
Die Grundsätze der Gleichheit und der Nicht- diskriminierung, eine rechtsvergleichende Perspektive

Schweiz



STUDIE

EPRS | Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments

Bibliothek für Vergleichendes Recht
PE 659.292 – Oktober 2020

DE

DIE GRUNDSÄTZE DER GLEICHHEIT UND DER NICHTDISKRIMINIERUNG, EINE RECHTSVERGLEICHENDE PERSPEKTIVE

Schweiz

STUDIE

Oktober 2020

Zusammenfassung

Dieses Dokument ist Teil einer Reihe von Studien, mit denen die Grundsätze der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung in verschiedenen Staaten aus rechtsvergleichender Sicht dargestellt werden sollen. Nach einer Erklärung der einschlägigen Rechtsvorschriften und Rechtsprechung werden der Inhalt, die Grenzen und die mögliche Entwicklung dieser Grundsätze analysiert.

Die vorliegende Studie hat den Fall der Schweiz zum Gegenstand.

Die Schweiz verankert die Rechtsgleichheit und die Nichtdiskriminierung in der Bundesverfassung sowie in mehreren Spezialgesetzen, die sich ihrerseits auf bestimmte Diskriminierungsgründe und Rechtsbereiche beschränken. Diese werden hier dargestellt, bevor in einem dritten Teil die reichhaltige Rechtsprechung des Schweizer Bundesgerichts wiedergegeben wird. Abschliessend wird der Rechtsrahmen kritisch analysiert, es wird auf bestehende Lücken sowie auf derzeitige und künftige Reformen hingewiesen.

AUTOR

Diese Studie wurde von **Dr. Nula FREI, Universität Freiburg**, verfasst, im Auftrag des Referats „Bibliothek für Vergleichendes Recht“ in der Generaldirektion des wissenschaftlichen Dienstes des Europäischen Parlaments (GD EPRS), Generalsekretariat des Europäischen Parlaments.

HERAUSGEBER

Prof. Dr. Ignacio DÍEZ PARRA, Referatsleiter der „Bibliothek für Vergleichendes Recht“.

Wenn Sie sich an das Referat wenden möchten, schreiben Sie eine E-Mail an:

EPRS-ComparativeLaw@europarl.europa.eu

SPRACHFASSUNGEN

Original: DE

Übersetzungen: ES, FR, IT

Dieses Dokument ist im Internet unter folgender Adresse abrufbar: <http://www.europarl.europa.eu/thinktank/de/home.html>

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Die Verantwortung für den Inhalt liegt ausschließlich beim Verfasser dieses Dokuments; eventuelle Meinungsäußerungen entsprechen nicht unbedingt dem Standpunkt des Europäischen Parlaments. Dieses Dokument richtet sich an die Mitglieder und Mitarbeiter des Europäischen Parlaments und ist für deren parlamentarische Arbeit bestimmt.

Nachdruck und Übersetzung zu nichtkommerziellen Zwecken mit Quellenangabe sind gestattet, sofern der Herausgeber vorab unterrichtet und ihm an die oben genannte E-Mail-Adresse ein Exemplar übermittelt wird.

Redaktionsschluss: Oktober 2020.

Brüssel, © Europäische Union, 2020.

Fotonachweise: © promesaartstudio / Adobe Stock.

PE 659.292

Gedruckt ISBN 978-92-846-7352-0

DOI:10.2861/44074

QA-03-20-661-DE-C

PDF : ISBN 978-92-846-7348-3

DOI:10.2861/404948

QA-03-20-661-DE-N

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	VII
Zusammenfassung	IX
I. Einleitung	1
I.1. Kantonale Verfassungen unter der alten Eidgenossenschaft	1
I.2. Die Verfassungen der Helvetik und die Mediationsakte	1
I.3. Die Bundesverfassung von 1848	1
I.4. Die Bundesverfassung von 1874	2
I.5. Die Bundesverfassung nach der Totalrevision von 1999	3
II. Die einschlägigen Rechtsvorschriften auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung ...	4
II.1. Überblick	4
II.2. Internationales Recht	4
II.3. Bundesverfassung	6
II.3.1. Das Rechtsgleichheitsgebot	7
II.3.1.1 Anwendungsbereich	8
II.3.1.2 Rechtsgleichheit in der Rechtsetzung	8
II.3.1.3 Rechtsgleichheit in der Rechtsanwendung	9
II.3.1.4 Egalisierungsgebot (konstitutiv-institutionelle Dimension)	10
II.3.2. Das Diskriminierungsverbot	10
II.3.2.1 Direkte Diskriminierung	10
II.3.2.2 Indirekte Diskriminierung	11
II.3.2.3 Diskriminierungsmerkmale	11
II.3.2.3.a) Herkunft	11
II.3.2.3.b) Rasse	12
II.3.2.3.c) Geschlecht	12
II.3.2.3.d) Alter	12
II.3.2.3.e) Sprache	12
II.3.2.3.f) Soziale Stellung	13
II.3.2.3.g) Lebensform	13
II.3.2.3.h) Religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung	13
II.3.2.3.i) Körperliche, geistige oder psychische Behinderung	13
II.3.2.3.j) Weitere Merkmale	14
II.3.2.4 Rechtfertigung	14
II.3.2.5 Verhältnis zum allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot	14
II.3.2.6 Schutzauftrag (objektiv-programmatische Dimension)	14
II.3.3. Der Geschlechtergleichstellungsartikel	15
II.3.3.1 Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts	16
II.3.3.2 Egalisierungsgebot	16
II.3.3.3 Grundsatz der Lohngleichheit	17
II.3.4. Der Behindertengleichstellungsartikel	18
II.4. Spezialgesetzliche Antidiskriminierungsregelungen auf Bundesebene	18
II.4.1. Das Gleichstellungsgesetz	19
II.4.1.1 Sachlicher Anwendungsbereich	19
II.4.1.2 Rechtsansprüche	20
II.4.1.3 Verfahrensrechtliche Erleichterungen	21
II.4.1.4 Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse	22

II.4.1.5	Institutionelle Bestimmungen.....	23
II.4.2.	Das Behindertengleichstellungsgesetz	23
II.4.2.1	Sachlicher Anwendungsbereich.....	23
II.4.2.2	Rechtsansprüche.....	25
II.4.2.3	Verfahrensrechtliche Erleichterungen	26
II.4.2.4	Institutionelle Bestimmungen.....	27
II.4.3.	Das strafrechtliche Verbot von Diskriminierung und Aufruf zu Hass	27
II.4.3.1	Schutzzweck der Norm	28
II.4.3.2	Diskriminierungsmerkmale	28
II.4.3.3	Verbotene Verhaltensweisen.....	28
II.4.3.4	Verfahren	29
II.4.4.	Der sonstige Diskriminierungsschutz im Privat- und im Strafrecht	30
II.4.4.1	Strafrechtlicher Schutz.....	30
II.4.4.2	Privatrecht	32
II.4.4.2.a)	Allgemeiner Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB).....	32
II.4.4.2.b)	Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden (Art. 328 und 328b OR)	33
II.4.4.2.c)	Verbot missbräuchlicher Kündigung (Art. 336 OR) ...	34
II.4.4.2.d)	Sonstige Einschränkungen der Vertragsfreiheit.....	35
II.4.4.2.e)	Verfassungskonforme Auslegung von Generalklauseln und unbestimmten Rechtsbegriffen	36
II.4.4.2.f)	Verfahrensrecht.....	36
III.	Die wichtigsten Urteile in diesem Bereich	37
III.1.	Urteile des Bundesgerichts.....	37
III.1.1.	Rechtsgleichheit	37
III.1.2.	Diskriminierungsverbot	37
III.1.2.1	Herkunft.....	37
III.1.2.2	Rasse	37
III.1.2.3	Geschlecht	38
III.1.2.4	Alter.....	41
III.1.2.5	Sprache.....	41
III.1.2.6	Soziale Stellung	41
III.1.2.7	Lebensform	41
III.1.2.8	Religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung	42
III.1.2.9	Behinderung	42
III.2.	Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte gegen die Schweiz. 44	
III.2.1.	Geschlechterdiskriminierung bei der Berechnung einer Invalidenrente... 44	
III.2.2.	Geschlechterdiskriminierung im Namensrecht..... 45	
III.2.3.	Altersdiskriminierung im Abstammungsrecht	45
III.2.4.	Diskriminierung aufgrund einer Behinderung beim Wehrpflichtersatz 46	
III.2.5.	Verbot der Rassendiskriminierung vs. Schutz der Meinungsfreiheit..... 46	
IV.	Die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung und ihre derzeitigen und künftigen Grenzen.....	47
IV.1.	Grundsätzliche Beobachtungen.....	47
IV.2.	Die Schwierigkeiten des «sektoralen Ansatzes»	47
IV.3.	Enge Auslegungen innerhalb der geschützten Merkmale	49
IV.4.	Verfahrensrechtliche Erschwernisse	49
IV.5.	Die jüngsten Reformen	51

V. Fazit	53
Liste der angeführten Rechts- und Verwaltungsvorschriften	54
Liste der angeführten Urteile	58
Bibliographie.....	63
Liste der konsultierten Websites	70

Kastenverzeichnis

KASTEN 1	1
Art. 4 BV48.....	1
KASTEN 2	3
Art. 4 BV74.....	3
KASTEN 3	7
Art. 8 BV Rechtsgleichheit	7
KASTEN 4	7
Art. 8 Abs. 1 BVs.....	7
KASTEN 5	10
Art. 8 Abs. 2 BV.....	10
KASTEN 6	15
Art. 8 Abs. 3 BV.....	15
KASTEN 7	18
Art. 8 Abs. 4 BV.....	18
KASTEN 8	19
Art. 2 GIG Grundsatz	19
KASTEN 9	20
Art. 3 GIG Diskriminierungsverbot	20
KASTEN 10	20
Art. 4 GIG Diskriminierung durch sexuelle Belästigung.....	20
KASTEN 11	21
Art. 5 GIG Rechtsansprüche	21
KASTEN 12	22
Art. 6 GIG Beweislasterleichterung.....	22
KASTEN 13	22
Art. 7 GIG Klagen und Beschwerden von Organisationen	22
KASTEN 14	23
Art. 3 BehiG Geltungsbereich	23
KASTEN 15	25
Art. 7 BehiG Rechtsansprüche bei Bauten, Einrichtungen oder Fahrzeugen	25
Art. 8 BehiG Rechtsansprüche bei Dienstleistungen	25
KASTEN 16	26
Art. 9 BehiG Beschwerde- und Klagelegitimation von Behindertenorganisationen	26
KASTEN 17	27
Art. 10 BehiG Unentgeltlichkeit des Verfahrens	27

KASTEN 18	27
Art. 261 ^{bis} StGB Diskriminierung und Aufruf zu Hass	27
KASTEN 19	30
Art. 173 StGB Üble Nachrede.....	30
Art. 174 StGB Verleumdung.....	31
Art. 177 StGB Beschimpfung	31
KASTEN 20	31
Art. 189 StGB Sexuelle Nötigung	31
Art. 190 StGB Vergewaltigung	32
Art. 191 StGB Schändung	32
Art. 194 StGB Exhibitionismus.....	32
KASTEN 21	32
Art. 198 StGB Sexuelle Belästigungen.....	32
KASTEN 22	32
Art. 28 ZGB Schutz der Persönlichkeit.....	32
Art. 28a Schutz der Persönlichkeit / Klage.....	32
KASTEN 23	33
Art. 328 OR Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers	33
KASTEN 24	34
Art. 328b OR Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers bei der Bearbeitung von Personendaten	34
KASTEN 25	34
Art. 336 OR Missbräuchliche Kündigung	34
Art. 336a OR Missbräuchliche Kündigung: Sanktionen	35
KASTEN 26	35
Art. 19 OR Inhalt des Vertrages.....	35
KASTEN 27	45
Art. 160 ZGB Name.....	45

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BehiG	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz), SR 151.3
BGE	Entscheid des Bundesgerichts (publiziert)
BGer	Bundesgericht
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom vom 18. April 1999, SR 101
BV48	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 12. September 1848
BV74	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 29. Mai 1874
CEDAW	Übereinkommen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, SR 0.108
ders.	derselbe
dies.	dieselbe
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EMRK	Konvention vom 4. November 1950 zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), SR 0.101
EU	Europäische Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
FZA	Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit vom 21. Juni 1999, SR 0.142.112.681
GIG	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) vom 24. März 1995, SR 51.1
ILO	International Labour Organization, Internationale Arbeitsorganisation
IVV	Verordnung vom 17. Januar 1961 über die Invalidenversicherung, SR 831.201
KRK	Übereinkommen vom 20. November 1989 über die Rechte des Kindes, SR 0.107
KV	Kantonsverfassung
Lit.	litera
MStG	Militärstrafgesetz vom 13. Juni 1927, SR 321.0
N	Note
OR	Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR), SR 220

RDK	Internationales Übereinkommen vom 21. Dezember 1965 zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, SR 0.104
RZ	Randziffer
S.	Seite
SR	Systematische Rechtssammlung [der Schweiz]
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311.0
StPO	Schweizerische Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007, SR 312.0
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907, SR 210
ZPO	Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008, SR 272
ZSR	Zeitschrift für Schweizerisches Recht

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie stellt die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung dar, wie sie im Schweizerischen Verfassungs- und Gesetzesrecht verankert und umgesetzt sind. Nach einer Erklärung der historischen Entwicklung des Verfassungsartikels werden die einschlägigen Rechtsvorschriften dargestellt, beginnend mit den von der Schweiz ratifizierten völkerrechtlichen Verträgen, welche einen grossen Einfluss auf das nationale Recht hatten, gefolgt von der Bundesverfassung, die mit Art. 8 BV und den dazu ergangenen zahlreichen richterlichen Konkretisierungen des Bundesgerichts den rechtlichen Grundstein legt. Im Anschluss wird das einfache Gesetzesrecht dargestellt, das einem sektoriellen Ansatz folgt. Namentlich vorgestellt werden das Gleichstellungsgesetz, das Behindertengleichstellungsgesetz sowie die Strafnorm gegen Diskriminierung und Aufruf zu Hass. Da alle anderen Diskriminierungsformen keinen spezialgesetzlichen Schutz erfahren, werden auch die einschlägigen allgemeinen Bestimmungen des Privat- und des Strafrechts dargestellt. In einem dritten Teil werden die wichtigsten Urteile in diesem Bereich zusammengefasst, bevor abschliessend die Grenzen und möglichen Entwicklungen dieser Grundsätze analysiert werden.

