen ist, hat die Kommission zugesagt, das Verfahren nach Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags über die Europäische Union einzuleiten.
- 3 Am 5. Juli 1995 genehmigte die Kommission die Einleitung einer Anhörung der Sozialpartner auf der Grundlage eines Textes, in dem ein Überblick über die Maßnahmen und Vorschläge der Kommission zur Frage der Beweislast gegeben wurde. Ferner wurde in diesem Dokument die einschlägige Rechtsprechung des EuGH dargelegt. Neununddreißig Organisationen wurden konsultiert. Nach Ablauf einer Frist von sechs Wochen, die verlängert worden war, waren zwanzig Antworten bei der Kommission eingegangen.
- 4 In allen Antworten wurde hervorgehoben, daß eine korrekte Anwendung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich der Chancengleichheit von Männern und Frauen äußerst wichtig ist. Folglich wird die Tatsache, daß es in der Praxis schwierig bzw. in manchen Fällen sogar unmöglich ist zu beweisen, daß eine offensichtlich unterschiedliche Behandlung bei der Arbeit eine unrechtmäßige Diskriminierung darstellt, oft als Hemmnis für die vollständige Umsetzung des Gleichheitsprinzips empfunden. In der überwiegenden Mehrheit der Antworten wird auf die konsolidierte Rechtsprechung des EuGH in diesem Bereich verwiesen.
- 5 Nach der Auswertung dieser Antworten hat die Kommission am 7. Februar 1996 beschlossen, die zweite Anhörung der Sozialpartner gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens über die Sozialpolitik einzuleiten. Anläßlich dieser zweiten Anhörung hat die Kommission ihre Absicht, eine entsprechende Richtlinie vorzuschlagen, klar zum Ausdruck gebracht. In bezug auf den Inhalt der Richtlinie teilte sie mit, daß sie eher eine Beweislastverteilung vorschlagen wollte, als eine völlige Umkehrung. Darüber hinaus hat sie angegeben, daß sie eine Definition des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung im Lichte der Rechtsprechung des EuGH vorschlagen wollte. Neununddreißig Organisationen wurden konsultiert. Nach Ablauf einer Frist von sechs Wochen, die verlängert worden war, waren neunzehn Antworten bei der Kommission eingegangen.

(1) ABl. Nr. C 176 vom 5.7.1988, S. 5.

(2) ABl. Nr. C 337 vom 31.12.1988, S. 58.

(3) ABl. Nr. C 12 vom 16.1.1989, S. 180.

- 6 Ebenso wie bei der ersten Anhörung wurde in allen Antworten die Ansicht vertreten, daß eine korrekte Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes wichtig ist. In diesem Zusammenhang sind verschiedene Organisationen (vor allem die Arbeitgeberverbände) der Meinung, daß die Rechtsprechung des EuGH die uneingeschränkte Anwendung dieses Grundsatzes bereits garantiert. Andere Organisationen (Gewerkschaften) verweisen darauf, daß die Rechtsprechung des EuGH weit von einer effektiven Umsetzung entfernt ist, und befürworten den Erlass eines zwingenden Rechtsakts in diesem Bereich, der einigen Stellungnahmen zufolge eine vollständige Umkehrung der Beweislast vorsehen und eine Definition des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung umfassen müßte.
- 7 Aufgrund dieser Anhörungen ist die Kommission der Ansicht, daß eine gemeinschaftliche Aktion erforderlich ist, um die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu gewährleisten, und hat daher beschlossen, einen Richtlinienvorschlag vorzulegen.

II Kontext

I *Allgemeine Überlegungen*

- 8 Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist seit zwanzig Jahren ein wichtiges politisches Anliegen der Europäischen Gemeinschaft. Bereits mit Artikel 119 des EWG-Vertrags wurde eine solide Rechtsgrundlage geschaffen, die Frauen und Männern das Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder als gleichwertig angesehener Arbeit⁽⁴⁾ und die Gleichbehandlung bei der Arbeit, einschließlich der selbständigen Erwerbstätigkeit⁽⁵⁾, und im Bereich der sozialen Sicherheit⁽⁶⁾ garantiert. Die Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen⁽⁷⁾ trägt ebenfalls zur Verwirklichung des Gleichheitsgrundsatzes bei. Diese Gleichbehandlungsgarantien sind in die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften umgesetzt worden und haben die wirtschaftliche, berufliche und gesellschaftliche Situation von Männern und Frauen in der gesamten Europäischen Union erheblich verbessert.
- 9 Dennoch ist der Zugang zur Chancengleichheit trotz dieses relativ umfassenden rechtlichen Rahmens noch nicht uneingeschränkt gewährleistet⁽⁸⁾. Tatsächlich kommt es immer wieder zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, ohne daß sich die Betroffenen zu wehren wissen. Dafür gibt es mehrere Gründe. Dies ist insbesondere auf die Unkenntnis der einschlägigen gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften sowohl

(4) Richtlinie 75/117/EWG des Rates, ABl. Nr. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

(5) Richtlinien des Rates 76/207/EWG, ABl. Nr. L 39 vom 14.2.1976, S. 40 und 86/613/EWG, ABl. Nr. L 359 vom 19.12.1986, S. 56.

(6) Richtlinien des Rates 79/7/EWG, ABl. Nr. L 6 vom 10.1.1979, S. 24, und 86/378/EWG, ABl. Nr. L 225 vom 12.8.1986, S. 40.

(7) Richtlinie 92/85/EWG des Rates, ABl. Nr. L 348 S. 1.

(8) *Access to Equality between Men and Women in the European Community*, Bericht über die Europäische Konferenz, Löwen, 1992

Sex Equality Litigation in the Member States of the European Community: A comparative Study. B. Fitzpatrick et al. 1994

The Utilisation of Sex Equality Litigation Procedures in the Member States of the European Community: A comparative Study. B. Fitzpatrick et al. 1996

des einzelnen als auch in bestimmten juristischen Kreisen zurückzuführen, auf die Verständnisschwierigkeiten bei bestimmten komplexen Konzepten (z. B. die mittelbare Diskriminierung) oder auch auf die Schwierigkeiten beim Nachweis einer Diskriminierung. Ein weiterer Grund ist das Fehlen wirksamer und überzeugender Sanktionen, mit denen im Falle von Diskriminierungen Abhilfe geschaffen werden könnte.

