



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR
Commission fédérale contre le racisme CFR
Commissione federale contro il razzismo CFR
Cumissiun federala cunter il raxissem CFR

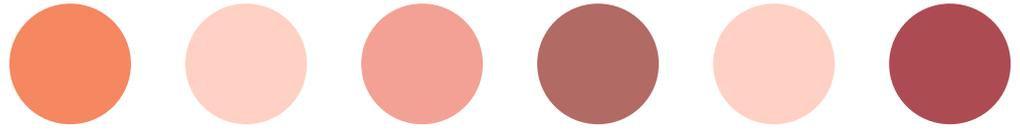
deutsch

Zivilrechtlicher Diskriminierungsschutz in Europa im Vergleich - Synthesebericht

Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung,
O. Gaillard et al.

Juni 2025





Zivilrechtlicher Diskriminierungs- schutz in Europa im Vergleich - Synthesebericht

Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung,
O. Gaillard et al.

Stand der Länderberichte: 31.01.2022

Juni 2025

Inhaltsverzeichnis

Ausgangslage und Fragestellung

A. Hintergrund	7
B. Fragestellung	7

Rechtsvergleichender Bericht

1. Wie ist der Diskriminierungsschutz ausgestaltet?	9
2. Welche Behörden sind zuständig?	13
3. Kollektive Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes	16
3.1 Vertretung eines Opfers	16
3.2 Verbandsklagerecht	17
3.3 Actio popularis	18
4. Massnahmen, die die Umsetzung des Diskriminierungsschutzes erleichtern	20
4.1 Beweislast erleichterung	20
4.2 Weitere Massnahmen	21

I. Ausgangslage und Fragestellung

A. Hintergrund

Im Juni 2021 beauftragte die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) das Schweizerische Institut für Rechtsvergleichung (SIR) mit einem rechtsvergleichenden Bericht zum zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz. Folgender Sachverhalt ist Anlass für die Anfrage:

In der Schweiz ist der zivilrechtliche Diskriminierungsschutz im Bereich rassistische Diskriminierung lückenhaft (sowohl materiell als auch prozessual). Dies zeigt eine Studie des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Menschenrechte (SKMR) von 2015. Seither gab es keine Veränderung. Die Empfehlungen, die das SKMR gemacht hat, wurden durch den Bundesrat grösstenteils abgelehnt. Diese Situation ist für Betroffene und Beratende unbefriedigend.

Für den schwachen Diskriminierungsschutz im Zivilrecht wird die Schweiz namentlich vom UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD, Concluding Observations von 2014, CERD/C/CHE/CO/7-9, Ziff. 6) und von der Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) gerügt (siehe etwa sechster Bericht 2020).

Die EKR fordert schon seit längerem eine Verbesserung des zivilrechtlichen Diskriminierungsschutzes. Das rechtsvergleichende Gutachten soll ihr als Grundlage für weitere Schritte dienen.

B. Fragestellung

Der Rechtsvergleichende Bericht zum zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz im Bereich rassistischer Diskriminierung soll eine Übersicht über die rechtlichen Regelungen sowie deren Beurteilung in der Lehre sowie der Zivilgesellschaft und der Praxis in einer Vielzahl von Rechtsordnungen geben (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweden, Spanien, UK, EU). Dabei werden im vorliegenden rechtsvergleichenden Bericht die folgenden Elemente untersucht:

1. Wie ist der zivilrechtliche Diskriminierungsschutz im Allgemeinen und im Speziellen im Bereich der rassistischen Diskriminierung ausgestaltet?

Insbesondere:

- a. Besteht eine allgemeine Gesetzgebung oder/und eine Gesetzgebung für bestimmte Rechtsgebiete/Diskriminierungskriterien?
- b. Welche Diskriminierungsgründe sind (jeweils) erfasst?

2. Wie wird der jeweilige Diskriminierungsschutz umgesetzt?

- a. Wird die Umsetzung von einer besonderen Behörde überwacht/begleitet? Welche Funktionen hat eine allfällig bestehende Behörde?
- b. Ist eine Form des kollektiven Rechtsschutzes/Verbandsklagerechts vorgesehen, und falls ja, welche?
- c. Bestehen andere Regeln, welche die Durchsetzung erleichtern sollen?

Der rechtsvergleichende Bericht stützt sich auf eine vom SIR erstellte ausführlichere Darstellung von fünf Rechtsordnungen von besonderem Interesse (Dänemark, Deutschland, Frankreich, Norwegen, und Österreich) sowie eine Übersicht über weitere Rechtsordnungen. Diese Länderberichte sind nicht publiziert, jedoch auf Anfrage erhältlich.



II. Rechtsvergleichender Bericht

Der vorliegende Bericht ist eine vergleichende Zusammenfassung der Länderberichte aus dieser Studie. Er bietet eine Kategorisierung der unterschiedlichen Lösungen der untersuchten Rechtssysteme, bewertet ihre Relevanz und beleuchtet die kritischen Punkte an ausgewählten konkreten Beispielen.

Zunächst wird auf die Ausgestaltung des Diskriminierungsschutzes im Allgemeinen und im Speziellen in den verschiedenen nationalen Rechtsordnungen eingegangen (1). In einem zweiten Schritt befassen wir uns mit den Behörden, die für die Umsetzung der Schutzmassnahmen zuständig sind (2). Schliesslich geht es im dritten Schritt um die Formen des kollektiven Rechtsschutzes (3) und die Mechanismen, die implementiert wurden, um die Durchsetzung zu erleichtern (4).

1. Wie ist der Diskriminierungsschutz ausgestaltet?

Bei der Ausgestaltung der Gesetzgebung im Bereich des zivilrechtlichen Diskriminierungsschutzes sind verschiedene Ansätze denkbar. Man kann eine sektorielle Sichtweise einnehmen und für jedes Diskriminierungsmerkmal bzw. jeden Anwendungsbereich spezifische Regelungen vorsehen. Oder man wählt vielmehr einen breiteren Ansatz mit einem einzigen Gesetz, das die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale abdeckt. Die untersuchten Rechtsordnungen bewegen sich in einem Spektrum zwischen diesen beiden Herangehensweisen.