I. Einleitung

I.1. Kantonale Verfassungen unter der alten Eidgenossenschaft

Schon vor dem Einmarsch der Franzosen vom Februar/März 1798 gab es in mehreren Schweizer Kantonen Gewährleistungen der Gleichheit der Menschen, so etwa in der Menschenrechtserklärung der Republik Genf vom 5. Februar 1794 oder in der Basler Gleichheitsurkunde vom 20. Januar 1898.¹

I.2. Die Verfassungen der Helvetik und die Mediationsakte

Auf Bundesebene wurde das Gleichheitsgebot in den Verfassungen der Helvetik (1798 und 1802), die stark von den französischen und nordamerikanischen Freiheitsidealen beeinflusst waren, sowie in der Mediationsakte (1803) partiell gewährleistet. Diese Verfassungen enthielten kein allgemeines Rechtsgleichheitsgebot, sondern lediglich Verbote von Untertanenverhältnissen und Vorrechten nach Geburt (Adel, Aristokraten, Patrizier) und Berufsstand (Zünfte).

I.3. Die Bundesverfassung von 1848

In der ersten Bundesverfassung der Schweiz, der [Verfassung von 1848](#), wurde das aus den vorherigen Verfassungen bekannte Privilegienverbot mit einem allgemeinen Gleichbehandlungsgebot erweitert. Art. 4 der BV48 lautete wie folgt:

KASTEN 1

Art. 4 BV48

Alle Schweizer sind vor dem Geseze gleich. Es gibt in der Schweiz keine Unterthanenverhältnisse, keine Vorrechte des Orts, der Geburt, der Familien oder Personen.

Dieses Gleichheitsgebot war stark beeinflusst vom französischen Konzept der «égalité devant la loi» und beinhaltete in seiner Grundkonzeption keine Bindung des Gesetzgebers an das Gleichheitsprinzip, sondern meinte lediglich Rechtsgleichheit in der Rechtsanwendung.² Vom Rechtsgleichheitsprinzip ausgeschlossen blieben zunächst auch nichtchristliche Schweizer, namentlich die Juden, welchen das Recht auf freie Niederlassung und auf Gleichbehandlung aller Schweizerbürger noch bis 1866 versperrt war.³ Das Verbot der Jesuiten wurde bis 1973 in der Verfassung beibehalten; Frauen blieben von der rechtlichen Gleichberechtigung bis weit ins 20. Jahrhundert hinein ausgeschlossen; ihre verfassungsrechtliche Gleichstellung erfolgte erst 1981.

¹ SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 1.

² KÖLZ, *Verfassungsgeschichte*, S. 589.

³ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 3.

I.4. Die Bundesverfassung von 1874

In der [Bundesverfassung von 1874](#) wurde das allgemeine Gleichbehandlungsverbot unverändert in Art. 4 BV74 übernommen. Das mit der BV 1974 neu geschaffene Bundesgericht, das für die Beurteilung von Beschwerden gegen die Verletzung verfassungsmässiger Rechte zuständig war, begann sehr rasch mit der richterlichen Konkretisierung dieses Verfassungsartikels. Bereits 1880 anerkannte es die Rechtsgleichheit als verfassungsmässiges Individualrecht und erweiterte dessen Tragweite über den Wortlaut des Grundrechts hinaus dahin, dass es in der Rechtsetzung ebenso wie in der Rechtsanwendung gelten sollte⁴ und dass eine unterschiedliche Behandlung sich auf objektive, sachliche oder innere Gründe abstützen muss.⁵

Das Bundesgericht hatte aus dieser Bestimmung in einer über die Jahre andauernden, kreativen und evolutiven Rechtsprechung eine ganze Reihe von allgemeinen Grundsätzen, Grundrechten und Verfahrensgarantien abgeleitet, die bei der Totalrevision 1999 dann formell kodifiziert wurden. Dazu gehört das Verbot der formellen Rechtsverweigerung, der Anspruch auf rechtliches Gehör, auf unentgeltlichen Rechtsbeistand, das Verbot von überspitztem Formalismus, das Akteneinsichtsrecht wie auch das Verbot der Willkür. Auch der Vertrauensschutz gegenüber Behörden und das Prinzip der Rechtssicherheit wurden auf Art. 4 BV74 gestützt.⁶ Darunter figurierte auch ein Verbot der Diskriminierung, zumindest in seinen Grundzügen.⁷

Auch Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann beschäftigten das Bundesgericht schon ab den ersten Jahren seiner Existenz. Dabei ist auch in der Rechtsprechung ein Wandel zu beobachten. Während das Bundesgericht beispielsweise im Jahr 1887 im fehlenden Zugang von Frauen zum Anwaltsberuf keine Verletzung des Rechtsgleichheitsartikels (Art. 4 BV74) erkannte,⁸ so hielt es 1923 fest, die gesellschaftlichen Anschauungen über die Berufstätigkeit der Frau hätten sich geändert und ein Verbot, Frauen zum Anwaltsberuf zuzulassen, sei unter Gleichheitsaspekten nicht mehr zu rechtfertigen.⁹

Eine gesetzgeberische Erweiterung erfuhr das Rechtsgleichheitsgebot im Jahr 1981, als Volk und Stände dem sogenannten Geschlechtergleichstellungsartikel (Art. 4 Abs. 2 BV74) zustimmten. Dieser Artikel wurde als direkter Gegenvorschlag zu einer im «Internationalen Jahr der Frau» (1975) lancierten Verfassungsinitiative zur Verbesserung der rechtlich und tatsächlich minderen Stellung der Frau in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Familie in die Verfassung aufgenommen.¹⁰

Der neue Art. 4 BV lautete nunmehr:

⁴ [BGE 6 I 171](#) (Jäggi) E. 1.

⁵ SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 2.

⁶ SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 15.

⁷ Das Bundesgericht anerkannte schon im Jahr 1980 in seinem Urteil *Henggeler* ([BGE 106 Ib 182](#) E. 4a), dass es Fälle geben kann, in denen eine Ungleichbehandlung besonders problematisch sein kann, weil sie in einem Bereich erfolgt, der durch die Grundrechte einen besonderen Schutz erfährt. Dies ist der Fall, wenn die ungleiche Behandlung den Menschen in seiner Wertschätzung als Person betrifft oder im Bereich von verfassungsmässigen Ansprüchen der Bürger sowie von grundrechtsbeschränkenden Massnahmen erfolgt. In solchen Fällen müssen triftige und ernsthafte Gründe vorliegen, die sich aus den tatsächlichen Unterschieden ergeben, damit eine rechtliche Ungleichbehandlung vor der Verfassung standhält.

⁸ [BGE 13 I 1](#) (Kempin-Spyri).

⁹ [BGE 49 I 14](#) (Roeder).

¹⁰ BIGLER-EGGENBERGER / KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 88 m.w.H.

KASTEN 2

Art. 4 BV74

1 Alle Schweizer sind vor dem Geseze gleich. Es gibt in der Schweiz keine Untertanenverhältnisse, keine Vorrechte des Orts, der Geburt, der Familien oder Personen.

2 Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre Gleichstellung vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

I.5. Die Bundesverfassung nach der Totalrevision von 1999

In der Totalrevision der [Bundesverfassung](#), die 1999 in Kraft trat und noch heute das massgebliche Dokument darstellt, wurde das allgemeine Gleichbehandlungsgebot mit einer sprachlichen Anpassung («alle Menschen» anstatt «alle Schweizer») übernommen (Art. 8 Abs. 1 BV) und auch der Geschlechtergleichstellungsartikel wurde in die neue Verfassung überführt und durch den Begriff der «tatsächlichen Gleichstellung» ergänzt (Art. 8 Abs. 3 BV).

Das nunmehr überholte Privilegienverbot wurde in ein allgemeines Diskriminierungsverbot umformuliert (Art. 8 Abs. 2 BV). Während sowohl das Rechtsgleichheitsgebot wie auch das allgemeine Diskriminierungsverbot politisch nicht umstritten waren, drehten sich die parlamentarischen Beratungen lediglich um einzelne Tatbestände. In der parlamentarischen Debatte neu hinzugefügt wurden die Merkmale der körperlichen und geistigen Behinderung, die Lebensform, sowie das Element des Alters.¹¹

Hinzu kam ein neuer Absatz zur Gleichstellung der Menschen mit Behinderung (Art. 8 Abs. 4 BV). Auslöser hierfür waren einerseits parlamentarische Vorstösse¹² und andererseits erfolgreiches Lobbying der Behindertenorganisationen, die im UNO-Jahr für Behinderte (1998) konkrete Forderungen aufstellten.¹³

Der Art. 8 BV ist bis heute gültige.

¹¹ SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 4.

¹² Parlamentarische Initiative Suter ([95.418](#)) «Gleichstellung der Behinderten» vom 5. Oktober 1999.

¹³ BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 132.

II. Die einschlägigen Rechtsvorschriften auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung

II.1. Überblick

Die Prinzipien der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung haben in der Schweizer Rechtsordnung eine fundamentale Rolle.¹⁴ Sie haben transversalen Charakter und unterscheiden sich damit von anderen Grundrechten, da sie sich nicht auf einen bestimmten Rechtsbereich beschränken, sondern die gesamte Rechtsordnung durchziehen. Das Diskriminierungsverbot wie auch das Rechtsgleichheitsgebot sind in der Schweiz denn auch auf verschiedenen Ebenen der Normenhierarchie verankert. Diese werden im Folgenden dargestellt, wobei unterschieden wird zwischen völkerrechtlichen Verträgen, welche von der Schweiz ratifiziert wurden (II.2.), den verfassungsrechtlichen Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsgarantien (II.3.) sowie den spezialgesetzlichen Antidiskriminierungsbestimmungen auf Bundesebene (II.4.).

II.2. Internationales Recht

In der Schweizerischen Rechtsordnung hat das Völkerrecht Vorrang vor nationalem Recht (Art. 5 Abs. 4 der Schweizer Bundesverfassung). Eine Ausnahme vom Vorrang des Völkerrechts besteht nur dann, wenn der Gesetzgeber in einem späterem Erlass ausdrücklich von den völkerrechtlichen Vorgaben abweichen wollte¹⁵. Diese Ausnahme ist aber nicht anwendbar auf menschenrechtliche Garantien, und somit im hier interessierenden Themenbereich nicht von Relevanz.

Die Schweiz folgt dem monistischen System. Damit sind völkerrechtliche Abkommen ab dem Zeitpunkt der Ratifikation durch die Schweiz integraler Bestandteil des nationalen Rechts und bedürfen keines weiteren Umsetzungsaktes, um innerstaatliche Geltung zu erlangen.

Eine von der innerstaatlichen Geltung getrennt zu betrachtende Frage ist diejenige nach der innerstaatlichen Anwendbarkeit. Nur diejenigen Bestimmungen völkerrechtlicher Verträge sind in der Schweiz direkt anwendbar, die *self-executing* sind. Voraussetzung dafür ist nach konstanter Rechtsprechung des Bundesgerichts, dass die Bestimmung Rechte und Pflichten Privater regelt, sich an die rechtsanwendenden Behörden richtet sowie genügend bestimmt ist, um Grundlage eines Entscheids im Einzelfall zu bilden.¹⁶ Bestimmungen, die nicht *self-executing* sind, binden nur die Behörden und müssen vom Gesetzgeber umgesetzt und präzisiert werden.

Die Schweiz hat zahlreiche multilaterale Verträge ratifiziert, welche einen Schutz vor Diskriminierung bieten. Viele dieser Verträge hatten auch einen direkten und massgebenden Einfluss auf die Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes im nationalen Recht oder bewirkten die Abschaffung von diskriminierenden Bestimmungen im nationalen Recht, weshalb hier eine Auflistung der einschlägigen Konventionen erfolgt.

¹⁴ AUER/MALINVERNI/HOTTELIER, *Droit constitutionnel suisse II*, Rz. 1081.

¹⁵ Sog. «Schubert-Praxis», [BGE 99 Ib 39](#) (Schubert).