- 10 Diese verfahrenstechnischen Probleme, mit denen Diskriminierungsoffer konfrontiert werden, sowie die Unkenntnis ihrer Rechte bewirken, daß die in den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften verankerten Grundgarantien ihre Wirksamkeit weitgehend einbüßen. Eines der größten Probleme in diesem Zusammenhang ist die Tatsache, daß der Klagepartei die Beweisführung unter normalen Umständen nur schwer bzw. in einigen Fällen überhaupt nicht gelingt. Dies ist unter anderem auch darauf zurückzuführen, daß es in der Regel die beklagte Partei ist, die über schlüssige Informationen und Beweisunterlagen verfügt. Eine weitere maßgebliche Problemquelle ist das Verständnis und die Auslegung des Konzepts der mittelbaren Diskriminierung.
- 11 Im vierten mittelfristigen Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen (1996-2000), das der Rat am 22. Dezember 1995 verabschiedet hat⁽⁹⁾, ist als ein Ziel vorgesehen, günstigere Voraussetzungen für die Einforderung des Rechts auf Gleichstellung zu schaffen. Die Kommission hat in ihrer zusammen mit dem Vorschlag vorgelegten Mitteilung⁽¹⁰⁾ Sensibilisierungsaktionen und -kampagnen vorgesehen mit dem Ziel, ein besseres Verständnis des einschlägigen Rechts zu fördern und seine Anwendung zu verbessern. Darüber hinaus erinnerte sie an ihre Zusage, das Verfahren nach Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags über die Europäische Union zur Frage der Beweislast einzuleiten.
- 12 Das Europäische Parlament forderte die Kommission in seiner Entschließung zum Weißbuch über die europäische Sozialpolitik⁽¹¹⁾ im Januar 1994 auf, eine entsprechende Richtlinie vorzulegen. Es gilt also, die Initiative ausgehend von dem im Rat erzielten Konsens wiederaufzunehmen.

2 **Beweislastverteilung**

- 13 Der EuGH befaßt sich seit 1989 mit der Frage der Beweislast. In der Rechtssache *Danfoss*⁽¹²⁾ hat er in einem Fall mittelbarer Diskriminierung beim gleichen Arbeitsentgelt über die Frage der Beweislast entschieden. In dieser Rechtssache lautete einer der Leitsätze des EuGH-Urteils, daß, wenn in einem Unternehmen ein Entlohnungssystem angewandt wird, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, dem Arbeitgeber der Nachweis obliegt, daß seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern der weibliche 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.

⁽⁹⁾ Beschluß des Rates 95/593/EWG vom 22. Dezember 1995, ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 37.

⁽¹⁰⁾ KOM (95) 381 endg.

⁽¹¹⁾ ABl. Nr. C 43 vom 20.2.1995, S. 63.

⁽¹²⁾ Rechtssache C-109/88, Urteil vom 17.10.1989, Sammlung 1989, S. 3199.

Der EuGH hebt hervor (Randnummer 13), daß „wenn ein System individueller Lohnzulagen streitig ist, die weiblichen Arbeitnehmer außerdem nur einen Unterschied zwischen durchschnittlichen Entgelten nachweisen können. 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.“ Weiter heißt es (Randnummer 14), daß „das Bemühen um Effektivität, das insbesondere Artikel 6 der Richtlinie 75/117/EWG zugrunde liegt, dazu führen muß, 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.“ Im Zusammenhang mit dem Kriterium der mangelnden Durchschaubarkeit sei darauf verwiesen, daß sich der EuGH in der Rechtssache *Kommission gegen Frankreich*⁽¹³⁾ über ein undurchschaubares Einstellungssystem sehr besorgt gezeigt hat.

- 14 Die Rechtsprechung ist 1993 in der Rechtssache *Enderby*⁽¹⁴⁾ weiterentwickelt worden. In dieser Rechtssache war die Ausgangssituation eine andere, da das Entlohnungssystem durchschaubar war. Der EuGH hat unterstrichen (Randnummer 18), daß „wenn der erste Anschein für eine Diskriminierung spricht, hat der Arbeitgeber nachzuweisen, daß es sachliche Gründe für den festgestellten Unterschied beim Entgelt gibt. Den Arbeitnehmern 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.“
- 15 In seinem Urteil vom 31. Mai 1995 in der Rechtssache *Royal Copenhagen*⁽¹⁵⁾ hat der EuGH seine Rechtsprechung bestätigt. Er hebt hervor (Randnummer 24), daß „aus der Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 27. Oktober 1993, *Enderby*) hervorgeht, daß die Beweislast, die in der Regel dem Arbeitnehmer obliegt, der gegen seinen Arbeitgeber klagt, um die Diskriminierung, deren Opfer er nach seiner Auffassung ist, zu beseitigen, verschoben werden kann, wenn sich dies als notwendig erweist, um die Arbeitnehmer, die Opfer einer offensichtlichen Diskriminierung sind, nicht eines wirksamen Mittels zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts zu entheben.“
- 16 Folglich ist laut EuGH eine Verteilung der Beweislast geboten, sobald dem Anschein nach eine Diskriminierung besteht, die gegebenenfalls noch mit einer fehlenden Durchschaubarkeit des betreffenden Systems einhergeht. In einem solchen Fall ist es zur Durchsetzung des Gleichheitsgrundsatzes notwendig, die Beweislast auf die beklagte Partei zu übertragen.
- 17 Die Beweislastverteilung (als Ausnahme zum allgemeinen Prinzip) ist im positiven Recht der Mitgliedstaaten nicht unbekannt. Sieben Mitgliedstaaten (Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Spanien) haben explizite rechtliche Regelungen eingeführt, die die Beweislast in Fällen geschlechtsbedingter Diskriminierungen verlagern. In den übrigen acht (Belgien, Dänemark, Griechenland,

(13) Rechtssache C-318/86, Urteil vom 30. Juni 1988, Sammlung 1988, S. 3559.