Das **dänische** Recht zeichnet sich durch einen **rein sektoriellen** Ansatz für den zivilrechtlichen Schutz vor Diskriminierung aus. In dem Bereich gibt es nicht ein einziges Gesetz, sondern eine Reihe von **Spezialgesetzen**, die mal einem bestimmten Diskriminierungsmerkmal, mal einem bestimmten Bereich gewidmet sind. So gelten für Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, einer Behinderung oder des Geschlechts jeweils eigene Gesetze. Gleichzeitig deckt ein weiteres Gesetz eine Vielzahl von Diskriminierungsmerkmalen ab, allerdings nur im Bereich des Arbeitsrechts. Daraus folgt, dass bestimmte Fälle von Diskriminierung – insbesondere aufgrund des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Religion – nur in diesem Bereich geschützt sind. Es ist auch zu beachten, dass das letztgenannte Gesetz subsidiär zu den von den Sozialpartnern geschlossenen Tarifverträgen ist, wo der Schutz vor Diskriminierung geregelt ist.

Mit diesem sektoriellen Ansatz unterscheidet sich das dänische Recht von demjenigen der anderen nordischen Staaten, die beim Diskriminierungsschutz einen allgemeineren Ansatz verfolgen. Generell wird diese Lösung in der Literatur als **vorsichtiger Ansatz** beschrieben, mit dem Ziel, die Einführung von Rechtsvorschriften zu vermeiden, die über die Mindeststandards des EU-Rechts und des Völkerrechts hinausgehen könnten. Zur Erklärung dieser Haltung wird der in Dänemark fehlende politische Konsens

betreffend die Wichtigkeit der Diskriminierungsbekämpfung angeführt. Ebenso sind Debatten in diesem Bereich häufig an Fragen zur Einwanderungspolitik geknüpft, deren Regelungen in Dänemark tendenziell strenger werden. Darüber hinaus bietet das dänische Modell der Arbeitsmarktregulierung mit seinen von den Sozialpartnern ausgehandelten Gesamtarbeitsverträgen weniger Möglichkeiten für die Entwicklung von Vorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung.

Der defensive Ansatz sowohl des dänischen Gesetzgebers als auch der Sozialpartner im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung scheint ein gewichtiges Hindernis für eine grössere Reform in diesem Bereich und auch für die Einführung eines allgemeinen Gesetzes darzustellen. Die Vielzahl an spezifischen Gesetzen für unterschiedliche Anwendungsbereiche wurde allerdings auch als **zu komplex** angesehen, als dass sich Opfer wirksam darauf beziehen könnten. Darüber hinaus wurde der in anderen Bereichen als dem Arbeitsmarkt fehlende Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Alters, der sexuellen Orientierung und der Religion kritisiert, unter anderem vom dänischen Ausschuss für Menschenrechte.

Auch in **Italien** ist der zivilrechtliche Diskriminierungsschutz in mehreren Spezialgesetzen verankert, die nacheinander verabschiedet wurden, oft angestossen durch internationale Texte wie dem Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung oder EU-Richtlinien. Daraus folgt, dass die **Diskriminierung** je nach Gesetz **unterschiedlich definiert** ist. Insbesondere unterscheiden sich die Kriterien, die eine Diskriminierung begründen können, im Arbeitsrecht und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Infolgedessen wird der Ansatz des italienischen Rechts von der Lehre als **fragmentarisch und inkohärent** betrachtet und ist daher besonders schwer zu analysieren und systematisch darzustellen. In diesem Zusammenhang ist jedoch die wichtige Funktion des Verfassungsgerichts und des Obersten Gerichtshofs in Italien hervorzuheben. In der Rechtsprechung dieser Gerichte wird das Diskriminierungsverbot nämlich als ein zwischen Privaten **direkt anwendbarer Verfassungsgrundsatz** (*Drittwirkung*) angesehen, der somit unabhängig von expliziten Konkretisierungen in einer geschriebenen Norm anwendbar ist. In der Lehre wird betont, dass diese Besonderheit die potenziellen Lücken schliesst, die sich aus dem sektoriellen Ansatz des italienischen Rechts ergeben.

Auch in **Irland** ist der zivilrechtliche Schutz vor Diskriminierung auf mehrere Gesetze verteilt. Insbesondere sind die **arbeitsrechtlichen Vorschriften** von Bestimmungen über den Zugang zu Waren und Dienstleistungen, Bildung und Wohnraum **getrennt**. In der Literatur wurde die Umsetzung der EU-Richtlinien dahingehend kritisiert, dass einige irische Bestimmungen den Schutz vor Diskriminierung beschränken – etwa zu Ungunsten von Hausangestellten oder Menschen mit Behinderungen – und daher mit den EU-Richtlinien nicht vereinbar sind.

In **Belgien** basiert der Diskriminierungsschutz auf drei verschiedenen Gesetzen, **die sich nach dem Diskriminierungsmerkmal** unterscheiden. Neben einem **allgemeinen Gesetz**, dem *Loi générale tendant à lutter contre certaines formes de discrimination*, das die EU-Richtlinie 2000/78/EG umsetzt und dreizehn verschiedene Diskriminierungsmerkmale abdeckt, regelt ein Spezialgesetz die **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** (einschliesslich Mutterschaft und Geschlechtsumwandlung) und ein weiteres die **Diskriminierung aufgrund der Rasse** (einschliesslich Nationalität, Hautfarbe und ethnische Herkunft), das die EU-Richtlinie 2000/43/EG umsetzt. Neben diesen drei Gesetzen auf Bundesebene gibt es Verordnungen und Erlasse in diesem Bereich, die nur für den **Gliedstaat** gelten, der sie erlassen hat.

Es ist auch zu beachten, dass einige Staaten ein allgemeines Antidiskriminierungsge-
setz verabschiedet haben – was auf den ersten Blick einem umfassenden Ansatz für die
Problematik zu entsprechen scheint –, aber innerhalb des Gesetzes selbst Unterschei-
dungen nach Diskriminierungsmerkmal oder Geltungsbereich einführen. So hat **Öster-
reich** ein allgemeines *Gleichbehandlungsgesetz* verabschiedet, doch die herangezoge-
nen Diskriminierungsmerkmale unterscheiden sich je nach Bereich: Im Bereich Arbeit
sind es zahlreiche, während bei Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienst-
leistungen nur das Geschlecht und die ethnische Zugehörigkeit berücksichtigt werden.
Es gibt auch Abweichungen je nach Diskriminierungsmerkmal. So ist beispielsweise ein
Mindestbetrag (1000 Euro) für die finanzielle Entschädigung eines Diskriminierungs-
opfers festgelegt, jedoch nur im Fall von (sexueller oder nicht sexueller) Belästigung.
Das Gleiche gilt für das **deutsche** Recht, wo das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz*
einen umfassenderen Schutz im Bereich der Beschäftigung bietet, in anderen Berei-
chen wie dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen einschliesslich zu Wohnraum
jedoch einen restriktiveren Ansatz verfolgt. Darüber hinaus gibt es Unterschiede je
nach Grundlage der Diskriminierung, da etwa der Schutz bei Rassendiskriminierung
umfassender ist als bei anderen Merkmalen.