¹⁶ Vgl. u.a. [BGE 136 I 297](#) E. 8.1.; [BGE 133 I 286](#) E. 3.2.

- *UNO-Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte*, ratifiziert von der Schweiz am am 18. Juni 1992. Gemäss Rechtsprechung des Schweizer Bundesgerichts sind die Bestimmungen des UNO-Paktes I – im Gegensatz zu jenen des UNO-Paktes II – bis auf wenige Ausnahmen grundsätzlich nicht direkt anwendbar.¹⁷
- *UNO-Pakt über bürgerliche und politische Rechte*, ratifiziert von der Schweiz am am 18. Juni 1992. Die Schweiz hat zu Art. 26 UNO-Pakt II einen Vorbehalt angebracht, wonach diese Bestimmung nur für diejenigen Rechte anwendbar ist, die explizit vom Übereinkommen garantiert werden. Somit hat Art. 26 UNO-Pakt II für die Schweiz nur akzessorischen Gehalt und geht nicht über Art. 2 Abs. 1 des UNO-Paktes II hinaus. Zudem hat die Schweiz das Fakultativprotokoll zum UNO-Pakt II, das ein Individualbeschwerdeverfahren für Verstösse gegen die Paktgarantien vorsieht, nicht ratifiziert.
- *Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)*, ratifiziert von der Schweiz am 28. November 1974. Die EMRK war und ist von grosser Bedeutung für die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung in der Schweiz. Bereits die Absicht, der EMRK beizutreten, trug wesentlich zur Einführung des Frauenstimmrechts auf Bundesebene 1972 in der Schweiz bei. Seither hat auch die Rechtsprechung des EGMR starken Einfluss auf die Ausgestaltung des Gleichstellungsrechts und auf die Abschaffung diskriminierender Gesetzesbestimmungen gehabt (siehe dazu unten, III.2.). Die Bestimmungen der EMRK sind in der Schweiz direkt anwendbar.¹⁸ Das Bundesgericht spricht den in der EMRK enthaltenen Garantien, soweit sie Grundrechte verbürgen, einen verfassungsrechtlichen Inhalt zu.¹⁹ Daraus hat das Bundesgericht u.a. abgeleitet, dass die EMRK-Rechte bei der Auslegung von verfassungsmässigen Grundrechten heranzuziehen ist²⁰ und dass die Verletzung von Rechten aus der EMRK verfahrensrechtlich in gleicher Weise zu rügen ist wie die Verletzung verfassungsmässiger Rechte.²¹
- *Rassendiskriminierungsübereinkommen der UNO (RDK)*, ratifiziert von der Schweiz am 29. November 1994. Die Ratifizierung des Rassendiskriminierungsübereinkommens hat zur Aufnahme der sog. «Antirassismus-Strafnorm» im Schweizerischen Strafgesetzbuch (Art. 261^{bis} StGB) geführt (dazu näher unten, II.4.3.). Die Schweiz hat die Möglichkeit zur Individualbeschwerde an den Rassendiskriminierungsausschuss der UNO anerkannt.
- *Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)*, ratifiziert von der Schweiz am 27. März 1997. Die Schweiz ist dem CEDAW-Übereinkommen erst 1997, nach einem umfassenden Legislativprogramm zur Aufhebung verschiedener Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Bundes- und kantonalen Recht,²² beigetreten. Die Schweiz hat auch das Zusatzprotokoll zu CEDAW, welches eine Individualbeschwerdemöglichkeit an den CEDAW-Ausschuss vorsieht, ratifiziert.
- *ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit*, ratifiziert von der Schweiz am 25. Oktober 1972. Die

¹⁷ Z.B. [BGE 136 I 290](#) E. 2.3.1; [BGE 139 I 257](#) E. 6.

¹⁸ So die konstante Rechtsprechung des Bundesgerichts, [BGE 117 Ib 367](#) E. 2c; [BGE 102 Ia 196](#) E. 3.

¹⁹ [BGE 117 Ib 367](#) E. 2c.

²⁰ [BGE 114 Ia 179](#) ff.; [BGE 106 Ia 404](#).

²¹ [BGE 101 Ia 67](#); im gleichen Sinn [BGE 102 Ia 196](#) E. 3.

²² Bericht des Bundesrats über das Rechtsetzungsprogramm «Gleiche Rechte für Mann und Frau» vom 26. Februar 1986, [BBl 1986 I 1144](#).

ses Abkommen hatte in der Schweiz einen massgeblichen Einfluss auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung zur Lohngleichheit zwischen Frau und Mann sowie auf die Entwicklung des Gleichstellungsgesetzes.

- ILO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, ratifiziert von der Schweiz am 13. Juli 1961.
- Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention), von der Schweiz ratifiziert am 14. Dezember 2017.
- *Übereinkommen über die Rechte des Kindes (KRK)*, von der Schweiz ratifiziert am 24. Februar 1997. Die Schweiz hat 2017 alle drei Zusatzprotokolle zur Kinderrechtskonvention ebenfalls ratifiziert.
- *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*, von der Schweiz ratifiziert am 15. April 2014. Das Zusatzprotokoll, welches ein Individualbeschwerdeverfahren an den Behindertenrechtsausschuss etabliert, wurde von der Schweiz nicht ratifiziert.
- Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit, ratifiziert von der Schweiz am 16. Oktober 2000. Das schweizerische Bundesgericht erachtet die Bestimmungen des FZA, und insbesondere die Diskriminierungsverbote aufgrund der Nationalität, als direkt anwendbar.²³

Weitere internationale Verträge mit Bedeutung für die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung wurden von der Schweiz nicht ratifiziert. Dazu zählen insbesondere:

- Die UNO-Wanderarbeiterkonvention,
- Die Europäische Sozialcharta,
- Das 12. Zusatzprotokoll zur EMRK, sowie
- Die Übereinkommen der ILO Nr. 156 über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer, Nr. 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber vom 22. Juni 1982 sowie Nr. 175 über die Teilzeitarbeit.

Abschliessend ist auch darauf hinzuweisen, dass die Schweiz als Nicht-Mitgliedstaat der Europäischen Union nicht an die entsprechenden Instrumente des Acquis gebunden ist, namentlich nicht an die Richtlinien 2000/43, 2000/78, 2004/113 sowie 2006/54 und die zugrundeliegenden primärrechtlichen Grundlagen. Während das Recht der Geschlechtergleichstellung in der Schweiz stark vom Gleichstellungsrecht der EU und der korrespondierenden Rechtsprechung des EuGH beeinflusst wurde, zeigen sich bei den restlichen Diskriminierungsgründen, insbesondere Rasse, Religion, Behinderung und sexuelle Orientierung, grosse Unterschiede zwischen dem Schweizerischen und dem Unionsrecht.

II.3. Bundesverfassung

Die [Bundesverfassung](#) der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist der ranghöchste Erlass in der Schweiz. Die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung sind in Art. 8 der Bundesverfassung von 1999 verankert.

²³ Vgl. [BGE 136 II 241](#) E. 16.2.

Art. 8 BV enthält vier Absätze, welche jeweils unterschiedliche Teilgehalte des Gleichheitsprinzips verankern und konkretisieren. Während Abs. 1 das allgemeine Rechtsgleichheitsverbot enthält, verankert Abs. 2 das Diskriminierungsverbot. Darauf folgen zwei weitere Absätze, die Gleichstellungsvorgaben für zwei besondere Bereiche machen, nämlich die Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 8 Abs. 3), und von Menschen mit Behinderungen (Art. 8 Abs. 4).

KASTEN 3

Art. 8 BV Rechtsgleichheit

1 *Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.*

2 *Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.*

3 *Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.*

4 *Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.*

Auch die meisten Kantone kennen in ihren Kantonsverfassungen ebenfalls die Rechtsgleichheitsgarantie und das Diskriminierungsverbot.²⁴ In der Regel garantieren alle Kantone die Rechtsgleichheit und das Verbot der Diskriminierung aus allen oder einzelnen der in der Bundesverfassung genannten Merkmale. Einige Kantone kennen darüber hinaus besondere Bestimmungen über die Gleichstellung von Mann und Frau und/oder die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen. Einige garantieren etwa die Anerkennung der Gebärdensprache²⁵, oder erlauben ausdrücklich positive Fördermassnahmen zur Erreichung tatsächlicher Gleichstellung.²⁶

II.3.1. Das Rechtsgleichheitsgebot

Art. 8 Abs. 1 enthält das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot. Er hält im Wortlaut fest:

KASTEN 4

Art. 8 Abs. 1 BVs

1 *Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.*

Die Rechtsgleichheit folgt im Grundrechtekatalog der BV unmittelbar auf die Menschenwürde (Art. 7 BV), was auf die enge Verknüpfung der beiden Artikel hinweist.²⁷ Ebenfalls besteht eine enge Verbindung zum Willkürverbot (Art. 9 BV): Ein unrechtmässiges Abstellen auf verpönte Gründe stellt eine Verletzung der Rechtsgleichheit dar, was als besondere Form der Willkür gilt.²⁸

²⁴ Vgl. Art. 11 und 12 KV Zürich; Art. 10 KV Bern; Art. 11 KV Uri; Art. 4 KV Glarus; § 5 KV Zug; Art. 9 KV Fribourg; §§ 8 und 9 KV Basel-Stadt; § 7 KV Basel-Land; Art. 11 KV Schaffhausen; Art. 5 KV Appenzell Ausserrhoden; § 10 KV Aargau; Art. 7 KV Tessin; Art. 10 KV Waadt; Art. 8 KV Neuchâtel; Art. 15 und 16 KV Genf; Art. 6 KV Jura.

²⁵ So u.a. Art. 12 KV Zürich; Art. 16 Abs. 3 KV Genf.

²⁶ Art. 11 Abs. 5 KV Zürich.

²⁷ SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 12; vgl. auch [BGE 138 I 217](#) E. 3.3.3.

²⁸ SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 13; gl. auch [BGE 131 I 394](#) E. 4.2.

II.3.1.1 Anwendungsbereich

Träger dieses Grundrechts sind alle natürlichen und juristischen Personen. Der Schutz steht somit auch ausländischen Personen oder juristischen Personen mit Sitz im Ausland zu.²⁹ Das allgemeine Rechtsgleichheitsverbot richtet sich an alle staatlichen Aufgabenträger. Dazu gehören die rechtsanwendenden Behörden, der Gesetzgeber, sowie alle, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen. Eine direkte Drittwirkung unter Privaten kommt dem Rechtsgleichheitsgebot hingegen nicht zu.³⁰

Das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot zielt auf gleiche, sachgerechte Behandlung in allen Bereichen staatlicher Aufgabenerfüllung und ist somit ein Querschnittsgrundrecht. Es schützt sowohl vor unsachlichen Differenzierungen (Recht auf formelle Gleichbehandlung) als auch vor unsachgerechten Gleichbehandlungen (Recht auf Differenzierung, materielle Gleichheit). Grundsätzlich handelt es sich bei Art. 8 Abs. 1 um ein Abwehrrecht.³¹ In bestimmten Fällen können sich daraus aber auch Leistungsansprüche ergeben, nämlich dann, wenn sich die unsachgerechte Differenzierung nicht auf andere Weise beseitigen lässt.³²

Eine Einschränkung im Anwendungsbereich von Art. 8 Abs. 1 BV ergibt sich aus der föderalistischen Staatsstruktur der Schweiz. Die Kantone dürfen in ihrem Zuständigkeitsbereich für dieselbe Materie unterschiedliche Regelungen aufstellen respektive vom Bundesrecht gewährte Ermessens- und Gestaltungsspielräume verschieden nutzen. Eine ungleiche Regelung oder Behandlung in zwei unterschiedlichen Kantonen stellt somit keine Verletzung des Rechtsgleichheitsgebots dar.³³

Das Rechtsgleichheitsgebot gilt sowohl in der Rechtsetzung wie auch in der Rechtsanwendung.

II.3.1.2 Rechtsgleichheit in der Rechtsetzung

Das Gebot der Rechtsgleichheit in der Rechtsetzung ist nach der auf Aristoteles zurückgehenden Formel des Bundesgerichts verletzt, wenn «Gleiches nicht nach Massgabe seiner Gleichheit gleich oder Ungleichheit nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird».³⁴ Dies ist der Fall wenn ein «Erlass hinsichtlich einer entscheidungswesentlichen Tatsache rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn er Unterscheidungen unterlässt, die sich auf Grund der Verhältnisse aufdrängen.»³⁵

Sowohl Differenzierungen als auch Gleichbehandlungen halten vor Art. 8 Abs. 1 nur dann Stand, wenn sie im Hinblick auf die vom Erlass geregelten Verhältnisse vernünftig und sachgerecht erscheinen. Die Ungleichbehandlung oder die Gleichbehandlung muss sich sachlich begründen können; anderenfalls verstösst sie gegen das Rechtsgleichheitsgebot. Mit anderen

²⁹ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 19, SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 16f., AUBERT/MAHON, *Petit commentaire*, Art. 8 N 6.

³⁰ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 20; BIAGGINI, *BV-Kommentar*, Art. 8 N 8.

³¹ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 27.

³² WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 27. Dies ist etwa dann der Fall, wenn jemand aufgrund unsachgerechter Differenzierung von einer Begünstigung oder Teilhabe ausgeschlossen wird und sich die Ungleichbehandlung nur durch Ausdehnung der Begünstigung bzw. Gewährung der Teilhabe beseitigen lässt.

³³ Vgl. [BGE 136 I 1](#) (*Hundegesetz Zürich*) E. 4.4.4 und [133 I 249](#) E. 3.4 (*Hundegesetz Wallis*); siehe WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 25 m.w.H.

³⁴ [BGE 136 I 1](#) E. 4.1. u.v.m.

³⁵ Statt vieler: [BGE 138 I 321](#) E. 3.2.

Worten ist die Schrankenregelung zur Einschränkung von Grundrechten (Art. 36 BV) nicht auf den allgemeinen Gleichheitssatz anwendbar: Eine unsachliche Begründung lässt sich nicht rechtfertigen. Dabei anerkennt die Lehre und die Rechtsprechung, dass die Festlegung, wann die Verhältnisse eine Ungleichbehandlung von Rechtsunterworfenen rechtfertigen, selber das Ergebnis einer Wertung ist, welche je nach Ort und Zeit der Beurteilung unterschiedlich ausfallen kann.³⁶

In der bundesgerichtlichen Rechtsprechung lässt sich für die Beurteilung der Sachgerechtigkeit von Ungleichbehandlungen und Gleichbehandlungen kein gefestigtes Prüfprogramm erkennen. Aus der reichhaltigen Kasuistik lässt sich erkennen, dass die Prüfungsdichte je nach Kontext variiert: Während das Gericht etwa im Planungsrecht der Rechtsgleichheit nur eine abgeschwächte Bedeutung attestiert und es genügen lässt, dass die Planung nicht geradezu willkürlich ist³⁷, wendet es bei Ungleichbehandlungen nach personenbezogenen Kriterien sowie bei der Wahrnehmung von grundrechtlichen Ansprüchen³⁸ einen strengeren Massstab an. Im Bereich der politischen Rechte (Wahl- und Stimmrecht) fordert es nahezu absolute Gleichbehandlung.³⁹ Sehr selten sind Fälle materieller Gleichbehandlung, in denen das Bundesgericht einen Anspruch auf Differenzierung bejaht hat.⁴⁰

II.3.1.3 Rechtsgleichheit in der Rechtsanwendung

In der Rechtsanwendung beschränkt sich der Anwendungsbereich des Rechtsgleichheitsgebots auf den jeweiligen Zuständigkeitsbereich ein- und derselben Behörde. Keine rechtsungleiche Behandlung liegt deshalb vor, wenn die Rechtsmittelbehörde anders entscheidet als die untergeordnete Behörde in einem analogen Fall⁴¹ oder wenn die Kantone zu bundesrechtlichen Vorschriften eine unterschiedliche Rechtspraxis entwickeln.

Für die rechtsanwendenden Behörden ergibt sich aus dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot zunächst das Verbot, unbestimmte Rechtsbegriffe einmal so und einmal anders auszulegen, oder das Gesetz in undifferenzierter Weise auf ungleiche Sachverhalte anzuwenden.⁴² Im gleichen Sinne müssen gleiche Sachverhalte mit gleichen relevanten Tatsachen gleich behandelt werden, es sei denn, ein sachlicher Grund rechtfertige die unterschiedliche Behandlung.⁴³

Das Rechtsgleichheitsgebot setzt den Behörden zudem Grenzen für Praxisänderungen. Solche halten vor dem Rechtsgleichheitsgebot ebenfalls nur Stand, wenn sie sich auf ernsthafte, sachliche Gründe (etwa die bessere Erkenntnis des Gesetzeszwecks, die Anpassung an veränderte Verhältnisse oder gewandelte Rechtsanschauungen) stützen können.⁴⁴

³⁶ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 31; illustrativ ist insbesondere der Wandel der Rechtsprechung zur Stellung der Frau: [BGE 13 I 1](#) (*Kempin-Spyri*) von 1997 und [BGE 49 I 14](#) (*Roeder*) von 1923 betreffend Zulassung der Frauen zum Anwaltsberuf; [BGE 83 I 173](#) (*Quinche et al.*) von 1957 und [BGE 116 Ia 359](#) (*Rohner et al.*) von 1990 betreffend das politische Stimmrecht der Frauen.

³⁷ [BGE 121 I 245](#) E. 6e/bb.

³⁸ [BGE 106 Ib 182](#) (*Henggeler*) E. 4a.

³⁹ [BGE 131 I 74](#) E. 3.1-3.2.

⁴⁰ Eines der wenigen Beispiele ist [BGE 136 II 457](#) (undifferenzierte Behandlung von Schwarz- und Graufahrern).

⁴¹ [BGE 102 Ia 81](#) E. 3.

⁴² Vgl. [BGE 136 V 231](#) E. 6.1.; [BGE 129 V 110](#) E. 1.2.2.

⁴³ [BGE 131 I 105](#) E. 3.1.

⁴⁴ [BGE 134 V 72](#) E. 3.3; [BGE 134 V 359](#) E. 8.1.

Aus dem Rechtsgleichheitsgebot in der Rechtsanwendung ergibt sich indes kein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht: Die Tatsache, dass eine Behörde in einem anderen Fall das Gesetz nicht richtig angewendet hat, gibt dem Einzelnen grundsätzlich keinen Anspruch darauf, ebenfalls in Abweichung vom Gesetz behandelt zu werden.⁴⁵

II.3.1.4 Egalisierungsgebot (konstitutiv-institutionelle Dimension)

Schliesslich wird in der Doktrin auch eine konstitutiv-institutionelle Dimension des Rechtsgleichheitsgebots anerkannt, welche sich im Sinne eines Egalisierungsgebots an den Gesetzgeber richtet. Demnach ergibt sich aus dem Rechtsgleichheitsgebot auch ein Auftrag an den Staat, soziale Ungleichheiten zwischen den Menschen abzubauen und für Chancengleichheit im Zugang zur Rechtswahrnehmung zu sorgen, insbesondere in der Wahrnehmung der Freiheits- und politischen Rechte sowie im Zugang zu den für die menschliche Existenz und Freiheit existenziellen Lebensbereichen.⁴⁶ Dieses Egalisierungsgebot stellt damit gewissermassen eine Konkretisierung des Sozialstaatsprinzips dar.⁴⁷

II.3.2. Das Diskriminierungsverbot

Im Rahmen der Totalrevision der Bundesverfassung 1999 ist das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot um das spezifischere Diskriminierungsverbot ergänzt worden. Im Wortlaut lautet Art. 8 Abs. 2 BV wie folgt:

KASTEN 5

Art. 8 Abs. 2 BV

2 Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

Art. 8 Abs. 2 enthält kein absolutes Anknüpfungsverbot an diese sensiblen Merkmale.⁴⁸ Eine solche Anknüpfung begründet zunächst lediglich den blossen Verdacht einer unzulässigen Differenzierung. Dieser kann durch eine qualifizierte Rechtfertigung umgestossen werden.⁴⁹ Das Bundesgericht unterscheidet zwischen direkter und indirekter (oder mittelbarer) Diskriminierung.

II.3.2.1 Direkte Diskriminierung

Eine direkte Diskriminierung liegt gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung vor, «wenn eine Person ungleich behandelt wird allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, welche historisch oder in der gegenwärtigen sozialen Wirklichkeit tendenziell ausgegrenzt oder als minderwertig angesehen wird. Die Diskriminierung stellt eine qualifizierte Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen dar, indem sie eine Benachteiligung von Menschen bewirkt, die als Herabwürdigung oder Ausgrenzung einzustufen ist, weil sie an Unterscheidungsmerkmalen anknüpft, die einen wesentlichen und nicht oder nur

⁴⁵ [BGE 135 IV 191](#), 194 f. E. 3.3; [BGE 132 II 485](#) E. 8.6.

⁴⁶ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 43; AUER/MALINVERNI/HOTTELIER, *Droit constitutionnel suisse II*, Rz. 1032; SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 30; WALDMANN, *Diskriminierungsverbot*, S. 81 ff.

⁴⁷ SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 30 und 32.

⁴⁸ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 51.

⁴⁹ [BGE 138 I 305](#) E. 3.3 S. 316 f.; [BGE 135 I 49](#) E. 4.1 S. 53 f. mit Hinweisen.

schwer aufgebaren Bestandteil der Identität der betroffenen Personen ausmachen.»⁵⁰ Eine Diskriminierungsabsicht ist nicht erforderlich.⁵¹

II.3.2.2 Indirekte Diskriminierung

Eine indirekte oder mittelbare Diskriminierung liegt demgegenüber nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts vor, wenn «eine Regelung, die keine offensichtliche Benachteiligung von spezifisch gegen Diskriminierung geschützten Gruppen enthält, in ihren tatsächlichen Auswirkungen Angehörige einer solchen Gruppe besonders benachteiligt, ohne dass dies sachlich begründet wäre.»⁵² Von einer indirekten Diskriminierung wird insbesondere ausgegangen, «wenn ein Rechtsakt bzw. dessen Anwendung nicht der Form nach, sondern aufgrund der Auswirkungen für eine bestimmte geschützte Personengruppe eine qualifiziert rechtsungleiche Schlechterstellung zur Folge haben kann. Gleichermassen wird eine solche angenommen, wenn eine Norm neutrale Differenzierungen aufweist und besonders geschützte Personengruppen in spezifischer Weise rechtsungleich trifft oder aber wenn mangels erforderlicher Differenzierung eine des Schutzes bedürftige Gruppe besonders benachteiligt wird.»⁵³

II.3.2.3 Diskriminierungsmerkmale

Die sensiblen Merkmale werden in Art. 8 Abs. 2 BV aufgezählt. Die Aufzählung ist nicht abschliessend und erlaubt grundsätzlich eine Erweiterung im Rahmen der Grundrechtskonkretisierung.⁵⁴ Den sensiblen Merkmalen ist gemein, dass es sich um personenbezogene Merkmale, die identitätsbildend und nur schwer abänderbar oder deren Veränderung unzumutbar ist, und die in der Geschichte oder in der jüngsten Vergangenheit Anlass zu Stigmatisierung und Herabwürdigung gegeben haben.⁵⁵ Die folgenden Merkmale sind in der BV ausdrücklich genannt.

II.3.2.3.a) Herkunft

Vom Merkmal der «Herkunft» erfasst sind insbesondere Differenzierungen nach der ethnischen, kulturellen und geografischen Herkunft.⁵⁶ Dabei können sich Überschneidungen zu den Merkmalen Rasse oder religiöse Überzeugung ergeben. Nicht restlos geklärt ist, inwiefern auch Differenzierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit unter das Merkmal der Herkunft fallen.⁵⁷

⁵⁰ Statt vieler: [BGE 139 I 169](#) E. 7.2.1.

⁵¹ [BGE 129 I 217](#) E. 2.2.4; vgl. auch WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 60.

⁵² [BGE 139 I 169](#) E. 7.2.1.; [BGE 138 I 305](#) E. 3.3 S. 316 f.; [BGE 135 I 49](#) E. 4.1 S. 53 f. mit Hinweisen.

⁵³ [BGE 139 I 169](#) E. 7.2.2.; [BGE 135 I 49](#) E. 4.3 S. 55.

⁵⁴ [BGE 126 II 377](#) E. 6a; WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 65; AUER/MALINVERNI/HOTTELIER, *Droit constitutionnel suisse II*, Rz. 1089; BIAGGINI, *BV-Kommentar*, Art. 8 N 23; SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 61.

⁵⁵ [BGE 130 I 352](#) E. 6.1.2.; SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 61; MARTENET, *Egalité*, Rz. 872 ff.

⁵⁶ [BGE 136 I 309](#) E. 4.3.; [BGE 129 I 392](#) E. 3.2.2.