(14) Rechtssache C-127/92, Urteil vom 27.10.1993, Sammlung 1993, S. I-5535.

(15) Rechtssache C-400/93, Urteil vom 31.5.1995, noch nicht veröffentlicht.

Irland, Luxemburg, Niederlande, Portugal und Vereinigtes Königreich) gelten Beweislast-Sonderregelungen in den Bereichen Arbeitsentgelt, Entlassung und Mutterschutz.

- 18 Diese rechtliche Konstruktion ist auch im gemeinschaftlichen Recht nicht unbekannt, da sie im Bereich des Verbraucherschutzes bereits existiert. Die Richtlinie aus dem Jahr 1985⁽¹⁶⁾ sieht vor, daß der Hersteller bis zum Beweis des Gegenteils für den Schaden haftet, der durch einen Fehler des Produkts verursacht worden ist.

3 Die mittelbare Diskriminierung

- 19 Weder in Artikel 119 EG-Vertrag noch in der Richtlinie 75/117/EWG wird die mittelbare Diskriminierung ausdrücklich genannt. Alle anderen einschlägigen Richtlinien, die später erlassen wurden, verbieten hingegen sowohl mittelbare als auch direkte Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Im abgeleiteten Recht existiert jedoch keine Definition des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung. Sie kann beschrieben werden als „Diskriminierung, die nicht förmlich an das Geschlecht anknüpft, sondern zu einem praktischen Ergebnis führt, das sich nicht von dem einer Ungleichbehandlung unterscheidet, die ausdrücklich auf das Geschlecht abstellt“⁽¹⁷⁾.
- 20 Der EuGH hat eine erhebliche Anzahl von Urteilen⁽¹⁸⁾ gefällt, in denen er diesen Begriff näher bestimmt und jegliche Form der Diskriminierung untersagt. Es sei darauf hingewiesen, daß diese Begriffsbestimmung auch im Zusammenhang mit dem gleichen Arbeitsentgelt Anwendung findet.
- 21 Die mittelbare Diskriminierung weist folgende Merkmale auf:
- 21.1 Zunächst einmal muß die Diskriminierung ein Ergebnis der Anwendung eines dem Anschein nach neutralen Kriteriums sein, die mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts betrifft. Beispiele für solche Kriterien, deren Berücksichtigung zu einer Ungleichbehandlung führen kann, sind Familienstand, die Tatsache einer Teilzeitbeschäftigung, Mobilität oder Beschäftigungsdauer. In bezug auf den zweiten Teil, daß nämlich die Anwendung des neutralen Kriteriums wesentlich mehr Angehörige eines Geschlechts betrifft, hat der EuGH entschieden, daß es sich hierbei um eine Tatfrage handelt, die von den einzelstaatlichen Gerichten zu würdigen ist.

(16) Richtlinie des Rates 85/374/EWG vom 25. Juli 1985 zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Haftung für fehlerhafte Produkte, ABl. Nr. L 210 vom 7.8.1985, S. 29.

(17) Schlußanträge des Generalanwalts Herrn Mancini in der Rechtssache 30/85 *Teuling*.

(18) Rechtssachen 96/80 *Jenkins*, Slg. 1981, S. 911; 170/84 *Bilka*, Slg. 1986, S. 1607; 237/85, *Rummler*, Slg. 1986, S. 2101; 30/85 *Teuling*, Slg. 1987, S. 2497; 171/88 *Rinner-Khün*, Slg. 1989, S. 2743; 102/88 *Ruzius*, Slg. 1989, S. 4311; 109/88 *Danfoss*, Slg. 1989, S. 3199; C-33/89 *Kowalska*, Slg. 1990, S. I-2591; C-184/89 *Nimz*, Slg. 1991, S. I-2265; C-360/90 *Bötel*, Slg. 1992, S. I-3589; C-226/91 *Molenbroek*, Slg. 1992, p-I 5943; C-328/91 *Thomas e.a.*, Slg. 1993, S. I-1247; C-343/92 *Roks e.a.*, Slg. 1994, S. I-571; C-317/93 *Nolte*, Slg. 1995, S. I-4625; C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93 *Helmig e.a.*, Slg. 1994, S. I-5727; C-444/93 *Megner et Scheffel* (Slg. 1995, S. I-4741); C-280/94 *Posthumus van Damme e.a.*, C-547/93 *Lewark*, C-8/94 *Laperre*, noch nicht veröffentlicht.

- 21.2 Zweitens kann, wenn eine Ungleichbehandlung aufgrund der Anwendung eines neutralen Kriteriums festgestellt worden ist, die beklagte Partei beweisen, daß sie mit der Anwendung dieses Kriteriums ein wichtiges Ziel verfolgt. Dieses Ziel muß als solches erhaltenswert sein, und es muß wichtig genug sein, um eine im Vergleich zum Gleichheitsgrundsatz vorrangige Berücksichtigung zu rechtfertigen. Beispiel für Ziele, die eine Abweichung vom Grundsatz der Gleichbehandlung rechtfertigen könnten, sind ein tatsächlicher Bedarf auf seiten des Unternehmens, die Garantie eines sozial annehmbaren Mindesteinkommens für Personen mit unterhaltsberechtigtem Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kindern (in den Mitgliedsstaaten, in denen dieser Begriff existiert) oder aber Ziele im Rahmen der Sozialpolitik der Mitgliedstaaten.
- 21.3 Drittens müssen die zur Erreichung des Ziels eingesetzten Mittel angemessen und notwendig sein. Im allgemeinen überläßt der EuGH die Beurteilung dieser Frage dem nationalen Gericht, da es sich seinem Erachten nach um eine Tatfrage handelt. Im Bereich der Sozialpolitik hat der EuGH jedoch in bestimmten Fällen entschieden, daß der nationale Gesetzgeber bei der Ausübung seiner Zuständigkeit vernünftigerweise davon ausgehen konnte, daß die zur Erreichung des rechtmäßigen Zieles eingesetzten Mittel geeignet und notwendig waren. Dementsprechend folgte der EuGH in diesen Fällen, daß keine geschlechtsbedingte Diskriminierung vorlag.
- 21.4 Schließlich bleibt festzustellen, daß in Fällen mittelbarer Diskriminierungen eine Beweislastverteilung erfolgt. Zunächst muß der Nachweis einer Ungleichbehandlung erbracht werden, die Ergebnis der Anwendung/Durchführung eines/einer dem Anschein nach neutralen Kriteriums/Maßnahme ist, woraufhin dann die beklagte Partei beweisen muß, daß sie ein wichtiges Ziel verfolgt und dies mit geeigneten und notwendigen Mitteln getan hat.
- 22 In Irland, Italien und im Vereinigten Königreich existiert eine konkrete Definition des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung. In sechs anderen Staaten (Belgien, Dänemark, Finnland, Griechenland, Niederlande und Schweden) ist noch keine echte Begriffsbestimmung erfolgt, aber eine Diskriminierung aufgrund von Kriterien wie z. B. dem Familienstand ist ausdrücklich verboten. In den übrigen Mitgliedstaaten (Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Österreich, Spanien und Portugal) existiert der Begriff der „mittelbaren Diskriminierung“ als solcher in den Rechtsvorschriften nicht. Das allgemeine Verbot von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts deckt diese spezifische Form der Diskriminierung allerdings mit ab.