Andere der untersuchten Rechtssysteme weisen tatsächlich einen **umfassenderen
Ansatz** beim zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz auf. Diese Staaten haben die **EU-
Richtlinien in einem allgemeinen Gesetz umgesetzt**, das die Problematik einheit-
lich angeht. Das allgemeine Gesetz wird manchmal durch spezifischere Erlasse ergänzt,
die sich auf einen bestimmten Bereich oder ein bestimmtes Diskriminierungsmerkmal
beziehen.

So hat das Antidiskriminierungsgesetz (*Disrkimineringslag*) im **finnischen** Recht einen
sehr breiten Geltungsbereich, da es für alles öffentliche und private Handeln (Privat-
leben, Familienleben und Religionsausübung ausgenommen) gilt und eine sehr gros-
se Anzahl von Diskriminierungsmerkmalen abdeckt, nämlich Herkunft, Alter, Behin-
derung, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Nationalität, Sprache,
politische und gewerkschaftliche Überzeugungen und Aktivitäten, familiäre Beziehun-
gen, Gesundheit sowie alle anderen persönlichen Merkmale. Die **Gleichstellung von
Mann und Frau** (*Jämställdhetslagen*) ist jedoch in einem eigenständigen Gesetz ge-
regelt. In ähnlicher Weise umfasst das **niederländische** Recht ein allgemeines Gleich-
behandlungsgesetz aus dem Jahr 1994 (das allgemeine Bestimmungen zum Schutz
vor Diskriminierung im Arbeitsrecht enthält) sowie mehrere Gesetze zu spezifischen
arbeitsrechtlichen Aspekten (Verbot von Diskriminierung aufgrund von Alter, Arbeits-
zeit oder Dauer der Anstellung). Darüber hinaus gibt es spezifische Gesetze zu be-
stimmten Diskriminierungsmerkmalen (Geschlechtergleichstellung; Behinderung oder
chronische Krankheit).

Auch in **Spanien** wurde 2003 ein allgemeines Gesetz verabschiedet, das die in den
EU-Richtlinien genannten Diskriminierungsmerkmale abdeckt. Der materielle Anwen-
dungsbereich dieses Gesetzes ist relativ weit gefasst: Arbeitsrecht, Sozialschutz und
Sozialleistungen, Bildung, Zugang zu Gütern, Dienstleistungen und Wohnraum. Ande-
re Gesetze enthalten jedoch auch Bestimmungen zum Diskriminierungsverbot, insbe-
sondere für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz,
im Bereich des Sports oder zur Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen.
Darüber hinaus gibt es **regionale Gesetze**, die von mehreren autonomen Gemein-
schaften verabschiedet wurden, insbesondere im Bereich der Gleichstellung der Ge-
schlechter.

Allgemeine Gesetze zur Umsetzung von EU-Richtlinien kennen auch **Frankreich** (*Loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*¹), **Luxemburg** (*Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement*²) und das **Vereinigten Königreich** (*Equality Act* von 2010, nicht anwendbar in Nordirland).

In mehreren dieser Staaten, insbesondere in **Spanien**, konzentriert sich die Kritik der Lehre insbesondere auf die Tatsache, dass die allgemeinen Gesetze **lediglich die europäischen Mindeststandards übernehmen**, was sich für einen wirksamen Schutz von Diskriminierungsopfern als ungenügend erweist. Aus diesem Grund befürwortet die spanische Regierung die Verabschiedung eines neuen Gesetzes über Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Betreffend das **Vereinigte Königreich** geht die Kritik noch weiter. Beanstandet wird, dass einige Bestimmungen des allgemeinen Gesetzes **die EU-Richtlinien nicht angemessen umsetzen**. So wird dem *Equality Act* etwa vorgeworfen, dass er bei der Einstellung und Entlassung von Lehrkräften Diskriminierungen aufgrund der Religion in einem Ausmass zulässt, das mit dem EU-Recht nicht zu vereinbaren ist. Auch hier wird die Notwendigkeit einer Reform hervorgehoben, insbesondere mit der Überlegung, von einer abschliessend aufzählenden Liste von Diskriminierungsmerkmalen zugunsten eines breiteren Ansatzes abzurücken.

Ferner ist ein Blick auf **Norwegen** und **Schweden** interessant, die beide **von einem sektoriellen System** mit Spezialgesetzen abgewichen sind und stattdessen **ein umfassendes Gesetz verabschiedet** haben. So kannte das norwegische Recht bis vor Kurzem vier je nach betrachtetem Diskriminierungsmerkmal unterschiedliche Spezialgesetze. Diese vier Gesetze wurden 2017 in einem allgemeinen Gesetz für Gleichheit und gegen Diskriminierung (*Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*) neu zusammengefasst. Der materielle Geltungsbereich des neuen Gesetzes ist sehr weit gefasst, sowohl hinsichtlich der abgedeckten Diskriminierungsmerkmale (Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, Alter usw.) als auch hinsichtlich der Bereiche, auf die es Anwendung findet (Arbeit, Wohnen, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen usw., ausgenommen sind Familienleben und persönliche Beziehungen). Mit dieser Reform wurde der Schutz vor Diskriminierung ausgeweitet. So gilt das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters nun in allen Bereichen, während es zuvor auf das Arbeitsrecht beschränkt war.

Die Situation in **Schweden** ist ähnlich, wo 2008 das Gesetz über Diskriminierung (*Diskrimineringslagen*) verabschiedet wurde, das sechs spezifische Gesetze ersetzt hat, die jeweils ein bestimmtes Diskriminierungsmerkmal abdeckten.

Die **Verabschiedung eines einzigen allgemeinen Gesetzes** anstelle mehrerer fragmentierter spezifischer Gesetze wird in den betreffenden Staaten als **Fortschritt bei der Bekämpfung von Diskriminierungen** angesehen. Man ist der Ansicht, dass die Einheitlichkeit, die ein allgemeines Gesetz bietet, das Verständnis für das System zur Bekämpfung von Diskriminierung erleichtert und dessen Wirksamkeit erhöht. Daneben wurde aber bei der Beurteilung der unterschiedlichen Lösungen auch die Ansicht vertreten, dass der sektorielle Ansatz die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale und den damit verbundenen Schutzbedarf differenzierter abbilden kann. Damit war insbesondere die Befürchtung verbunden, dass die Annahme eines einzigen Gesetzes die Besonderheiten bestimmter Formen von Diskriminierung, insbesondere aufgrund des Geschlechts, auslöschen würde. So wurde die Aufgabe des spezifischen Gleichstellungsgesetzes als Risiko für einen geringeren Schutz in diesem für die Kultur der nordischen Staaten zentralen Bereich gewertet.