⁵⁷ In der Lehre sind die Ansichten geteilt. Während ein Teil der Lehre Ungleichbehandlungen nach der Staatsangehörigkeit pauschal dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot (Art. 8 Abs. 1) zuordnen (so etwa GRISEL, *Egalité*, Rz. 156; HANGARTNER, «Diskriminierung – ein neuer verfassungsrechtlicher Begriff», 117), scheinen andere solche Ungleichbehandlungen generell unter das Diskriminierungsverbot aufgrund der Herkunft (Art. 8 Abs. 2) zu subsumieren (so etwa AUBERT/MAHON, *Petit commentaire*, Art. 7 N 16-a; AUER/MALINVERNI/HOTTELIER, *Droit constitutionnel suisse II*, Rz. 1090). Ein vermittelnder Ansatz wird von WALDMANN («Kommentar zu Art. 8 BV», N 68), sowie MÜLLER/SCHNEIDER, *Grundrechte*, S. 714, vertreten, wonach Ungleichbehandlungen aufgrund der Staatsangehörigkeit im Grundsatz nach den Anforderungen des allgemeinen Gleichheitssatzes zu beurteilen sind, während Ungleichbehandlungen, die z.B. nur gewisse Ausländergruppen betreffen oder eindeutig auf xenophoben Moti-

II.3.2.3.b) Rasse

Mit dem Merkmal der «Rasse» ist das Phänomen sozialer Kategorisierungen gemeint, die an ein Bündel von mehr oder weniger äusserlich wahrnehmbaren Eigenschaften (Haut-, Augen-, oder Haarfarbe, Physiognomie, aber auch Religion oder Sprache) anknüpfen.⁵⁸ Da es sich bei der «Rasse» um ein soziales Konstrukt handelt, lassen sich für darauf basierende Differenzierungen kaum qualifizierte sachliche Gründe finden und eine direkte Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse wird in der Regel nicht gerechtfertigt werden können.⁵⁹

II.3.2.3.c) Geschlecht

Die Lehre postuliert, dass Geschlecht nicht nur als biologisches, sondern auch als soziales Konstrukt verstanden wird⁶⁰ und sich der Schutz von Art. 8 Abs. 2 BV nicht nur auf Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern (hierfür gilt Art. 8 Abs. 3, siehe unten, als *lex specialis*), sondern auch Benachteiligung von Transmenschen oder Personen mit einer Geschlechtsvariante darunter fallen.⁶¹ Nicht unter das Merkmal «Geschlecht» fällt hingegen die sexuelle Orientierung.⁶²

II.3.2.3.d) Alter

Das Merkmal „Alter“ bezieht sich auf alle altersbezogenen Ungleichbehandlungen. Die Anforderungen an den Prüfungsmassstab variieren je nach Altersgruppe: Bei Kindern und Jugendlichen ist den besonderen Schutzbedürfnissen, die verfassungsrechtlich insbesondere in Art. 11 Abs. 1 BV festgehalten sind, Rechnung zu tragen; diese können aber auch gerade zugunsten von Sonderbehandlungen sprechen. Besonders streng zu würdigen sind Altersschränken im Bereich anderer Grundrechte und der politischen Rechte.⁶³ In anderen Bereichen lässt es das Bundesgericht genügen, wenn Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters durch einen einfachen sachlichen Grund (und nicht eine „besonders qualifizierte Rechtfertigung“ wie bei den anderen Diskriminierungsmotiven) gerechtfertigt werden können.⁶⁴

II.3.2.3.e) Sprache

Von diesem Merkmal erfasst sind alle Sprachen, auch die Dialekte oder die Gebärdensprache. Überschneidungen zum Merkmal der Herkunft lassen sich hierbei aber kaum vermeiden. Ebenso bestehen Überschneidungen zum Grundrecht der Sprachenfreiheit (Art. 18 BV). Zum Tragen kommt das Diskriminierungsmerkmal der Sprache insbesondere im Bereich von sprachlichen Voraussetzungen für eine Anstellung im öffentlichen Dienst oder bei der Kommunikation von Behörden mit Bürgerinnen und Bürgern, insbesondere in zweisprachigen Kantonen⁶⁵.

ven beruhen, im Sinne des Diskriminierungsverbots von Art. 8 Abs. 2 eine verbotene Anknüpfung an die Herkunft bedeuten können.

⁵⁸ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 69.

⁵⁹ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 69; WALDMANN, *Diskriminierungsverbot*, S. 592; MÜLLER/SCHEFER, *Grundrechte*, S. 721.

⁶⁰ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 71; SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 70.

⁶¹ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 71; SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 70.

⁶² [BGE 145 II 153](#) E. 4.

⁶³ MÜLLER/SCHEFER, *Grundrechte*, S. 726; WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 73.

⁶⁴ [BGE 124 I 297 \(Neuenburger Notariatsgesetz\)](#); [BGE 133 I 259 \(Basel-Städtisches Notariatsgesetz\)](#).

⁶⁵ [BGE 127 V 219](#).

II.3.2.3.f) Soziale Stellung

Dieses Merkmal steht für eine soziale Identität, einen gesellschaftlichen Status, der durch die Abstammung, berufliche Stellung, der Zugehörigkeit zu bestimmten Institutionen oder durch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erworben wurde.⁶⁶ Das Bundesgericht stellt jedoch hohe Anforderungen an die Annahme einer Diskriminierung aufgrund der sozialen Stellung und verlangt in der Regel zusätzlich, dass es sich bei einer Person mit einer bestimmten sozialen Stellung um eine spezifisch schutzwürdige Gruppe handelt und dass das Merkmal nicht nur vorübergehend besteht. In diesem Sinne hat es diese Voraussetzungen etwa bejaht für ausserehelich Geborene⁶⁷, verneint sie jedoch konsequent bei Fürsorgeabhängigen.⁶⁸

II.3.2.3.g) Lebensform

Mit diesem Merkmal sollte gemäss seiner Entstehungsgeschichte hauptsächlich dem Schutzbedürfnis Homosexueller Rechnung getragen.⁶⁹ Darüber hinaus bezieht sich der Begriff der Lebensform auch auf das Leben im Konkubinat⁷⁰, in einer Wohngemeinschaft sowie auf die Lebensform der Fahrenden.⁷¹

II.3.2.3.h) Religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung

Dieses Merkmal weist enge Bezüge zu den Grundrechten der freien Meinungsbildung und -äusserung (Art. 16, sowie 20 und 21 BV) sowie zur Glaubens- und Gewissensfreiheit (Art. 15 BV) auf. Dem Diskriminierungsverbot kommt nur dann ein über diese Garantien hinausgehender eigenständiger Gehalt zu, wenn eine Person aufgrund ihrer Überzeugung ungleich behandelt wird, etwa wenn jemand aufgrund der Zugehörigkeit zur islamischen Religion nicht eingebürgert wird⁷² oder aufgrund seiner Parteilosigkeit nicht als amtlicher Verteidiger zugelassen wird.⁷³

II.3.2.3.i) Körperliche, geistige oder psychische Behinderung

Gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts gilt das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung für Personen, „die in ihren körperlichen, geistigen oder psychischen Fähigkeiten auf Dauer beeinträchtigt sind und für welche die Beeinträchtigung je nach ihrer Form schwerwiegende Auswirkungen auf elementare Aspekte der Lebensführung hat“.⁷⁴ In der Lehre wird unter Verweis auf die Begriffsumschreibung internationaler Organe und Konventionen eine weite Auslegung des Begriffs der Behinderung verlangt, welche sowohl die kör-

⁶⁶ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 75; AUER/MALINVERNI/HOTTELIER, *Droit constitutionnel suisse II*, Rz. 1101, SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 74.

⁶⁷ [BGE 136 I 309](#) E. 4.3.

⁶⁸ [BGE 135 I 49](#) E. 5; vgl. auch [BGE 136 I 309](#) E. 4.3.

⁶⁹ Vgl. [BGE 126 II 425](#) E. 4c/aa.

⁷⁰ Vgl. BIAGGINI, «BV-Komm Art. 8», N 24; WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 78. In der Rechtsprechung wurden Ungleichbehandlungen zwischen Ehepaaren und Konkubinatspaaren bisher aber unter Art. 8 Abs. 1 geprüft, vgl. [BGE 140 I 77](#).

⁷¹ [BGE 138 I 205](#) E. 5.4.

⁷² [BGE 134 I 49](#) E. 2.1.; [BGE 134 I 56](#) E. 4.1.

⁷³ [BGE 138 I 217](#) E. 3.3.5.

⁷⁴ [BGE 135 I 49](#) E. 6.1.

perlichen Anlagen der Betroffenen wie auch die Strukturen und Einrichtungen der Gesellschaft berücksichtigt.⁷⁵ In der Praxis werden sowohl der Behindertenbegriff als auch die qualifizierte Rechtfertigung in erster Linie kontextabhängig beurteilt.⁷⁶

II.3.2.3.j) Weitere Merkmale

Auch die Anerkennung weiterer Merkmale ist, wie erwähnt, möglich, solche kommen jedoch in der Praxis kaum vor. Bislang noch keinen Niederschlag in der Rechtsprechung gefunden hat das Konzept der intersektionellen Diskriminierung, wonach sich das Vorhandensein mehrerer Diskriminierungsmerkmale zu einer neuen Qualität von Diskriminierung verdichtet.⁷⁷

II.3.2.4 Rechtfertigung

Liegt eine Anknüpfung an ein sensibles Merkmal vor (sei es im Rahmen einer unmittelbaren Anknüpfung, also einer direkten Diskriminierung, oder aufgrund der unterschiedlichen Auswirkungen einer neutralen Regelung, also einer indirekten Diskriminierung), begründet dies die Vermutung einer Diskriminierung und zieht die Notwendigkeit einer «besonders qualifizierten Rechtfertigung» nach sich. Es muss im Einzelnen untersucht werden, ob die Differenzierung «ein gewichtiges und legitimes öffentliches Interesse verfolgt, zur Erreichung dieses Interesses geeignet und erforderlich ist und sich gesamthaft als verhältnismässig erweist.»⁷⁸ Im Ergebnis läuft dies also auf eine (qualifizierte) Verhältnismässigkeitsprüfung sowohl bei der direkten wie auch der indirekten Diskriminierung hinaus.⁷⁹

Das Diskriminierungsverbot gilt absolut. Wo die Anknüpfung an ein sensibles Merkmal unzulässig ist, liegt eine Diskriminierung vor, die nicht gerechtfertigt werden kann.⁸⁰

II.3.2.5 Verhältnis zum allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot

Das Verhältnis des Diskriminierungsverbots aus Art. 8 Abs. 2 BV zum allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot in Abs. 1 ist so entspricht der *lex specialis* Regel. Ungleichbehandlungen (oder Nicht-Differenzierungen) nach sensiblen Merkmalen sind ausschliesslich unter dem strengeren Diskriminierungsverbot auf ihre Verfassungsmässigkeit zu prüfen. Liegt eine Diskriminierung vor, erübrigt sich demnach eine Anwendung des allgemeinen Rechtsgleichheitsgebots.⁸¹

II.3.2.6 Schutzauftrag (objektiv-programmatische Dimension)

Über den einklagbaren, individualrechtlichen Gehalt des Diskriminierungsverbots von Art. 8 Abs. 2 BV hinaus sieht die Lehre in diesem Artikel auch, ähnlich wie unter Absatz 1, einen objektivrechtlich-programmatischen Gehalt, im Sinne eines Schutzauftrages an den Staat, dafür

⁷⁵ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 82;

⁷⁶ So etwa im Bereich Schule: BGer vom 16.12.2011, [2C_588/2011](#), E. 3.6 (schwere psychomotorische und sprachliche Störungen); BGer vom 28.9.2009, [2C_154/2009](#), E. 4 (starke Schwerhörigkeit); BGer vom 1.5.2012, [2C_930/2011](#), E. 3.4 (verneint für Hochbegabung); im Bereich Ausländerrecht und Einbürgerung [BGE 135 I 49](#) E. 6 (Nichteinbürgerung wegen Sozialhilfeabhängigkeit einer behinderten Bewerberin wirkt sich diskriminierend aus); [BGE 126 II 377](#) E. 6b–c (Nichtverlängerung Aufenthaltsbewilligung wegen fehlender Erwerbstätigkeit infolge eingetretener Invalidität bewirkt keine indirekte Diskriminierung aufgrund einer Behinderung); im Bereich Sozialversicherung etwa [BGE 133 V 569](#) E. 5.5 (Hilflosenentschädigung).

⁷⁷ Vgl. NAGUIB, «Mehrdimensionalität», S. 231 ff.; KLEBER, *La discrimination multiple*, S. 149 ff.

⁷⁸ [BGE 138 I 217](#) E. 3.3.5.

⁷⁹ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 87.

⁸⁰ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 52; BIAGGINI, *BV-Kommentar*, Art. 8 N 22.

⁸¹ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 58.

zu sorgen, dass identitätsbezogene Benachteiligungen verhindert oder abgebaut werden. Anders als Abs. 8 Abs. 3 für Frauen und Art. 8 Abs. 4 für Menschen mit Behinderungen enthält dieser Schutzauftrag allerdings kein einklagbares Recht auf Herstellung faktischer Gleichheit.⁸² Vielmehr richtet sich Art. 8 Abs. 2 BV in seinem programmatischen Gehalt an den Gesetzgeber, faktische Diskriminierungen zu beseitigen.

Dies äussert sich einerseits in einem Auftrag, das Diskriminierungsverbot auch unter Privaten wirksam werden zu lassen (was sich auch aus Art. 35 Abs. 3 BV ergibt⁸³), was der Gesetzgeber bislang im Kontext der Geschlechterdiskriminierung (Gleichstellungsgesetz, siehe unten, II.4.1.), der Behindertendiskriminierung (Behindertengleichstellungsgesetz, siehe unten, II.4.2.) sowie der Rassendiskriminierung und der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung (Art. 261 bis StGB, siehe unten, II.4.3.) teilweise umgesetzt hat. Ausserhalb dieser Regelungen haben die rechtsanwendenden Behörden dem Diskriminierungsverbot mittels verfassungskonformer Auslegung des einfachen Gesetzesrechts Geltung zu verschaffen (siehe dazu auch unten, II.4.4.).

Darüber hinaus beinhaltet Art. 8 Abs. 2 BV gemäss der Lehre auch einen Auftrag zum Abbau von strukturellen Diskriminierungen in dem Sinne, dass in der Gesellschaft vorhandene Stereotypisierungen und Rollenbilder zu bekämpfen und auf Abläufe einzuwirken, die bestehende Herabwürdigungen von Personen oder Gruppen verfestigen.⁸⁴ Teilweise ergeben sich Vorgaben aus den sektoriellen Abkommen des Völkerrechts (wie z.B. die CERD, die CRPD, die KRK, die Istanbul-Konvention, die CEDAW).