III BEGRÜNDUNG IM HINBLICK AUF DAS SUBSIDIARITÄTSPRINZIP

- 23 Die Ursache dafür, daß es immer wieder zu faktischen Diskriminierungen kommt, liegt in der Schwierigkeit bzw. Unmöglichkeit, eine geschlechtsbedingte Diskriminierung zu beweisen. Obwohl die einschlägigen gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften den Grundsatz der Gleichbehandlung eindeutig konsolidieren, stößt die praktische Umsetzung, und vor allem die Beweisführung, auf Hindernisse.
- 24 Der Erlass eines einschlägigen gemeinschaftlichen Rechtsakts ist mit dem Subsidiaritätsprinzip vereinbar, da die Urteile des EuGH in den Mitgliedstaaten zur Frage der Beweislast sehr unterschiedlich ausgelegt werden. Der gemeinschaftliche Rechtsakt ist notwendig, um eine kohärente und einheitliche Auslegung der

Rechtsprechung zur Beweislast und zur mittelbaren Diskriminierung zu ermöglichen. Der gemeinschaftliche Rechtsakt ist zum einen notwendig, um die Tatsache zu verdeutlichen, daß sich die Rechtsprechung des EuGH in der Frage der Beweislast nicht nur auf das gleiche Arbeitsentgelt sondern auch auf andere vom Gleichheitsgrundsatz abgedeckte Bereiche erstreckt, und zum anderen, um die Umsetzung des oft nicht ausreichend berücksichtigten Begriffs der mittelbaren Diskriminierung in einzelstaatliches Recht zu erleichtern. Darüber hinaus wahrt der Inhalt des vorgeschlagenen Instruments den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, da es nur Mindestvorschriften vorsieht und den Mitgliedstaaten bei der Festlegung der Anwendung des Grundsatzes der Beweislastverteilung im Bereich der Gleichbehandlung größtmögliche Freiheit läßt. Ferner sei darauf verwiesen, daß im Rat diesem Vorschlag gegenüber eine positive Einstellung herrscht; im November 1993 haben elf der damaligen zwölf Mitgliedstaaten die Annahme einer entsprechenden Richtlinie befürwortet.

- 25 Der gemeinschaftliche Rechtsakt wird sich nicht direkt auf die Unternehmen auswirken. Zunächst einmal betrifft er nicht die interne Organisation der Unternehmen, sondern findet ausschließlich im Rahmen von Beschwerdeverfahren Anwendung. Folglich müssen die Unternehmen auch keine besonderen Maßnahmen ergreifen, um sich an die Neugestaltung dieser Verfahren anzupassen. Zweitens sollen durch diese Richtlinie keine neuen Rechte geschaffen werden. Zum einen fügt sie sich in die Logik der bisherigen Rechtsprechung des EuGH; zum anderen zielt sie auf eine bessere Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ab, der Teil des gemeinschaftlichen Besitzstands und als ein Grundrecht in den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts bereits verankert ist⁽¹⁹⁾. Und schließlich schreibt der Rechtsakt keine verwaltungstechnischen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vor, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.

IV ERLÄUTERUNG DER ARTIKEL

- 26 Rechtsgrundlage ist Artikel 2 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags über die Europäische Union⁽²⁰⁾, der den Erlass von gemeinschaftlichen Rechtsakten im Bereich der Chancengleichheit ausdrücklich vorsieht. In Artikel 2 Absatz 2 ist ebenfalls die Form des Instruments genannt: die Richtlinie des Rates. Die Wahl des Abkommens über die Sozialpolitik als Rechtsgrundlage ist angesichts der Blockierung des Kommissionsvorschlags aus dem Jahr 1988 im Rat erfolgt.

⁽¹⁹⁾ Vgl. u. a. Urteil des EuGH in der Rechtssache C-149/77 (*Defrenne III*) vom 15. Juni 1978, Sammlung 1978, S. 1365.

⁽²⁰⁾ „Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 1 unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten:

(...)

– Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz,“.

- 27 Der Richtlinienvorschlag umfaßt drei Abschnitte: allgemeine Vorschriften, besondere Vorschriften über die Beweislast, die Definition des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung und die Beweiserbringung sowie Schlußvorschriften.

Abschnitt I – „Allgemeine Vorschriften“

In diesem Abschnitt werden der Gegenstand und der Anwendungsbereich der Richtlinie aufgeführt.

Artikel 1 – Ziel

Dieser Artikel nennt das Ziel der Richtlinie und lehnt sich eng an Artikel 6 der Richtlinie des Rates 76/207/EWG an.

Artikel 2 – Definitionen

Dieser Artikel beinhaltet eine Definition des Grundsatzes der Gleichbehandlung, die sich auf die bereits existierenden gemeinschaftlichen Bestimmungen stützt.

Artikel 3 – Anwendungsbereich

Die Richtlinie soll auf alle gemeinschaftlichen Bestimmungen im Bereich der Chancengleichheit Anwendung finden und folglich auch auf die Verfahren sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich mit Ausnahme von Strafverfahren.