1 Parallel dazu gibt es Bestimmungen in anderen spezifischen Gesetzen, die sich auf das Arbeitsrecht oder den Zugang zu Mietwohnungen beziehen.

2 Parallel dazu gibt es im *Code du travail* Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung.



2. Welche Behörden sind zuständig?

Die Mitgliedstaaten der EU sind verpflichtet, eine oder mehrere **Stellen (Equality Bodies)** zu benennen, deren Aufgabe es ist, die **Gleichbehandlung** zumindest in Bezug auf Diskriminierung aufgrund der «Rasse oder der ethnischen Herkunft» **zu fördern** (Art. 13 der Richtlinie 2000/43/EG).

Die in den untersuchten Rechtsordnungen hierfür vorgesehenen Stellen unterscheiden sich stark in ihren Funktionen, insbesondere hinsichtlich ihrer Möglichkeit, in individuellen Diskriminierungsfällen verbindliche Entscheide zu fällen.

In mehreren der untersuchten Staaten bestehen die Hauptaufgaben dieser Stellen darin, **Diskriminierungsopfer zu beraten, Berichte zu erstellen, Untersuchungen durchzuführen und Empfehlungen auszusprechen**; sie haben jedoch keine richterliche Funktion und können im Einzelfall keine verbindlichen Entscheide treffen.

Dies ist der Fall in **Deutschland** mit der *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* (ADS), in **Dänemark** mit dem *Institut for Menneskerettigheder*, in **Italien** mit dem *Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali* (UNAR), in **Irland** mit der *Irish Human Rights and Equality Commission* (IHREC), in **Luxemburg** mit dem *Centre pour l'égalité de traitement*³ und in **Frankreich** mit dem *Défenseur des droits*, der allerdings namentlich Schlichtungen und Vergleiche vorschlagen kann.

Einige nordische Länder wie **Finnland, Norwegen** und **Schweden** haben einen **Ombudsmann** eingesetzt, dessen Aufgaben die Förderung der Gleichbehandlung und die Verhinderung von Diskriminierung sind. Zu diesem Zweck kann diese autonome Stelle Betroffenen Rechtsberatung anbieten, Schulungen durchführen, Ermittlungen anstellen und Verhandlungen oder Schlichtungen begleiten. Andererseits kann aber auch der Ombudsmann keine bindenden Entscheidungen treffen. Alle diese Stellen haben allgemein das Ziel, eine wirksame Durchsetzung der Antidiskriminierungsvorschriften zu gewährleisten.

Belgien hat zu diesem Zweck **mehrere Stellen** eingerichtet. So berät das *Centre inter fédéral pour l'égalité des chances* (Unia) Diskriminierungsopfer und kann im Rahmen eines informellen Verfahrens Verhandlungen über eine gütliche Einigung in den Bereichen führen, die unter das allgemeine Antidiskriminierungsgesetz (*Loi générale tendant à lutter contre certaines formes de discrimination*) fallen. Fälle, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betreffen, werden hingegen dem *Institut pour l'égalité des femmes et des hommes* (IEFH) zugewiesen. Schliesslich hätte sich eine weitere Stelle speziell mit Diskriminierungen aufgrund der Sprache befassen sollen; sie wurde jedoch trotz wiederholter Aufforderungen noch nicht benannt.

³ Nur im Bereich Arbeit.

Zu den häufigsten **Kritikpunkten** an den Gleichbehandlungsstellen gehört die **man-gelnde Sichtbarkeit** für Diskriminierungsopfer, insbesondere wenn sie einer ethnischen Minderheit angehören, ausländische Staatsangehörige sind oder eine Behinderung haben. Auch das **fehlende Vertrauen** in den Erfolg einer Diskriminierungsklage wird angesichts der wenigen konkreten Fälle, die das Gegenteil belegen, hervorgehoben. In der Lehre wird auch auf die **begrenzten Befugnisse dieser Gremien**, die keine verbindlichen Entscheide treffen können, hingewiesen.

Mehrere Staaten sehen zusätzliche Einrichtungen vor, die sich mit zivilrechtlichen Diskriminierungsfällen befassen, die jedoch im Gegensatz zu den oben beschriebenen *Equality Bodies* eine **gerichtliche oder gerichtsähnliche Funktion** besitzen, mit der Möglichkeit, in Einzelfällen Entscheide zu fällen. Die Verbindlichkeit solcher Urteile sowie die Beziehung der Zuständigkeit dieser Behörden mit der Zuständigkeit der ordentlichen Zivilgerichte variieren je nach Rechtssystem.

So kann in **Österreich** die *Gleichbehandlungskommission* Vorschläge zur Beendigung einer Diskriminierung im Einzelfall unterbreiten. Ihre Vorschläge, die keine finanzielle Entschädigung vorsehen dürfen, können vor einem Zivilgericht angefochten werden. Das Gericht ist nicht an den Vorschlag gebunden, muss aber eine Begründung liefern, wenn es davon abweicht. In **Dänemark** hat der Gleichstellungsausschuss (*Ligebehandlingsnævnet*) das Vorrecht, in einem kostenlosen Verfahren über individuelle Klagen wegen Diskriminierung zu urteilen. Er kann dem Opfer eine finanzielle Entschädigung zusprechen. Seine Entscheidungen werden in der Regel von den Parteien respektiert, auch wenn sie nicht vor Zivilgerichten durchgesetzt werden können. Jede Partei hat jedoch die Möglichkeit, die Entscheidung in einem ordentlichen Zivilverfahren anzufechten, in dem der Ausschuss intervenieren kann. In den **Niederlanden** kann das Menschenrechtskollegium *College voor Rechten van de Mens* kostenlos Entscheide über Klagen treffen. Auch wenn sie nicht bindend sind, werden sie in der Praxis regelmässig befolgt, zumal ihre Veröffentlichung möglich ist, ohne dass das Unternehmen, gegen das Klage eingereicht wurde, anonymisiert werden muss. Bei anschliessenden Verfahren vor einem Zivilgericht werden diese Entscheide üblicherweise genauso berücksichtigt wie ein Sachverständigengutachten. In **Irland** befasst sich die *Workplace Relations Commission* (WRC) mit Diskriminierungsklagen ausschliesslich im Bereich der Arbeit. Seine Feststellungen sind bindend und können vor einem Arbeitsgericht (*Labour Court*) angefochten werden.