II.3.3. Der Geschlechtergleichstellungsartikel

Der sogenannte Geschlechtergleichstellungsartikel wurde 1981 in einer Volksabstimmung angenommen und unverändert in die totalrevidierte Verfassung 1999 übernommen. Nunmehr enthält Art. 8 Abs. 3 den „Gleichstellungsartikel“, und bestimmt:

KASTEN 6

Art. 8 Abs. 3 BV

Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Der Geschlechtergleichheitssatz nimmt im Verhältnis zum Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 die Funktion einer *lex specialis* ein.

Dieser Absatz enthält drei Teilgehalte, welche sich gegenseitig ergänzen.⁸⁵ Satz 1 normiert ein spezielles Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts, in Satz 2 ist ein Egalisierungsgebot enthalten, das auch positive Massnahmen umfasst, und in Satz 3 findet sich das Lohngleich-

⁸² [BGE 134 II 249](#) E. 3.1; [BGE 126 II 377](#) E. 6a; BIAGGINI, *BV-Kommentar*, Art. 8 N 18; differenzierend hingegen WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 91.

⁸³ Gemäss Art. 35 Abs. 3 BV sorgen die Behörden dafür, dass die Grundrechte, soweit sie sich dazu eignen, auch unter Privaten wirksam werden.

⁸⁴ WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 94; vgl. auch MÜLLER/SCHEFER, *Grundrechte*, S. 702 f.; SCHWEIZER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», N 58.

⁸⁵ BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 99.

heitsgebot, das als eine der wenigen Bestimmungen in der Verfassung auch direkte Horizontalwirkung hat und somit auch in privatrechtlichen Vertragsverhältnissen zur Anwendung kommen kann.

II.3.3.1 Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts

Das Diskriminierungsverbot (Satz 1) richtet sich an die rechtsanwendenden Behörden und enthält einen direkten, einklagbaren Individualanspruch auf Freiheit von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts,⁸⁶ auf den sich sowohl Frauen als auch Männer berufen können. Ein Teil der Lehre postuliert, dass Art. 8 Abs. 3 BV im Lichte des CEDAW-Übereinkommens stärker asymmetrisch ausgelegt werden solle,⁸⁷ das Bundesgericht hat sich zu dieser Rechtsauffassung jedoch noch nicht geäußert.

Nach Lehre und überwiegender Rechtsprechung ist Art. 8 Abs. 3 Satz 1 formal zu verstehen (anders als Satz 2, der einem materiellen Gleichheitsverständnis entspricht).⁸⁸ Das Prüfprogramm ist gleiche wie unter Art. 8 Abs. 2 BV, es muss also eine direkte oder indirekte Ungleichbehandlung vorliegen, die auf eine qualifizierte Rechtfertigung hin überprüft wird.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist die Geschlechtszugehörigkeit vom Ansatz her allerdings kein rechtlich taugliches Kriterium für eine Unterscheidung. Im Grundsatz sind somit Anknüpfungen an das Geschlecht nicht zu rechtfertigen und damit verfassungswidrig. Allerdings hat die Rechtsprechung diesen Grundsatz relativiert, indem zwingende biologische und zwingende funktionale Unterschiede zwischen den Geschlechtern eine geschlechtsdifferenzierte Regelung rechtfertigen können.⁸⁹ Bei Anknüpfung an biologische Gegebenheiten (etwa an die Schwangerschaft oder die Stillzeit) ist deshalb eine Ungleichbehandlung möglich, sofern eine qualifizierte Begründung diese rechtfertigt.⁹⁰ Tatsächliche Unterschiede, die sich einem Geschlecht nur im Durchschnitt zuschreiben lassen, vermögen eine geschlechtsspezifische Differenzierung hingegen nicht zu rechtfertigen, beispielsweise die im Durchschnitt stärkere Muskelkraft der Männer, die nicht mehr als Rechtfertigung für die auf Männer begrenzte Dienstpflichten anerkannt wird.⁹¹ In der Lehre wird die Tauglichkeit der zwingenden funktionalen Unterschiede als Differenzierungskriterium in Frage gestellt, besteht damit doch die Gefahr, geschlechtsspezifische Regelungen mit althergebrachten Rollenvorstellungen zu begründen.⁹²

II.3.3.2 Egalisierungsgebot

Das Egalisierungsgebot (Satz 2) enthält einen verpflichtenden Auftrag an den Gesetzgeber und an die rechtsanwendenden Behörden, darauf hinzuwirken, dass die rechtliche und tatsächliche Gleichheit in allen Lebensbereichen für beide Geschlechter verwirklicht wird.⁹³ Der Wortlaut („das Gesetz *sorgt* für...“) macht die Verbindlichkeit dieses Auftrags deutlich. Satz 2

⁸⁶ [BGE 132 I 68](#) E. 4.1.

⁸⁷ Vgl. BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 101, m.w.H.

⁸⁸ Vgl. dazu FREI, «Gleichheits- und Repräsentationsverständnisse», S. 173 ff.; TOBLER, «Quoten», S. 49 ff.

⁸⁹ [BGE 129 I 265](#) E. 3.2; [BGE 125 I 21](#) E. 3a m.w.H.

⁹⁰ BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 104.

⁹¹ [BGE 123 I 56](#) E. 2d.

⁹² WALDMANN, «Kommentar zu Art. 8 BV», N 100. MÜLLER/SCHEFER, *Grundrechte*, S. 743 f.; [BGE 116 V 198](#), E. II.2a/cc (Witwerrente); [BGE 140 I 305](#) E. 4.

⁹³ BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 110.

stellt eine Verpflichtung für die Erreichung tatsächlicher Gleichheit im Sinne einer Ergebnisgleichheit, die über blosse Chancengleichheit hinausgeht, auf.

Davon umfasst sind auch „positive Massnahmen“, die besondere Behandlung des benachteiligten Geschlechts beinhalten können. Das Bundesgericht hat allerdings strenge Voraussetzungen für die Verfassungsmässigkeit von positiven Massnahmen aufgestellt, namentlich benötigen solche eine formelle gesetzliche Grundlage, wenn sie für Dritte grundrechtsrelevant werden⁹⁴. Das Bundesgericht behandelt Quoten (bzw. Vorzugsregeln) als Konflikt zwischen dem Gebot der materiellen Gleichstellung und der formellen Gleichstellung der Geschlechter, der durch das sog. Prinzip der praktischen Konkordanz aufzulösen ist.⁹⁵ So müssen sie mittels Verhältnismässigkeitsabwägung gegenüber anderen Grundrechten (so etwa, bei Wahlrechtsquoten, den politischen Rechten⁹⁶) und dem formellen Geschlechtergleichstellungsverbot (Art. 8 Abs. 3 Satz 1 BV) abgewogen werden.⁹⁷

II.3.3.3 Grundsatz der Lohngleichheit

Der Grundsatz der Lohngleichheit (Satz 3) schliesslich beinhaltet ein justiziables Grundrecht, das sowohl gegenüber staatlichen wie privaten Arbeitgebenden geltend gemacht werden kann. Der Anspruch aus Satz 3 wurde durch das Gleichstellungsgesetz konkretisiert (Art. 3 GlG, dazu unten, II.4.1) und hat deshalb heute kaum mehr einen eigenständigen Gehalt.

Umfasst vom Lohngleichheitsanspruch sind sämtliche Entgelte für Arbeitsleistungen von Arbeitnehmenden, also sowohl den eigentlichen Lohn, Lohnbestandteile, Zulagen, Gratifikationen, Naturalleistungen und weitere.⁹⁸ Nicht als Lohn gelten Renten, auch nicht Pensionsansprüche der beruflichen Vorsorge, trotz ihrer Abhängigkeit vom Arbeitsentgelt.⁹⁹ Der Anspruch auf gleichen Lohn gilt ausdrücklich nicht nur bei gleicher, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit.¹⁰⁰ Die Gleichwertigkeit wird insbesondere anhand von Anforderungen, Verantwortung und Leistung gemessen. In der Praxis lässt das Bundesgericht verschiedene Methoden zur Bewertung der Gleichwertigkeit zu. Im Vordergrund stehen insbesondere die sog. analytische Arbeitsbewertung¹⁰¹ und die statistische Lohnanalyse oder Regressionsanalyse¹⁰². Eine ungleiche Entlohnung ist unzulässig und diskriminierend, sofern sie nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt werden kann, die ihrerseits weder direkt noch indirekt geschlechterdis-

⁹⁴ [BGE 131 II 361](#) (Fribourger Ernennungsquoten)

⁹⁵ BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 114.

⁹⁶ [BGE 123 I 152](#) (Solithurner Wahlrechtsquoten); [BGE 125 I 21](#) (Urner Wahlrechtsquoten).

⁹⁷ Zur Kritik an dieser Konzeption siehe FREI, «Gleichheits- und Repräsentationsverständnisse», S. 173 ff. Allgemein zu Positiven Massnahmen siehe KOKOTT/EGLI, «Positive Massnahmen», S. 1485 ff.; ARIOLI (HRSG.), *Frauenförderung durch Quoten, passim*; AUER/MARTENET, «Quotas», S. 627 ff.; BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 114; BUSER/POLEDNA, «Politische Quoten auf dem Schafott», S. 981 ff.; EPINEY, «Chancengleichheit», S. 1033 ff.; EPINEY/REFAEL, «Chancengleichheit», S. 179 ff.; u.v.m.

⁹⁸ [BGE 129 I 265](#); [BGE 109 Ib 81](#) E. 4c.

⁹⁹ Vgl. z.B. [BGE 126 II 217](#) E. 8a; [BGE 116 V 198](#).

¹⁰⁰ [BGE 130 III 145](#) E. 3.1.2.

¹⁰¹ Hierbei werden die Funktionen, Merkmale und Belastungen eines Arbeitsplatzes erfasst und bewertet, woraus sich der Funktionslohn ermitteln lässt; vgl. BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 127 m.w.H.

¹⁰² Dabei wird mit Hilfe von ökonomischen Theorien das Humankapital (Ausbildung, Wissen, Dienstalter) zum Ausgangspunkt genommen und durch funktionsbezogene Aspekte wie Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes ergänzt, siehe BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 127 m.w.H.

kriminierend sind. Als solche gelten etwa Ausbildung, Berufserfahrung, Aufgaben, Arbeitsbelastung, aber auch „traditionelle“ Lohnkriterien wie Familienlasten, Alter, Zivilstand, Arbeitsmarktlage.¹⁰³ Die Lohngleichheit gilt absolut; es spielt keine Rolle, ob die Diskriminierung bewusst oder unbewusst erfolgt.¹⁰⁴ Eine festgestellte Lohndiskriminierung ist für die letzten fünf Jahre sowie für die Zukunft zu beheben.¹⁰⁵

II.3.4. Der Behindertengleichstellungsartikel

Art. 8 Abs. 4 betrifft die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und findet sich erst seit der Totalrevision von 1999 als ausdrücklichen Auftrag in der Bundesverfassung.

KASTEN 7

Art. 8 Abs. 4 BV

„Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.“

Abs. 4 beinhaltet für sich allein kein subjektives, justiziables Recht: Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung müssen unter Berufung auf Art. 8 Abs. 1 und 2 BV gerügt werden. Vielmehr enthält Abs. 4 einen Gesetzgebungsauftrag, Massnahmen für die Beseitigung von Benachteiligungen der Menschen mit Behinderungen vorzusehen. Dieser Gesetzgebungsauftrag ändert nichts an der föderalen Kompetenzaufteilung. Hingegen bedeutet seine Aufnahme in den Grundrechtskatalog, dass sämtliche Gesetzgeber in Bund, Kantonen und Gemeinden im Rahmen ihrer Kompetenzen verpflichtet sind, entsprechende Massnahmen zu treffen.¹⁰⁶

Die Lehre erkennt in Abs. 4 zudem allgemein eine staatliche Schutzpflicht gegenüber Menschen mit Behinderung im Sinne eines aktiven Tätigwerdens.¹⁰⁷ Abs. 4 anerkennt, dass der Schutz vor Beeinträchtigung für Menschen mit Behinderungen regelmässig nicht durch Untätigkeit des Staates gewährleistet werden kann, sondern in der Regel besondere Vorkehren benötigt. Angesprochen sind damit Massnahmen zur Verbesserung der Erwerbsfähigkeit, die in der Schweiz hauptsächlich durch das Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVR, insb. Art. 8 ff) und das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG, insb. Art. 10 ff.) abgedeckt werden, aber auch die Beseitigung von Barrieren im öffentlichen Raum, im Personalbereich oder im technischen Bereich. Letztere werden durch das Behindertengleichstellungsgesetz (dazu unten, II.4.2.) vorgeschrieben.¹⁰⁸

II.4. Spezialgesetzliche Antidiskriminierungsregelungen auf Bundesebene

Die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung wurden in verschiedenen spezialgesetzlichen Regelungen konkretisiert. Damit erfahren diese Bereiche sowohl eine einfachgesetzliche Präzisierung, gleichzeitig wird ihre Anwendbarkeit auch auf

¹⁰³ Vgl. [BGE 124 II 409](#) u.a.

¹⁰⁴ [BGE 130 III 145](#); [BGE 127 III 207](#) E. 5b.