Abschnitt II – „Besondere Vorschriften“

In diesem Abschnitt werden drei spezifische Fragen behandelt: die Beweislast, die Verfahren der Beweiserbringung, der Begriff der mittelbaren Diskriminierung.

Artikel 4 – Die Beweislast

In diesem Artikel wird die Neuregelung der Beweislast gemäß der Rechtsprechung des EuGH formuliert. Die Kommission schlägt in Absatz 1 vor, die Beweislast auf die beklagte Partei zu verschieben, sobald die klagende Partei durch den Nachweis eines oder mehrerer Fakten eine diskriminierende Ungleichbehandlung bewiesen hat (*Royal Copenhagen*, Randnummer 24). Die beklagte Partei muß daraufhin beweisen, daß der Gleichheitsgrundsatz nicht verletzt worden ist, indem sie nachweist, daß die Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen und nicht aufgrund des Geschlechts erfolgt ist (*Enderby*, Randnummer 19). Die Mitgliedstaaten sollen dafür sorgen, daß, sobald der Anschein einer Diskriminierung besteht, die Beweislast auf die beklagte Partei verlagert wird, die dann also nachweisen muß, daß die Ungleichbehandlung nicht unzulässig ist. Eventuelle Zweifel hinsichtlich der Fakten sind zugunsten der beklagten Partei auszulegen.

Die Frage, ob ein subjektiver Diskriminierungsvorsatz bestand, ist nicht zu berücksichtigen.

Um das Subsidiariätsprinzip zu wahren und angesichts der Tatsache, daß es sich um eine Richtlinie mit Mindestvorschriften handelt, ermächtigt Absatz 2 die Mitgliedstaaten, eine Umkehr der Beweislast vorzuschreiben. Sobald die klagende Partei behauptet, Opfer einer Ungleichbehandlung geworden zu sein, obliegt die Beweislast der beklagten Partei, die dann den positiven und objektiven Beweis erbringen muß, daß keine Diskriminierung erfolgt ist.

Artikel 5 – Verfahren

Gemäß diesem Artikel muß die Partei, die über die für die Beschwerde maßgeblichen Informationen verfügt oder die ihr ohne unangemessenen Aufwand zugänglich sind, diese Informationen zur Verfügung stellen oder beschaffen, wenn die Beschaffung nicht mit einer zu schweren Belastung für diese Partei verbunden ist.

Artikel 6 – Mittelbare Diskriminierung

Dieser Artikel beinhaltet die Begriffsbestimmung der mittelbaren Diskriminierung nach der Definition des EuGH.

Abschnitt 3 – „Schlußvorschriften“

Dieser Abschnitt enthält im wesentlichen Vorschriften aus den gemeinschaftlichen Richtlinien über die Chancengleichheit, darin eingeschlossen der Bereich der Information der direkt betroffenen Personen, und aus den Richtlinien mit Mindestvorschriften im sozialen Bereich.

**Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES RATES
zur Beweislast
bei geschlechtsbedingter Diskriminierung**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang des Protokolls (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 2 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission⁽¹⁾,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses⁽²⁾,

gemäß dem Verfahren nach Artikel 189 c in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Ausgehend von dem Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang des EG-Vertrags haben die Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (nachstehend „Mitgliedstaaten“ genannt) in dem Wunsch, die Sozialcharta von 1989 umzusetzen, ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer erkennt die Bedeutung des Kampfes gegen Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, Meinung oder Glauben, an. Die Kommission hat am 13. Dezember 1995 eine Mitteilung zum Thema Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus⁽⁴⁾ verabschiedet.

Artikel 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sieht unter anderem vor, daß „überall dort, wo dies erforderlich ist, die Maßnahmen zu verstärken sind, mit denen die Verwirklichung der Gleichheit von Männern und Frauen, vor allem im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsentgelt, sozialen Schutz, allgemeine und berufliche Bildung sowie den beruflichen Aufstieg, sichergestellt wird.“

(1) ABl. Nr. C ...

(2) ABl. Nr. C ...

(3) Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom (ABl. Nr. C 2...), Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom (ABl. Nr. C...)

(4) KOM (95) 653 endg.

Der Rat konnte trotz des Einvernehmens der überwiegenden Mehrheit der Mitgliedstaaten nicht über den Vorschlag für eine Richtlinie zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern⁽⁵⁾ beschließen.

Das Europäische Parlament forderte die Kommission in seiner Entschließung zum Weißbuch über die europäische Sozialpolitik⁽⁶⁾ im Januar 1994 auf, einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Beweislast vorzulegen.

Die Kommission hat die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik über die mögliche Ausrichtung einer Gemeinschaftsmaßnahme zur Regelung der Beweislast bei geschlechtsbedingter Diskriminierung konsultiert.

Da die Kommission nach dieser Anhörung die Auffassung vertrat, daß eine Gemeinschaftsmaßnahme wünschenswert war, hörte sie die genannten Sozialpartner erneut zum Inhalt des vorgesehenen Vorschlags gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens über die Sozialpolitik an; die Sozialpartner haben ihre Stellungnahme abgegeben.

Nach Abschluß dieser zweiten Anhörung haben die Sozialpartner der Kommission nicht mitgeteilt, daß sie das Verfahren nach Artikel 4 des Abkommens über die Sozialpolitik, das zum Abschluß einer Vereinbarung führen kann, einleiten möchten.

Gemäß Artikel 1 des Abkommens haben die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten das Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die praktische Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen trägt zur Verwirklichung dieses Ziels bei.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist niedergelegt in Artikel 119 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117/EWG des Rates über den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen⁽⁷⁾, sowie in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates über den gleichen Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen⁽⁸⁾, der Richtlinie 86/613/EWG des Rates über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben sowie über den Mutterschutz⁽⁹⁾, Richtlinie 79/7/EWG des Rates über die soziale Sicherheit⁽¹⁰⁾ und Richtlinie 86/378/EWG des Rates über die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit⁽¹¹⁾.

Die Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz⁽¹²⁾ trägt ebenso zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei. Die vorliegende Richtlinie soll die Wirksamkeit der oben zitierten Richtlinien zur Gleichbehandlung nicht beeinträchtigen.