Das **finnische** und das **norwegische** System haben – mit dem *Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden* bzw. dem *Diskrimineringsnemnda* – **spezifische Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgerichte** eingerichtet, deren Aufgabe die Einhaltung der Rechtsvorschriften für den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz ist. Ihre Verfahren sind kostenlos.

In **Finnland** sind die Befugnisse dieses Gerichts begrenzt. Es kann anordnen, dass ein rechtswidriges Verhalten eingestellt wird, einen Vergleich zwischen den Parteien bestätigen oder eine Partei, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommt, zu einer Geldstrafe verurteilen, aber **es kann die beklagte Partei nicht zu einer finanziellen Entschädigung verurteilen**. Um finanziell entschädigt zu werden, müssen sich Opfer an die ordentliche Zivilgerichtsbarkeit wenden. Das spezialisierte Gericht ist nicht für Fälle des Arbeitsrechts zuständig, obwohl diese Materie für die Wahrung der Gleichbehandlung und die Bekämpfung von Diskriminierungen von zentraler Bedeutung ist.

In **Norwegen** bietet das spezialisierte Gericht – im Vergleich zu den ordentlichen – eine alternative Methode der Konfliktlösung. Es befasst sich mit fast 95 Prozent der zivilrechtlichen Fälle, in denen es um Diskriminierung geht. Seine **Verfahren sind vereinfacht**, sodass die Parteien in der Regel keine anwaltliche Vertretung benötigen. Solange ein Fall vor dem spezialisierten Gericht hängig ist, kann er nicht vor ein ordentliches Gericht gebracht werden. Jede der Parteien kann gegen den Entscheid des spezialisierten Gerichts Beschwerde bei einem ordentlichen Gericht einreichen, das die volle Kognitionsbefugnis (Prüfzuständigkeit) besitzt und daher nicht auf die Prüfung der Rechtmässigkeit der Entscheide des spezialisierten Gerichts beschränkt ist. Seit 2018 kann das spezialisierte Gericht **eine finanzielle Entschädigung zusprechen**, sofern die Höhe des Schadens leicht zu bestimmen ist und nicht mehr als 1000 Euro beträgt. Andernfalls kann nur ein ordentliches Zivilgericht eine finanzielle Entschädigung zusprechen. Im Arbeitsrecht hat das spezialisierte Gericht mehr Befugnisse, da es auch einen nicht finanziellen Schaden finanziell entschädigen kann und die Grenze von 1000 Euro nicht gilt.

Dass die Verfahren vor den spezialisierten Gerichten **unentgeltlich** sind, wird besonders geschätzt, da so das **finanzielle Risiko** des Diskriminierungsopfers **augesräumt wird**, das im Falle eines Scheiterns für die Gerichtskosten der Gegenpartei aufkommen muss. Ausserdem kann es schwierig sein, Rechtsbeistand für solche Verfahren mit manchmal ungewissem Ausgang zu bekommen.

Dagegen werden die **begrenzten Befugnisse der spezialisierten Gerichte** häufig **kritisiert**, insbesondere im Hinblick auf die fehlende Möglichkeit, finanzielle Entschädigungen anzuordnen, oder, sofern diese Möglichkeit doch besteht, lediglich begrenzte, praktisch rein symbolische Geldstrafen auszusprechen, die nicht abschreckend genug seien. Es hat sich auch gezeigt, dass die Richterinnen und Richter an diesen Gerichten bzw. die Anwältinnen und Anwälte, die mit solchen Fällen betraut sind, **nicht ausreichend geschult und erfahren** im Umgang mit Diskriminierungen sind – ein Fachbereich, der sich als technisch anspruchsvoll erweisen kann.





3. Kollektive Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes

Die kollektive Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes (durch Verbände, Gewerkschaften und andere Organisationen) kann verschiedene Formen annehmen: Zunächst wird auf die Möglichkeit von Organisationen eingegangen, ein Gerichtsverfahren in Vertretung des Diskriminierungsopfers anzustrengen (3.1) bzw. mehrere Opfer kollektiv zu vertreten (Verbandsklage; 3.2). Dann geht es um die Einleitung eines Gerichtsverfahrens durch Organisationen im eigenen Namen, ohne Vertretung eines konkreten Opfers (*actio popularis*; 3.3).

3.1 Vertretung eines Opfers

Die EU-Richtlinien besagen, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass **Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in den Richtlinien vorgesehenen Gerichtsverfahren beteiligen können** (Art.7 Abs.2 Richtlinie 2000/43/EG und Art.9 Abs.2 Richtlinie 2000/78/EG). **Die meisten der untersuchten Rechtssysteme** kennen eine solche Möglichkeit, wenn auch in unterschiedlicher Ausgestaltung.

Eine der wichtigsten Voraussetzungen ist, dass die Organisationen ein **legitimes Interesse** an der Durchsetzung des Schutzes vor Diskriminierung haben. In **Norwegen, Belgien, Italien** und **Luxemburg** muss die Bekämpfung von Diskriminierung in den Zielen der Organisation verankert sein. Die Verbindung zwischen der Organisation und dem konkreten Fall muss direkt und aktuell sein.

Die betreffenden Organisationen haben zudem bestimmte formale Voraussetzungen zu erfüllen. So müssen sie z. B. in **Italien** auf einer offiziell genehmigten Liste figurieren. Sie müssen seit mindestens einem Jahr bestehen und im Jahr vor der Klage kontinuierlich tätig gewesen sein. Ebenso müssen in **Luxemburg** Verbände zuvor vom Justizminister bzw. der Justizministerin zugelassen worden sein und zum Zeitpunkt des Vorfalls seit mindestens fünf Jahren eine Rechtspersönlichkeit besitzen.

Die Klagebefugnis von Organisationen, Verbänden oder Gewerkschaften kann auch **innerhalb einer Rechtsordnung unterschiedlich sein, je nachdem, um welchen Rechtsbereich es sich handelt oder welche Behörde angerufen wird**. Der Bereich Arbeit erfährt häufig eine Sonderbehandlung, wobei die Rolle der Gewerkschaften eine gewisse Vorrangstellung einnimmt.