¹⁰⁵ [BGE 131 I 105](#) E. 3.

¹⁰⁶ BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 140.

¹⁰⁷ GROHSMANN, *Teilstudie Behinderung*, S. 20; FREI, *Menschenhandel*, S. 139.

¹⁰⁸ Näheres zu den Massnahmen in den einzelnen Bereichen bei SCHEFER/HESS-KLEIN, *Behindertengleichstellungsrecht*.

privatrechtliche Verhältnisse ausgedehnt, hat doch Art. 8 BV selber keine direkte Horizontalwirkung (mit Ausnahme des Lohngleichheitsanspruchs von Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV) und bedarf somit der Konkretisierung im Privat- und Strafrecht.

Der von der Schweiz gewählte Ansatz kann als *sektoral* beschrieben werden. Namentlich kennt die Schweiz kein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, sondern hat für bestimmte Diskriminierungsgründe spezialgesetzliche Regelungen geschaffen. Dies betrifft die Merkmale Geschlecht (Geschlechtergleichstellungsgesetz, II.4.1.), Behinderung (Behindertengleichstellungsgesetz, II.4.2.) sowie „Rasse“, Religion und sexuelle Orientierung (Art. 261^{bis} StGB, II.4.3.). Diese Erlasse beziehen sich also auf unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale, sie differieren zudem in ihrem Anwendungsbereich, in der Regelungsdichte sowie bezüglich den vorgesehenen prozessualen Garantien wie u.a. Beweislastumkehr, Verbandsbeschwerderecht oder Prozesskostenbefreiung (siehe zum Ganzen die zusammenfassende Übersicht, unten IV.2.). Ein allgemeiner Schutz vor Diskriminierung im Bereich des Privatrechts fehlt demgegenüber, kann aber teilweise durch allgemeine Vorschriften aufgefangen werden (II.4.4.).

II.4.1. Das Gleichstellungsgesetz

Der Gesetzgebungsauftrag von Art. 8 Abs. 3 Satz 2 und 3 BV wurde mit der Schaffung des [Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann](#) (GlG), welches 1996 in Kraft trat, wahrgenommen. Das Gesetz entstand im Zusammenhang mit dem damals beabsichtigten Beitritt der Schweiz zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), im Zuge dessen zahlreiche Bereiche des Schweizer Rechts mit dem Unionsrecht in Einklang zu bringen versucht wurden. Trotz der schliesslich abgelehnten Volksabstimmung ist das Gleichstellungsgesetz stark an das damals geltende Gleichstellungsrecht in der EU angelehnt.¹⁰⁹ Ziel des Gesetzes ist, es Frauen und Männern zu erleichtern, sich gegen Diskriminierung im Erwerbsleben zur Wehr zu setzen und das verfassungsrechtlich verankerte Lohndiskriminierungsverbot unter Privaten effektiv geltend machen zu können.¹¹⁰

II.4.1.1 Sachlicher Anwendungsbereich

Das Gleichstellungsgesetz gilt sowohl für private wie für öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Art. 2 GlG).

KASTEN 8

Art. 2 GlG Grundsatz

Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht sowie für alle öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

Verboten ist gemäss Art. 3 Abs. 1 GlG jede direkte oder indirekte Diskriminierung im Erwerbsleben, die an das Geschlecht, den Zivilstand, die familiäre Situation, oder, bei Arbeitnehmerinnen, an eine Schwangerschaft anknüpft. Dies gilt „insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung“ (Art. 3 Abs. 2 GlG). Ausdrücklich erlaubt sind unter dem GlG Sondermassnahmen im Erwerbsleben „zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung“, sofern sie angemessen sind (Art. 3 Abs. 3).

¹⁰⁹ Zur Entstehungsgeschichte siehe KAUFMANN, «Hintergrund und Entstehung des Gleichstellungsgesetzes», S. 17 f.; HAUSAMMANN, *Instrumente gegen Diskriminierung im schweizerischen Recht*, S. 13-14.

¹¹⁰ HAUSAMMANN/DE PIETRO, *Teilstudie Geschlecht*, S. 18.

KASTEN 9

Art. 3 GIG Diskriminierungsverbot

1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

2 Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

3 Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Als Diskriminierung gilt gemäss Art. 4 GIG zudem auch sexuelle Belästigung.

KASTEN 10

Art. 4 GIG Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

II.4.1.2 Rechtsansprüche

Das GIG vermittelt den von einer Geschlechterdiskriminierung betroffenen Person verschiedene Rechtsansprüche, die vor einem Gericht oder einer Verwaltungsbehörde geltend gemacht werden können (Art. 5 GIG):

- das Verbot oder die Unterlassung einer drohenden Diskriminierung (Abs. 1 lit. a.);
- die Beseitigung einer bestehenden Diskriminierung (Abs. 1 lit. b);
- die Feststellung einer Diskriminierung, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt (Abs. 1 lit. c);
- die Bezahlung des geschuldeten Lohns (Abs. 1 lit. d);
- Entschädigung; wobei die Höhe der Entschädigung gemäss Art. 5 Abs. 4 GIG auf maximal drei Monatslöhne begrenzt ist (bei einer diskriminierenden Ablehnung einer Anstellung) bzw. auf sechs Monatslöhne (bei diskriminierender Kündigung und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung);
- Schadenersatz und Genugtuung (Abs. 5).

In Bezug auf diskriminierende Kündigungen bestehen besondere Regelungen. Art. 5 Abs. 2 GIG sieht für den Fall einer diskriminierenden privatrechtlichen Kündigung lediglich eine Entschädigung vor, die Kündigung ist also grundsätzlich gültig. Handelt es sich um eine Rache-kündigung, das heisst, eine Kündigung ohne begründeten Anlass als Reaktion auf eine Beschwerde seitens der Arbeitnehmerin, ist allerdings ein Kündigungsschutz für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus vorgesehen (Art. 10 Abs. 2 GIG). Das Gericht kann sodann eine provisorische Wiedereinstellung für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind (Art. 10 Abs. 3 GIG). Die oder der Arbeitnehmende kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung (gemäss Art. 336a OR) geltend machen.

KASTEN 11

Art. 5 GlG Rechtsansprüche

1 Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

- a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
- b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
- c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
- d. die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.

2 Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

3 Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

4 Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch dann nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses nach Absatz 2 und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Absatz 3 darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.

5 Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

II.4.1.3 Verfahrensrechtliche Erleichterungen

Verschiedene Verfahrensbestimmungen sollen es der diskriminierten Person erleichtern, ihre Rechte geltend zu machen. Dazu soll zunächst die *Beweislasterleichterung* beitragen: Gemäss Art. 6 GlG wird eine Diskriminierung vermutet, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin obliegt es dann, den Beweis zu erbringen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat bzw. dass die unterschiedliche Behandlung durch sachliche Gründe gerechtfertigt war. Dies bedeutet eine Erleichterung gegenüber dem ansonsten im Zivilverfahren geltenden Beweis.¹¹¹ Dies bezieht sich jedenfalls auf die Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung, nicht jedoch auf die Anstellung sowie eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung. Gemäss Bundesgericht bedeutet „Glaubhaftmachen“, „dass der Richter nicht von der Richtigkeit der aufgestellten tatsächlichen Behauptungen überzeugt zu werden braucht, sondern dass es genügt, ihm auf Grund objektiver Anhaltspunkte [...] den Eindruck einer gewissen Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein der in Frage kommenden Tatsachen zu vermitteln, ohne dass er dabei den Vorbehalt preisgeben müsste, dass die Verhältnisse sich auch anders gestalten könnten.“¹¹²

¹¹¹ Gemäss [Art. 8 ZGB](#): „Wo das Gesetz es nicht anders bestimmt, hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet.“

¹¹² [BGE 130 III 321](#) E. 3.3; [BGE 132 III 715](#) E. 3.

KASTEN 12

Art. 6 GIG Beweislasteileichterung

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Art. 7 GIG errichtet sodann ein *Verbandsklage- bzw. –beschwerderecht* für Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen. Diese können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Das *Verbandsklage- bzw. –beschwerderecht* beschränkt sich damit auf die Feststellungsklage i.S.v. Art. 5 Abs. 1 lit. c GIG.

KASTEN 13

Art. 7 GIG Klagen und Beschwerden von Organisationen

1 Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.

2 Im Übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.

Daneben existieren auch in der Zivilprozessordnung (ZPO) Bestimmungen, welche die Gleichstellungsklage erleichtern sollen, so etwa ein vereinfachtes Gerichtsverfahren und eine geschlechterparitätische Zusammensetzung der Schlichtungsbehörden (Art. 200 Abs. 2 ZPO).

Verfahren nach Gleichstellungsgesetz sind grundsätzlich *kostenlos*: weder im Schlichtungsverfahren (Art. 113 Abs. 2 ZPO) noch im Entscheidungsverfahren (Art. 114 lit. a ZPO) werden Kosten erhoben. Lediglich im Verfahren vor Bundesgericht sind Gerichtsgebühren geschuldet; diese betragen zwischen CHF 200 – 1'000 und richten sich somit ausdrücklich nicht nach dem Streitwert.¹¹³ Allerdings besteht für Betroffene ein erhebliches *Kostenrisiko* in Bezug auf die Kosten der Prozessvertretung: Während im Schlichtungsverfahren keine Parteientschädigung gesprochen wird (Art. 113 Abs. 1 ZPO), sind vor Gericht die Kosten der Prozessvertretung von der unterliegenden Partei zu tragen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Zur Abfederung untragbarer Kosten besteht die Möglichkeit, unentgeltliche Rechtspflege gestützt auf Art. 29 Abs. 3 BV resp. Art. 117 ff. ZPO zu verlangen. Der entsprechende Anspruch besteht für jede Person, die nicht über die erforderlichen Mittel verfügt, sofern ihr Rechtsbegehren nicht aussichtslos erscheint und es zur Wahrung ihrer Rechte notwendig ist.

II.4.1.4 Pflicht zur Lohnleichheitsanalyse

Seit dem 1. Juli 2020 schreibt das Gleichstellungsgesetz zudem vor, dass Arbeitgebende mit mehr als 100 Beschäftigten verpflichtend eine Lohnleichheitsanalyse durchzuführen haben, die alle vier Jahre wiederholt werden muss (Art. 13a – 13i GIG). Der Bund stellt hierfür ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung.¹¹⁴ Das Ergebnis der Lohnleichheitsanalyse

¹¹³ Vgl. Art. 13 Abs. 5 Satz 2 in Verbindung mit Art. 65 Abs. 4 lit. b Bundesgerichtsgesetz (SR 173.110).

¹¹⁴ Siehe <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib.html>.

muss von einer unabhängigen Stelle (z.B. einem Revisionsunternehmen) überprüft werden und den Arbeitnehmenden sowie – bei börsenkotierten Unternehmen – den Aktionärinnen und Aktionären vorgelegt werden.¹¹⁵

II.4.1.5 Institutionelle Bestimmungen

Neben individuellen Ansprüchen enthält das Gesetz auch gleichstellungspolitische Instrumente, so etwa die Kompetenz des Bundes, Finanzhilfen zur Unterstützung von Förderprogrammen und Beratungsstellen auszurichten (Art. 14 f. GlG).

Das GlG beinhaltet zudem die gesetzliche Grundlage für das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 16 GlG).

II.4.2. Das Behindertengleichstellungsgesetz

Das [Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen](#) (BehiG) wurde gestützt auf den in Art. 8 Abs. 4 BV verankerten Gesetzgebungsauftrag erlassen und trat am 1. Januar 2004 in Kraft. Sein Ziel liegt darin, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung zu verringern oder zu beseitigen (Art. 1 Abs. 1 BehiG). Zudem setzt es Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und fortzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben (Art. 1 Abs. 2 BehiG).

Das BehiG verpflichtet den Bund und die Kantone, die entsprechenden Massnahmen zu ergreifen (Art. 5 Abs. 1 BehiG). Dabei sollen sie den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung tragen (Art. 5 Abs. 1 BehiG). Dies stellt die einzige positivrechtliche Erwähnung eines Aspekts von Intersektionalität respektive Mehrfachdiskriminierung im schweizerischen Recht dar.

II.4.2.1 Sachlicher Anwendungsbereich

Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen sind in folgenden Bereichen verboten (Art. 3 BehiG):

- Bei öffentlich zugänglichen Bauten und Anlagen (lit. a);
- bei Einrichtungen des öffentlichen Verkehrs (Bauten, Anlagen, Kommunikationssysteme, Billetbezug) (lit. b);
- bei Wohngebäuden mit mehr als acht Wohneinheiten (lit. c);
- bei Gebäuden mit mehr als 50 Arbeitsplätzen (lit. d);
- bei grundsätzlich für jedermann beanspruchbaren Dienstleistungen Privater, „der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) und weiterer, konzessionierter Unternehmen und des Gemeinwesens“ (lit. e);
- bei der Aus- und Weiterbildung (lit. f);
- bei Arbeitsverhältnissen nach dem Bundespersonalgesetz (lit. g)

KASTEN 14

Art. 3 BehiG Geltungsbereich

Das Gesetz gilt für:

¹¹⁵ Siehe auch die Verordnung des Bundesrats vom 21. August 2019 über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse, SR 151.14.

a. öffentlich zugängliche Bauten und Anlagen, für welche nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Bewilligung für den Bau oder für die Erneuerung der öffentlich zugänglichen Bereiche erteilt wird;

b. öffentlich zugängliche Einrichtungen des öffentlichen Verkehrs (Bauten, Anlagen, Kommunikationssysteme, Billettbezug) und Fahrzeuge, die einem der folgenden Gesetze unterstehen:

1. dem Eisenbahngesetz vom 20. Dezember 1957,

2. (...)