(5) ABl. Nr. C 176 vom 5.7.1988, S. 5.

(6) ABl. Nr. C 43 vom 20.2.1995, S. 63.

(7) ABl. Nr. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

(8) ABl. Nr. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.

(9) ABl. Nr. L 359 vom 19.12.1986, S. 56.

(10) ABl. Nr. L 6 vom 10.1.1979, S. 24.

(11) ABl. Nr. L 225 vom 12.8.1986, S. 40.

(12) ABl. Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

Es ist daher angemessen, daß die Verteilung der Beweislast auch für die von der Richtlinie betroffenen Arbeitnehmerinnen unter denselben Bedingungen gilt.

Im Hinblick auf die wirksame Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes müssen in bezug auf die anzuwendenden Verfahren und die vor den nationalen Gerichten oder anderen zuständigen Stellen zu erbringenden Beweise zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden.

Dem Kläger stünde kein wirksames Mittel zur Verfügung, um die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor den nationalen Gerichten durchzusetzen, wenn der Anscheinsbeweis einer Diskriminierung nicht dazu führte, dem Beklagten die Beweislast dafür aufzuerlegen, daß sein Verhalten in Wirklichkeit nicht diskriminierend ist.

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften hat entschieden, daß eine Änderung der Regeln über die Beweislastverteilung geboten ist, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht und in solchen Fällen zur wirksamen Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich ist.⁽¹³⁾

Da eine Diskriminierung im Falle einer mittelbaren Diskriminierung noch schwieriger zu beweisen ist, ist es von Bedeutung, deren Begriffsbestimmung zu präzisieren.

Da das Ziel der Beweislastverteilung in den Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht wird, ist es gemäß dem Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nach Artikel 3 b EG-Vertrag geboten, es auf Gemeinschaftsebene zu verfolgen. Diese Richtlinie beschränkt sich auf das Erforderliche und geht nicht über das zu diesem Zweck erforderliche Maß hinaus -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

Allgemeine Vorschriften

Artikel 1

Ziel

- Mit dieser Richtlinie soll eine wirksamere Durchführung der Maßnahmen gewährleistet werden, die von den Mitgliedstaaten in Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes getroffen werden, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, seine Rechte nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen gerichtlich geltend machen kann.

⁽¹³⁾ Rechtssache C-109/88 *Danfoss*, Urteil vom 17.10.1989, Slg. 1989, S. 3199 (Randnummer 16),
Rechtssache C-318/86 *Kommission Frankreich*, Urteil vom 30.6.1988, Slg. 1988, S. 3559 (Randnummer 27),
Rechtssache C-127/92 *Enderby*, Urteil vom 27.10.1993, Slg. 1993, S. I-5535 (Randnummern 13 und 14),
Rechtssache C-400/93 *Royal Copenhagen*, Urteil vom 31.5.1995, Slg. 1995, S. I-1275 (Randnummer 16).

Artikel 2

Definitionen

Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne dieser Richtlinie ist das Fehlen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand.

Im Sinne des in Absatz 1 genannten Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Vorschrift, ein Kriterium oder ein Verfahren, die ihrem Anschein nach neutral sind, insbesondere durch Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand wesentlich mehr Personen eines Geschlechts betrifft, sofern das mit der Anwendung dieser Vorschrift, dieses Kriteriums oder dieses Verfahrens verfolgte Ziel nicht sachlich gerechtfertigt ist und die zur Erreichung des Ziels eingesetzten Mittel angemessen und notwendig sind.

Artikel 3

Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie findet Anwendung auf

- a) von folgenden Rechtsakten der Gemeinschaft abgedeckte Situationen: Artikel 119 EG-Vertrag und die Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, 79/7/EWG, 86/378/EWG, 86/613/EWG und 92/85/EWG;
- b) alle Situationen, die von gemeinschaftlichen Rechtsakten in bezug auf den Gleichbehandlungsgrundsatz, die künftig erlassen werden und eine Anwendung dieser Richtlinie nicht ausdrücklich ausschließen, abgedeckt werden;
- c) alle nach innerstaatlichem Recht in Anwendung der in den Buchstaben a) und b) angeführten Vorschriften vorgesehenen zivil- und verwaltungsrechtlichen Rechtsbehelfsverfahren.

(2) Soweit von den Mitgliedsstaaten nicht anders geregelt, gilt diese Richtlinie nicht für Strafverfahren.

767/96

KAPITEL II

Besondere Vorschriften

Artikel 4

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen gemäß ihren nationalen Rechtssystemen die erforderlichen Maßnahmen, nach denen

- a) dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen vorbringen, die auf den Anschein einer geschlechtsbedingten Diskriminierung schließen lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Verbleibende Zweifel gehen zu Lasten des Beklagten;
- b) dem Beklagten, wenn er ein undurchsichtiges System anwendet oder eine undurchsichtige Entscheidung trifft, die Beweislast obliegt, daß die dem Anschein nach vorliegende Diskriminierung aus sachlichen Gründen erfolgt, die keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bewirken sollen;
- c) der Kläger nicht den Beweis eines Verschuldens des Beklagten erbringen muß, um die Verletzung des Verbotes geschlechtsbedingter Diskriminierung zu beweisen.

(2) Diese Richtlinie läßt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

Artikel 5

Verfahren

Die Mitgliedstaaten führen in ihren Rechtsordnungen die erforderlichen Maßnahmen ein, durch die sichergestellt wird, daß

- a) die Gerichte und anderen zuständigen Stellen Maßnahmen anordnen können, die eine zweckdienliche Untersuchung aller Beschwerden wegen Diskriminierung gewährleisten;
- b) den betroffenen Parteien alle zur Geltendmachung ihrer Rechte erforderlichen Auskünfte erteilt werden, die im Besitz der gegnerischen Partei sind oder von denen vernünftigerweise vermutet werden kann, daß sie im Besitz der gegnerischen Partei sind. Die Parteien müssen nur solche Informationen offenlegen, die ihre jeweiligen Interessen nicht aus Gründen, die mit dem Rechtsstreit in keinem Zusammenhang stehen, erheblich schädigen.