In **Dänemark** können etwa nur Gewerkschaften ihre Mitglieder vor den Zivilgerichten vertreten, wenn es um Lohn oder Arbeitsbedingungen geht, oder vor dem Arbeitsgericht (*Arbejdsretten*), wenn eine in einem Tarifvertrag enthaltene Nichtdiskriminierungspflicht verletzt wurde. Andere Verbände oder NGOs können Diskriminierungsopfern

zwar bei der Vorbereitung einer Klage helfen, dürfen sie aber in den oben genannten Verfahren nicht vertreten. In Fällen hingegen, die der Gleichbehandlungskommission (*Ligebehandlingsnævnet*) vorgelegt werden, dürfen sowohl Gewerkschaften als auch NGOs, die ein legitimes Interesse haben, Diskriminierungsopfer vertreten.

Ein ähnliches System kennt **Spanien**, wo Verbände und Organisationen ein Diskriminierungsopfer vertreten können, wenn dieses damit einverstanden ist und eine solche Vertretung in ihren Statuten verankert ist. Der Bereich des Arbeitsrechts ist jedoch ausschliesslich den Gewerkschaften vorbehalten.

Auch in **Frankreich** und **Schweden** spielen die Gewerkschaften eine wichtige Rolle. In Schweden ist insbesondere die Vertretung durch den Ombudsmann subsidiär zum Vorrecht der Gewerkschaft, ihre Mitglieder zu vertreten.

In **Irland** kann eine Organisation ein einzelnes Opfer nur in Verfahren vor der *Workplace Relations Commission* und dem *Labour Law Tribunal* vertreten, nicht aber in Verfahren vor den ordentlichen Zivilgerichten.

Einige Staaten beschränken die Vertretung durch eine Organisation **auf Verfahren, die vor spezialisierten Gerichten** angestrengt werden. So ist in **Norwegen** die Vertretung durch einen Verband, eine Organisation oder eine Gewerkschaft nur vor dem Ombudsmann oder dem Gleichstellungsgericht (*Diskrimineringsnemnda*) möglich. Ebenso lässt **Finnland** eine solche Vertretung nur in begrenztem Mass durch eine Organisation, die ein Interesse an der Förderung der Gleichbehandlung hat, oder durch den Ombudsmann zu, und zwar ausschliesslich vor dem Gleichstellungsgericht *Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden*, wobei arbeitsrechtliche Fälle ausgenommen sind.

Schliesslich gibt es in **Österreich** einen speziellen Dachverband, den *Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern*, der 2004 von verschiedenen NGOs gegründet wurde und sich hauptsächlich durch öffentliche Mittel finanziert. Der Verband ist berechtigt, auf Antrag eines Diskriminierungsbetroffenen als Nebenintervenient dem Verfahren beizutreten.

3.2 Verbandsklagerecht

Mehrere der untersuchten Rechtssysteme erlauben es einer Organisation, in Zivilverfahren **im Namen mehrerer Opfer von Diskriminierungen aus demselben Sachverhalt** zu klagen (**Dänemark, Frankreich, Italien, Norwegen, Schweden**).⁴

Die Verfahren bei Gruppenklagen sind häufig in **allgemeinen Gesetzen** geregelt. So zum Beispiel ist **Norwegen**, wo in den Vorarbeiten zu dem betreffenden Gesetz *expressis verbis* erwähnt wurde, dass es angebracht sein könnte, bestimmte Fälle von Diskriminierung auf diesem kollektiven Weg zivilrechtlich zu behandeln. In einigen Rechtssystemen sind Gruppenklagen bei arbeitsrechtlichen Diskriminierungen ausgeschlossen (**Schweden**). Andere Rechtsordnungen kennen ein solches Verfahren nicht, abgesehen von einer gewissen Form von Sammelklagen **im Verbraucherschutz (Spanien; Finnland** über den Konsumentenombudsmann).

In **Irland** und im **Vereinigten Königreich** gibt es keine eigentliche Gruppenklage für zivilrechtliche Streitigkeiten bei Diskriminierung. Das Gericht kann jedoch beschliessen, **mehrere Klagen**, die auf ein und demselben Ereignis beruhen, **in einem Verfahren zusammenzufassen**. Dies ist lediglich eine Massnahme zur Reduktion der Anzahl

⁴ Es sei darauf hingewiesen, dass im Schweizer Recht vorgeschlagen wird, den Bereich der Verbandsklage zu erweitern; Botschaft des Bundesrates vom 10. Dezember 2021 zur Änderung der Zivilprozessordnung (Verbandsklage und kollektiver Vergleich), BBl 2021 3048 ff.

Verfahren, da jede Person eine eigene Klage einreichen muss und für jeden Fall formal ein eigener Entscheid getroffen wird.

Wenn sie zulässig ist, unterliegt die zivilrechtliche Gruppenklage in Diskriminierungsfällen **je nach betrachtetem Rechtssystem unterschiedlichen Bedingungen**. Die Regeln für dieses spezielle Verfahren in **Dänemark** sind ein repräsentatives Beispiel. In Dänemark dürfen Verbände, Organisationen und Gewerkschaften im eigenen Namen Zivilklagen einreichen, wenn ein solches Vorgehen in ihren Zielen enthalten ist. Auch eine öffentliche Behörde kann per Gesetz dazu ermächtigt werden, etwa eine Ombudsstelle im Verbraucherschutzrecht. Das Prinzip ist das des **Opt-in**: Personen, die sich an einer Sammelklage beteiligen wollen, entscheiden sich explizit für diesen Weg⁵. Mehrere **Kontrollmechanismen** lenken das kollektive Handeln. So muss das Gericht eine solche Klage für den jeweiligen Fall für angemessen erachten. Die betroffenen Personen müssen identifiziert und über die Gruppenklage informiert werden können. Auch die Vertreterin bzw. der Vertreter der Gruppe muss vom Gericht gutgeheissen werden. Insbesondere muss sie oder er über ausreichende finanzielle Mittel verfügen. Es kann verlangt werden, dass er oder sie Sicherheiten für das Begleichen der Gerichtskosten stellt. Den Vereinen werden keine weiteren restriktiven Bedingungen auferlegt, insbesondere nicht in Bezug auf die Anzahl Mitglieder oder die Dauer des Bestehens, im Gegensatz zum **französischen Recht**, das verlangt, dass der Verein seit mindestens fünf Jahren bestehen muss.

Der kollektive Ansatz zur Bekämpfung von Diskriminierungen wird **wegen seiner potenziellen Auswirkungen auf strukturelle und systemische Diskriminierungen begrüsst** – ein Aspekt, der individuellen Verfahren häufig wegfällt, wie die unabhängige Ombudsstelle *Défenseur des droits* (DDD) in **Frankreich** betont.