KAPITEL III

Schlußvorschriften

Artikel 6

Information

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in jeder geeigneten Form, beispielsweise in den Betrieben, bekanntgemacht werden.

Artikel 7

Sicherung des Schutzniveaus

Die Durchführung der Richtlinie rechtfertigt in keinem Fall eine Beeinträchtigung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich. Das Recht der Mitgliedstaaten, unter Einhaltung der Mindestvorschriften dieser Richtlinie, Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen oder vertragliche Regelungen zu treffen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt des Erlasses der Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberührt.

Artikel 8

Durchführung

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis zum 1. Januar 2001 nachzukommen. Sie unterrichten die Kommission hiervon unverzüglich.

In den von den Mitgliedstaaten erlassenen Vorschriften wird auf die vorliegende Richtlinie Bezug genommen, oder sie werden mit einem entsprechenden Hinweis amtlich veröffentlicht. Die Mitgliedstaaten legen die Modalitäten dieser Bezugnahme fest.

Artikel 9

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates
Der Präsident

29.11.96

Beschluß des Bundesrates

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Beweislast bei
geschlechtsbedingter Diskriminierung

KOM(96) 340 endg.; Ratsdok. 9405/96

Der Bundesrat hat in seiner 706. Sitzung am 29. November 1996 gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG die folgende Stellungnahme beschlossen:

1. Zum Richtlinienvorschlag insgesamt

Der Bundesrat ist ebenso wie die Kommission der Auffassung, daß eine korrekte Anwendung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern notwendig ist.

Der Bundesrat teilt - wie schon in seiner Stellungnahme vom 25. November 1988 (BR-Drucksache 304/88 (Beschluß)) - die Auffassung der Kommission, daß die zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern erlassenen Vorschriften des Gemeinschaftsrechts möglichst effektiv durchgesetzt werden müssen. Er ist daher allen erforderlichen Maßnahmen gegenüber aufgeschlossen, die die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der sozialen Wirklichkeit zum Ziel haben. Vorschriften über die Beweislast in gerichtlichen Verfahren können grundsätzlich ein geeignetes Mittel zu diesem Zweck darstellen.

Dem Richtlinienvorschlag begegnen jedoch in der vorliegenden Fassung in prozeßrechtlicher Hinsicht erhebliche Bedenken. Im einzelnen weist der Bundesrat auf folgendes hin:

2. Zu Artikel 2

Der Bundesrat begrüßt im Interesse der Rechtssicherheit die Verankerung des Begriffs der "mittelbaren Diskriminierung" in einer Richtlinie, wobei dieser Begriff im Hinblick auf die Rechtsprechung des EuGH noch einer genaueren Definition bedarf.

3. Zur Rechtsgrundlage und zu Artikel 3 Abs. 1 Buchstabe b

Der in Artikel 3 Abs. 1 Buchstabe b des Richtlinienvorschlags vorgesehenen Anwendung der Richtlinie auf künftige Rechtsakte der Gemeinschaft in bezug auf den Gleichbehandlungsgrundsatz begegnen unter dem Gesichtspunkt der Kompetenz erhebliche Bedenken in zweifacher Hinsicht. Sie ist von der Rechtsgrundlage des Artikels 2 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit Absatz 1 vierter Spiegelstrich des Abkommens über die Sozialpolitik insoweit nicht gedeckt, als sie sich auf Rechtsakte zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bezieht, ohne dies auf solche Rechtsakte zu beschränken, die der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz Geltung verschaffen sollen. Dies wird indes von der Rechtsgrundlage gefordert. Darüber hinaus ist die vorgesehene grundsätzliche Geltung der Richtlinie für künftige Rechtsakte abzulehnen. Gemeinschaftsrechtliche Vorschriften dürfen nur ausnahmsweise und unter engen Voraussetzungen auf Sachgebiete übergreifen, die - wie der Bereich des gerichtlichen Verfahrens - nicht ausdrücklich der Regelungszuständigkeit der Gemeinschaft unterstellt sind. Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann nur im Einzelfall anhand konkreter materiell-rechtlicher Regelungen geprüft, nicht aber im voraus pauschal unterstellt werden.

4. Zu Artikel 4 Abs. 1

Der Bundesrat sieht ebenso das Problem, daß den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Beweisführung bei geschlechtsbedingten Diskriminierungen nur schwer oder überhaupt nicht gelingt. Er befürwortet daher die Bemühung der Kommission, die notwendige Beweislastumkehr in einer Richtlinie zu regeln.

5. Zu Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe a

In verwaltungsrechtlichen Verfahren ist für die Beweislastregel von Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe a des Richtlinienvorschlags kein Raum.

Die in Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe a Satz 1 des Richtlinienvorschlags geregelte formelle Beweislast ist mit dem das verwaltungsrechtliche Verfahren beherrschenden Amtsermittlungsgrundsatz (§ 86 Abs. 1 VwGO) unvereinbar. Die vorgesehene Verlagerung der formellen Beweislast in "geschlechtsspezifischen Fragen" würde den Untersuchungsgrundsatz und damit eine wesentliche Verfahrensgrundlage im Verwaltungsprozeß modifizieren.

Die Anwendung der materiellen Beweislastregel von Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe a Satz 2 des Richtlinienvorschlags auf verwaltungsrechtliche Verfahren ist ebenfalls abzulehnen. Nach der gegenwärtigen Rechtslage ergibt sich die materielle Beweislast aus dem materiellen Recht. Die in der Richtlinie enthaltene Bestimmung über die materielle Beweislast hätte - gegenwärtig nicht zu überblickenden - Einfluß auf das materielle Recht.

Der Bundesrat hält es deshalb für geboten, eine Regelung aufzunehmen, nach der Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe a nicht für verwaltungsrechtliche Verfahren im Sinne von Artikel 3 Abs. 1 Buchstabe c gilt.

6. Zu Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe a Satz 1

Angesichts der unterschiedlichen Formulierungen in dem Richtlinienvorschlag einerseits und dessen Begründung andererseits ist nicht mit der gebotenen Deutlichkeit erkennbar, unter welchen Voraussetzungen die Umkehr der formellen Beweislast eintreten soll.

Nach dem Wortlaut von Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe a Satz 1 des Richtlinienvorschlags reicht es insoweit aus, daß die klagenden Parteien "Tatsachen vorbringen", die auf den Anschein einer geschlechtsbedingten Diskriminierung schließen lassen. Diese Formulierung läßt den Schluß zu, daß der bloße Vortrag von einschlägigen Tatsachen ausreicht. Demgegenüber geht die Begründung davon aus, die Umkehr der Beweislast setze voraus, daß eine diskriminierende Ungleichbehandlung "bewiesen" sei. An anderer Stelle der Begründung wird es als ausreichend angesehen, daß der "Anschein" einer Diskriminierung bestehe. In der für die angestrebte Verlagerung der formellen Beweislast zentralen Frage ihrer Voraussetzungen muß aber Klarheit bestehen, weil sonst eine sachgerechte und zwischen den Mitgliedstaaten übereinstimmende Umsetzung in innerstaatliches Recht nicht gesichert ist.

Zur europaweiten Verbesserung der Situation der Betroffenen sollte deutlich formuliert werden, daß dem Arbeitgeber, der im Gegensatz zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die erforderlichen Informationen verfügt, bereits bei einer von der oder dem Beschäftigten substantiiert und schlüssig vorgebrachten Ungleichbehandlung oder Benachteiligung die Beweislast für das Nichtvorliegen einer unzulässigen geschlechtsbedingten Diskriminierung auferlegt wird. Auf diese Weise würden auch die im Richtlinienvorschlag enthaltenen und im Hinblick auf das deutsche Zivilprozeßrecht systemwidrigen Verfahrensvorschriften obsolet. In Verfahren mit Amtsermittlungsgrundsatz ist dagegen für eine Beweislastregelung kein Raum.

Der Bundesrat vertritt die Auffassung, daß nicht schon eine bloße Behauptung der beschwerdeführenden Partei zum Entstehen der Vermutung für das Vorliegen einer Diskriminierung führen darf. Allerdings wird die beschwerdeführende Partei nicht den Beweis der behaupteten Tatsachen zu führen haben. Erforderlich ist aber, daß geeignete Tatsachen in der Weise glaubhaft gemacht werden, daß das Gericht von ihrer überwiegenden Wahrscheinlichkeit überzeugt ist.

Wenn es nach der Formulierung des Richtlinienvorschlags dem Beklagten obliegen soll, "zu beweisen", daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat, so geht der Bundesrat davon aus, daß damit gemeint ist, der Beklagte müsse Tatsachen behaupten und beweisen, aus denen sich ergibt, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt ist.

Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, sich im Rat dafür einzusetzen, daß die in Artikel 4 Abs. 1 des Richtlinienvorschlags beabsichtigte Beweislastumkehr im vorgenannten Sinne eindeutig formuliert und auf Verfahren ohne Amtsermittlungsgrundsatz beschränkt wird.

7. Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe c

Die Bestimmung des Artikels 4 Abs. 1 Buchstabe c des Vorschlags stellt nach ihrem Wortlaut und nach der Systematik des Richtlinienvorschlags eine Beweislastregelung dar. Die in Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe c getroffene Beweislastregelung, wonach die klagende Partei ein Verschulden der Beklagtenseite hinsichtlich der Verletzung des Diskriminierungsverbots nicht zu beweisen habe, ist überflüssig, weil Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe a des Vorschlags die Beweislastverteilung zwischen Klägern und Beklagten umfassend regelt. Darüber hinaus erweckt die Regelung des Artikels 4 Abs. 1 Buchstabe c des Vorschlags zwangsläufig den (zumindest nach der Rechtslage in der Bundesrepublik Deutschland) unzutreffenden Eindruck, daß eine Verletzung des Verbots geschlechtsbedingter Diskriminierung materiellrechtlich ein Verschulden der Beklagtenseite voraussetzt, da andernfalls eine Beweislastregelung zur Frage des Verschuldens nicht erforderlich wäre.

Der Bundesrat empfiehlt deshalb, auf eine Streichung der Vorschrift hinzuwirken.

8. Zu Artikel 5 Buchstabe a

Nach Artikel 5 Buchstabe a des Richtlinienvorschlags müßte auch für die von Zivil- und Arbeitsgerichten wegen geltend gemachter Diskriminierung durchzuführenden Verfahren der Amtsermittlungsgrundsatz eingeführt werden. Eine derart weitgehende Abweichung von grundlegenden Prinzipien des deutschen Verfahrensrechts ist abzulehnen. Sie dürfte auch von der Rechtsgrundlage des Artikels 2 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 vierter Spiegelstrich des Abkommens über die Sozialpolitik nicht gedeckt sein.

Im übrigen bedarf es der Klärung, ob und ggf. welche "anderen zuständigen Stellen" im Sinne von Artikel 5 Buchstabe a des Richtlinienvorschlags als Gerichte mit gerichtlichen Vollmachten ausgestattet werden sollen. Auf jeden Fall bestehen gegen eine solche Kompetenzzuweisung durch Gemeinschaftsrecht aus der Sicht des Bundesrates Bedenken.

9. Zu Artikel 5 Buchstabe b

Die in Artikel 5 Buchstabe b des Vorschlags vorgesehenen Auskunfts- und Auskunftsbeschaffungsrechte gehen nach Auffassung des Bundesrates viel zu weit, zumal sie in völliger Abkehr von Grundprinzipien des deutschen Prozeßrechts die Möglichkeit eines Ausforschungsbeweises eröffnen. Die grundsätzlichen Bedenken gegen die Regelung werden durch die in Artikel 5 Buchstabe b

Satz 2 des Vorschlags vorgesehene Ausnahme von der Auskunftspflicht nicht ausgeräumt, da das Eingreifen der Ausnahme vom Eintritt einer "erheblichen Schädigung" auf Seiten des Auskunftspflichtigen abhängig ist. Ferner trägt die Ausnahmevorschrift des Artikels 5 Buchstabe b Satz 2 des Vorschlags den schutzwürdigen Interessen Dritter (etwa von Mitbewerbern um die Einstellung oder Beförderung) in keiner Weise Rechnung. Artikel 5 Buchstabe b des Vorschlags ist daher nach Auffassung des Bundesrates abzulehnen.