Dessen ungeachtet werden mehrere **Unsicherheiten in Bezug auf Gruppenklagen** hervorgehoben, insbesondere vom DDD in **Frankreich**. Kritisiert werden insbesondere die Komplexität der Verfahren, bestimmte Wartezeiten – vorausgesetzt werden sechs Monate Vorverhandlungen, bevor ein Gericht angerufen werden kann – sowie die hohen Kosten. Darüber hinaus kann mit der Gruppenklage nach französischem Recht nur die Beseitigung der Diskriminierung gefordert werden, während finanzielle Entschädigungen in den Bereich der Individualklage fallen.⁶

Unsicherheiten im Zusammenhang mit kollektiven Verfahren werden auch als Grund dafür angeführt, dass dieser Weg bei Diskriminierungen kaum je beschrritten wird (**Schweden**) oder gar überhaupt keine Fälle erfasst sind (**Dänemark**).

3.3 Actio popularis

Die *actio popularis* ermöglicht es einer Organisation, **im eigenen Namen eine Klage zu erheben, um ein öffentliches Interesse zu schützen, ohne ein oder mehrere bestimmte Opfer zu vertreten**. Ein solches Verfahren ist in mehreren der untersuchten Rechtssysteme mit unterschiedlichen Bedingungen für Diskriminierungsfälle zulässig.

So dürfen in **Italien** Verbände, Organisationen und Gewerkschaften im Falle kollektiver Diskriminierung, bei der die Opfer nicht direkt und unmittelbar identifiziert werden können, im eigenen Namen im öffentlichen Interesse handeln. Auch nach **französischem** und **norwegischem** Recht dürfen Verbände, Organisationen und Gewerkschaften so vorgehen, wenn ein solches Vorgehen zu ihren Zielen gehört und ein klarer aktueller Bezug zum betreffenden Fall besteht.

⁵ Auf Antrag der Gruppenvertretung kann das Gericht entscheiden, ein **Opt-out-Modell** vorzusehen, dabei umfasst die Sammelklage die Gruppenmitglieder, die nicht erklären, dass sie sich zurückziehen. Es muss sich um Klagen handeln, bei denen die individuelle Entschädigung so gering ist, dass es offensichtlich ist, dass ein einzelnes Opfer nicht das Risiko eingehen würde, den Schaden vor Gericht geltend zu machen. Ein ähnlicher Ansatz findet sich im Schweizer Recht in Artikel 307k Buchstabe c E-ZPO in Bezug auf aussergerichtliche kollektive Vergleiche.

⁶ Im Schweizer Recht ist die Geltendmachung von Schadenersatzforderungen durch eine Verbandsklage eine der Neuerungen der aktuellen Reform der Schweizer Zivilprozessordnung (Art. 307b ff. E-ZPO).

Ferner ist die dänische Menschenrechtsinstitution **Institut for Menneskerettigheder** befugt, die Gleichbehandlungskommission (*Ligebehandlingsnævnet*) mit Diskriminierungsfällen zu befassen, die von allgemeinem öffentlichem Interesse sind.

Das **deutsche** Recht hingegen weist die Klagebefugnis den Interessenvertretungen von **Menschen mit Behinderungen** zu.

In **Spanien** schliesslich ist die *actio popularis* nur in Strafverfahren zulässig.





4. Massnahmen, die die Umsetzung des Diskriminierungsschutzes erleichtern

Die untersuchten Rechtsordnungen sehen weitere Massnahmen vor, die häufig verfahrensrechtlicher Natur sind und die die praktische Umsetzung der Regeln zum Schutz vor Diskriminierung erleichtern. Zunächst werden Mechanismen in Bezug auf die Beweislast erläutert (4.1), danach folgen weitere Massnahmen (4.2).

4.1 Beweislast erleichterung

Alle untersuchten Rechtssysteme haben eine **Beweislast erleichterung** gemäss den EU-Diskriminierungsrichtlinien (Art. 8 Richtlinie 2000/43/EG und Art. 10 Richtlinie 2000/78/EG) integriert.

So kennt jeder Staat – auch das **Vereinigte Königreich** – eine Regel, nach der gilt, dass es der beklagten Partei obliegt, zu beweisen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde, sobald eine Person, die sich durch die Nichtbeachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verletzt sieht und vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen.

Dieser Mechanismus – der eher einer Beweiserleichterung⁷ als einer eigentlichen Beweislastumkehr entspricht, da beide Parteien in der Pflicht sind – ähnelt dem, was **im Schweizer Recht in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern** vorgesehen ist (Art. 6 des Gleichstellungsgesetzes; SR 151.1; im Folgenden: GIG). In diesem Bereich sieht das Schweizer Recht tatsächlich vor, dass es genügt, eine Diskriminierung glaubhaft zu machen, um ihr Vorliegen zu vermuten, während bei Vorliegen eines anderen Diskriminierungsmerkmals die ordentliche Regel nach Artikel 8 ZGB zur Anwendung kommt.

Trotz gemeinsamer Grundlagen gibt es **Unterschiede** in den nationalen Ausgestaltungen der EU-Regel zur Beweislast erleichterung. So sieht etwa das **italienische** Recht ausdrücklich vor, dass **Beweise statistischer Art**, insbesondere betreffend die Einstellung neuer Mitarbeitenden, zur Vermutung führen können, dass bestimmte Personengruppen diskriminiert werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber nachweisen, dass seine Entscheidungen auf nicht diskriminierenden Kriterien und Gründen beruhen. Die **deutsche** Rechtslehre befürwortet die Verwendung von Statistiken in ähnlicher Weise, insbesondere wenn es um den Nachweis einer **gläsernen Decke** in Unternehmen zu Ungunsten der Frauen geht.

Das **spanische** System weist auch eine Besonderheit für **Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts** auf. Nach dem Gesetz genügt es, dass eine Klage auf einem solchen Grund beruht, um die Beweislast *ipso facto* umzukehren: Folglich muss der Beklagte beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Bei anderen Diskriminierungsmerkmalen hingegen muss die klagende Partei Elemente vorlegen, die eine Diskrimi-

⁷ Man spricht auch von geteilter Beweislast (*shared burden of proof*) oder teilweiser Umkehr der Beweislast (*partial shift of the burden of proof*).

nierung wahrscheinlich machen, damit deren Vorliegen vermutet werden kann. Die Rechtsprechung, insbesondere diejenige des spanischen Verfassungsgerichts, tendiert jedoch dazu, diese unterschiedliche Handhabung zu beschränken, indem sie – entgegen dem Wortlaut des Gesetzes – befindet, dass es nicht ausreiche, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts einfach zu behaupten, damit sie als vermutet angesehen werden kann.

Die konkrete Umsetzung der Beweislast kann auch **innerhalb einer Rechtsordnung zu unterschiedlichen Auslegungen und Anwendungen** führen.

So etwa in **Schweden**, wo diese Regel je nach Behörde bisher mehr oder weniger strikt zur Anwendung kam. Hier zeigte sich eine Diskrepanz bei der Umsetzung der Beweislasteasenerleichterung, insbesondere in Fällen von Diskriminierung aufgrund der Religion, konkret in zwei Fällen, die trotz ihres ähnlichen Charakters je nach angerufener Instanz zu entgegengesetzten Ergebnissen führten. Dabei ging es um die Frage, ob es zulässig sei, dass Zahnärzte und Studierende der Zahnmedizin muslimischen Glaubens Einwegarmschützer tragen, obwohl die Hygienevorschriften vorschreiben, mit nackten Armen zu arbeiten. Einerseits stellte ein Bezirksgericht fest, dass das Verbot, Schutzärme zu tragen, vermutlich eine indirekte Diskriminierung darstelle, eine Vermutung, die der Arbeitgeber nicht umkehren konnte. Andererseits kam das auf Arbeitsrecht spezialisierte Gericht zum Schluss, dass bei Gesundheitsrisiken die klagende Partei die Diskriminierung beweisen müsse. Die schwedische Regierung war sich der Diskrepanz bewusst und betonte, dass das Gesetz verbessert werden müsse, um zu einheitlichen Auslegungen der Regel an allen Gerichten zu gelangen. Die Lehre fordert ihrerseits ein Vorabentscheidungsersuchen vor dem Gerichtshof der Europäischen Union.

Neben der Regel der Beweislasteasenerleichterung lassen das **deutsche**, das **belgische**, das **französische** und das **schwedische Recht** auch einen Diskriminierungstest, das sogenannte **Testing**, zu. Bei einem Testing-Verfahren werden zwei vergleichbare Profile für ein und dasselbe Anliegen eingereicht, wobei nur das vermutete Diskriminierungsmerkmal (Herkunft, Alter, Behinderung, Geschlecht) geändert wird. Führen die beiden Anliegen zu zwei unterschiedlichen Ergebnissen (Vorstellungsgespräch vs. Ablehnung; Mietvertrag vs. Ablehnung), wird davon ausgegangen, dass die Diskrepanz auf dem so isolierten Diskriminierungsmerkmal beruht.

Die Relevanz der dargelegten Mechanismen wird im Allgemeinen anerkannt, da letztere den Nachweis einer Diskriminierung erleichtern. Der *Défenseur des droits* in **Frankreich** betont, dass dieser Ansatz angesichts der Schwierigkeit für ein Opfer, den Beweis für Diskriminierung zu erbringen, gerechtfertigt sei. Es ist jedoch zu beachten, dass sich die Handhabung der Beweislasteasenerleichterung als komplex erweist und zu **unterschiedlichen Auslegungen** führen kann, wie die **schwedischen Fälle** und in geringerem Masse die **spanische Gesetzgebung** zeigen.

4.2 Weitere Massnahmen

Neben den Regeln zur Beweislasteasenerleichterung finden sich in den untersuchten Rechtsordnungen auch weitere **Massnahmen, die die konkrete Umsetzung des Schutzes vor Diskriminierung erleichtern** sollen.

Die EU-Richtlinien verlangen, dass die Mitgliedstaaten als **Reaktion auf eine Klage oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes die erforderlichen Massnahmen treffen, um den Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen** (Art. 9 Richtlinie 2000/43/EG und Art. 11 Richt-

linie 2000/78/EG). Die Ausgestaltungen dieses Schutzes vor Vergeltungsmassnahmen sind in den nationalen Ordnungen unterschiedlich.

Einige Staaten beschränken den Schutz auf arbeitsrechtliche Verhältnisse (**Deutschland, Belgien, Spanien**) und schliessen damit seine Anwendung in anderen Bereichen aus.

Auch die Qualität der Personen, die Schutz geniessen, variiert. In einigen Systemen ist sie auf die Person beschränkt, die eine Diskriminierungsklage einreicht (**Dänemark**), während andere sie beispielsweise auf Personen ausweiten, die eine Diskriminierung bezeugt haben (**Frankreich, Luxemburg, Irland, Italien, Vereinigtes Königreich**).

Andere Massnahmen zielen auf die **Verfahrenskosten**. In **Dänemark, Finnland und Norwegen** sind die Verfahren vor auf Diskriminierungsfälle spezialisierten Gerichten **kostenlos**. Im **Vereinigten Königreich** sind Verfahren vor Arbeitsgericht zwar nicht unbedingt kostenlos, es kommt aber selten vor, dass die Partei, die eine Diskriminierung einklagt, im Falle eines Scheiterns zur Übernahme der Kosten und Auslagen der beklagten Partei verurteilt wird, es sei denn, sie hat missbräuchlich oder schikanös gehandelt.

Das **finnische** Recht verlangt, dass Arbeitgeber mit mehr als 30 Beschäftigten intern ein **Programm zur Förderung der Gleichbehandlung** einführen, das auch ein Verfahren umfasst, mit dem die Umsetzung von Zielen und Massnahmen zur besseren Bekämpfung von Diskriminierung, unabhängig der Grundlage, geprüft wird. Diese Verpflichtung erinnert *mutatis mutandis* ans Analyse- und Überprüfungsverfahren, das nun im Schweizer Recht im Bereich der Lohngleichheit enthalten ist (Art. 13a ff. GIG; in Kraft seit 1. Juli 2020).

Schliesslich hat **Österreich**, neben anderen Staaten, im Jahr 2020 ein neues **spezielles Verfahren zur Bekämpfung von Hass im Netz** verabschiedet. Auf diesem Weg kann auf Antrag eines Opfers schnell und ohne Gerichtsverhandlung eine Anordnung zur Beendigung einer Verletzung der Persönlichkeitsrechte erlassen werden, wenn die Klage schlüssige Fakten enthält. Ein solches Verfahren kann in der Praxis infrage kommen, wenn die Verletzung des Persönlichkeitsrechts auf rassistische Beleidigungen in elektronischen Medien zurückzuführen ist.

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR
Inselgasse 1 · CH-3003 Bern
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch



www.ekr.admin.ch