3. dem Personenbeförderungsgesetz vom 20. März 2009,

4. dem Trolleybus-Gesetz vom 29. März 1950,

5. dem Bundesgesetz vom 3. Oktober 1975 über die Binnenschifffahrt,

6. dem Luftfahrtgesetz vom 21. Dezember 1949, oder

7. dem Seilbahngesetz vom 23. Juni 2006, ausgenommen die Skilifte sowie Luftseilbahnen mit weniger als neun Plätzen pro Transporteinheit;

c. Wohngebäude mit mehr als acht Wohneinheiten, für welche nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Bewilligung für den Bau oder für die Erneuerung erteilt wird;

d. Gebäude mit mehr als 50 Arbeitsplätzen, für welche nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Bewilligung für den Bau oder für die Erneuerung erteilt wird;

e. grundsätzlich von jedermann beanspruchbare Dienstleistungen Privater, der Unternehmen mit einer Infrastrukturkonzession nach Artikel 5 des Eisenbahngesetzes vom 20. Dezember 1957 oder einer Personenbeförderungskonzession nach Artikel 6 des Personenbeförderungsgesetzes vom 20. März 2009, weiterer konzessionierter Unternehmen und des Gemeinwesens;

f. Aus- und Weiterbildung;

g. Arbeitsverhältnisse nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000.

Als Benachteiligung gilt, wenn Behinderte rechtlich oder tatsächlich anders als nicht Behinderte behandelt und dabei ohne sachliche Rechtfertigung schlechter gestellt werden als diese, oder wenn eine Differenzierung unterlassen wird, die zur tatsächlichen Gleichstellung Behinderter und nicht Behinderter notwendig ist (Art. 2 Abs. 2 BehiG).

Das BehiG gilt in erster Linie für staatliche Organe inklusive die Schweizerischen Bundesbahnen und weiterer konzessionierter Unternehmungen. Zudem ist der Bund als Arbeitgeber daran gebunden: Gemäss Art. 13 Abs. 1 BehiG hat er alles daran zu setzen, Behinderten gleiche Chancen wie nicht Behinderten anzubieten und insbesondere Anstellungen von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Zudem muss der Bund Massnahmen für Sprach-, Hör- oder Sehbehinderte treffen, insbesondere im Verkehr mit der Bevölkerung, und Rücksicht auf ihre Anliegen nehmen (Art. 14 BehiG), und er muss Vorschriften über technische Normen in Bahnhöfen, Haltestellen, Flugplätzen, in Kommunikationssystemen und der Billettausgabe, bei der Gestaltung der Fahrzeuge sowie für Bauten und Anlagen, erlassen (Art. 15 BehiG). Eine besondere Bestimmung verpflichtet die Kantone – die für die Volksschule zuständig sind – dazu, dafür zu sorgen, dass Kinder und Jugendliche mit Behinderungen eine ihren Bedürfnissen angepasste Grundschulung erhalten und dass sie soweit wie möglich in die Regelschule integriert werden (Art. 20 BehiG).

Für Private gilt das BehiG in zwei Fällen, nämlich entweder wenn sie die in Art. 3 lit. a, c oder d BehiG genannten Gebäude besitzen oder wenn sie Dienstleistungen anbieten, die für jedermann beanspruchbar sind (Art. 3 lit. e i.V.m. Art. 6 BehiG). Bei privaten Dienstleistungen geht der Schutz allerdings weniger weit als bei staatlichen Dienstleistungen: Art. 2 lit. d der Behindertengleichstellungsverordnung bestimmt, dass die Verweigerung einer privaten Dienstleis-

tion nur dann diskriminierend ist, wenn Behinderte besonders krass unterschiedlich und benachteiligend behandelt werden mit dem Ziel oder der Folge, sie herabzuwürdigen oder auszugrenzen.

Vom BehiG nicht erfasst ist schliesslich der Schutz vor Diskriminierungen bei privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen. Art. 17 BehiG sieht einzig die Möglichkeit des Bundesrats vor, Pilotversuche zur Integration im Erwerbsleben durchzuführen oder zu unterstützen.

II.4.2.2 Rechtsansprüche

Das BehiG sieht die folgenden Rechtsansprüche für Menschen mit Behinderungen vor:

- Bei Benachteiligung bei Bauten, Einrichtungen oder Fahrzeugen (Art. 7 BehiG) sowie bei Dienstleistungen konzessionierten Unternehmen oder von Gemeinwesen (Art. 8 Abs. 1 und 2 BehiG) kann die *Beseitigung oder Unterlassung* der Benachteiligung verlangt werden. Der Anspruch auf Beseitigung der Benachteiligung wird jedoch relativiert durch Art. 11 Abs. 1 BehiG, wonach eine Beseitigung nicht angeordnet wird, wenn der für Behinderte zu erwartende Nutzen in einem Missverhältnis zum wirtschaftlichen Aufwand (lit. a), zu den Interessen des Umwelt-, Natur- und Heimatschutzes (lit. b) oder zu Anliegen der Verkehrs- und Betriebssicherheit stehen. Anpassungen an Bauten werden zudem in jenen Fällen nicht angeordnet, wo der Aufwand dafür 5% des Gebäudeversicherungswertes bzw. des Neuwertes der Anlage oder 20% der Erneuerungskosten übersteigt (Art. 12 Abs. 1 BehiG). Das konzessionierte Unternehmen oder das Gemeinwesen kann jedoch zu einer Ersatzlösung verpflichtet werden (Art. 12 Abs. 3 BehiG).
- Bei Diskriminierungen durch Private, die Dienstleistungen öffentlich anbieten (Art. 6 BehiG), kann gemäss Art. 8 Abs. 3 BehiG lediglich eine *Entschädigung* beantragt werden. Bei der Festsetzung derselben trägt das Gericht den Umständen, der Schwere der Diskriminierung und dem Wert der Dienstleistung Rechnung. Sie beträgt jedoch höchstens CHF 5'000.- (Art. 11 Abs. 2 BehiG).¹¹⁶

KASTEN 15

Art. 7 BehiG Rechtsansprüche bei Bauten, Einrichtungen oder Fahrzeugen

1 Wer im Sinne von Artikel 2 Absatz 3 benachteiligt wird, kann im Falle eines Neubaus oder einer Erneuerung einer Baute oder Anlage im Sinne von Artikel 3 Buchstaben a, c und d:

a. während des Baubewilligungsverfahrens von der zuständigen Behörde verlangen, dass die Benachteiligung unterlassen wird;

b. nach Abschluss des Baubewilligungsverfahrens ausnahmsweise im Zivilverfahren einen Rechtsanspruch auf Beseitigung geltend machen, wenn das Fehlen der gesetzlich gebotenen Vorkehren im Baubewilligungsverfahren nicht erkennbar war.

2 Wer im Sinne von Artikel 2 Absatz 3 benachteiligt wird, kann im Falle einer Einrichtung oder eines Fahrzeuges des öffentlichen Verkehrs im Sinne von Artikel 3 Buchstabe b bei der zuständigen Behörde verlangen, dass das konzessionierte Unternehmen die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt.

Art. 8 BehiG Rechtsansprüche bei Dienstleistungen

1 Wer durch ein konzessioniertes Unternehmen oder das Gemeinwesen im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 benachteiligt wird, kann beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen, dass der Anbieter der Dienstleistung die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt.

¹¹⁶ Dies wirft die Frage auf, ob die Sanktion damit wirksam eine präventive Schutzwirkung entfaltet, vgl. KÄLIN/LOCHER, *Synthesebericht*, S. 29.

2 Wer durch das Gemeinwesen im Sinne von Artikel 2 Absatz 5 benachteiligt wird, kann beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen, dass das Gemeinwesen die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt.

3 Wer im Sinne von Artikel 6 diskriminiert wird, kann bei einem Gericht eine Entschädigung beantragen.

II.4.2.3 Verfahrensrechtliche Erleichterungen

Das Behindertengleichstellungsgesetz räumt es den Behindertenorganisationen eine *Beschwerde- und Klagelegitimation* ein, wenn die Organisation von gesamtschweizerischer Bedeutung ist und seit mindestens zehn Jahren besteht. Diese können in einer Reihe von im Gesetz genau bezeichneten Verfahren Rechtsansprüche auf Grund von Benachteiligungen, die sich auf eine grosse Zahl Behinderter auswirken, geltend machen (Art. 9 BehiG).

KASTEN 16

Art. 9 BehiG Beschwerde- und Klagelegitimation von Behindertenorganisationen

1 Behindertenorganisationen gesamtschweizerischer Bedeutung, die seit mindestens zehn Jahren bestehen, können Rechtsansprüche auf Grund von Benachteiligungen, die sich auf eine grosse Zahl Behinderter auswirken, geltend machen.

2 Der Bundesrat bezeichnet die zur Beschwerde berechtigten Organisationen.

3 Diesen Organisationen steht ein Beschwerderecht zu:

- a. bei Zivilverfahren zur Feststellung einer Diskriminierung im Sinne von Artikel 6;
- b. bei Verfahren zur Erteilung einer Bewilligung für den Bau oder die Erneuerung von Bauten und Anlagen, um Ansprüche im Sinne von Artikel 7 geltend zu machen;
- c. bei Verfahren der Bundesbehörden zur Plangenehmigung sowie zur Zulassung oder Prüfung von Fahrzeugen nach:
 1. Artikel 13 Absatz 1 des Strassenverkehrsgesetzes vom 19. Dezember 1958,
 2. Artikel 18 und 18w des Eisenbahngesetzes vom 20. Dezember 1957,
 3. Artikel 11 und 13 des Bundesgesetzes vom 29. März 1950 über die Trolleybusunternehmen,
 4. den Artikeln 8, 14 und 15b Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 3. Oktober 1975 über die Binnenschifffahrt,
 5. Artikel 37 des Luftfahrtgesetzes vom 21. Dezember 1948,
 6. Artikel 9 des Seilbahngesetzes vom 23. Juni 2006;
- d. gegen Verfügungen der Bundesbehörden über die Erteilung von Konzessionen nach:
 1. Artikel 28 und 30 des Luftfahrtgesetzes vom 21. Dezember 1948,
 2. Artikel 14 des Fernmeldegesetzes vom 30. April 1997.
 3. Artikel 10 des Bundesgesetzes vom 21. Juni 1991 über Radio und Fernsehen.

4 Die Behörde eröffnet Verfügungen nach Absatz 3 Buchstaben c und d, die Gegenstand einer Beschwerde von Behindertenorganisationen sein können, den Organisationen durch schriftliche Mitteilung oder durch Veröffentlichung im Bundesblatt oder im kantonalen Publikationsorgan. Eine Organisation, die kein Rechtsmittel ergreift, kann sich am weiteren Verfahren nur noch als Partei beteiligen, wenn die Verfügung so geändert wird, dass Behinderte dadurch benachteiligt werden.

5 Wird vor dem Erlass der Verfügung ein Einspracheverfahren durchgeführt, ist das Gesuch nach Absatz 4 mitzuteilen. Eine Organisation ist nur beschwerdebefugt, wenn sie sich am Einspracheverfahren beteiligt hat.

Zudem hält Art. 10 BehiG fest, dass die Verfahren zur Geltendmachung von Benachteiligungen bei Bauten, Einrichtungen oder Fahrzeugen (Art. 7 BehiG) sowie bei Dienstleistungen (Art. 8 BehiG) *unentgeltlich* sind.

KASTEN 17

Art. 10 BehiG Unentgeltlichkeit des Verfahrens

1 Die Verfahren nach den Artikeln 7 und 8 sind unentgeltlich.

2 Einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, können Verfahrenskosten auferlegt werden.

3 Für das Verfahren vor dem Bundesgericht richten sich die Gerichtskosten nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005.

Weitergehende Verfahrenserleichterungen (z.B. eine Umkehr der Beweislast) kennt das BehiG nicht.

II.4.2.4 Institutionelle Bestimmungen

Das Behindertengleichstellungsgesetz enthält eine Rechtsgrundlage für Fördermassnahmen des Bundes (Integrationsprogramme, Informationskampagnen, Pilotversuche zur Arbeitsintegration, Art. 16-18 BehiG) sowie für die Errichtung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Art. 19 BehiG).

II.4.3. Das strafrechtliche Verbot von Diskriminierung und Aufruf zu Hass

Im Schweizerischen Strafrecht besteht mit [Art. 261^{bis} StGB](#) (sowie dem gleichlautenden [Art. 171c MStG](#)) unter der Marginalie „*Diskriminierung und Aufruf zu Hass*“ ein expliziter strafrechtlicher Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Ethnie, der Religion, und seit Kurzem auch der sexuellen Orientierung. Die Bestimmung wurde 1994, im Zuge der Ratifizierung der UNO-Antirassismuskonvention (RDK, vgl. oben II.2.) erlassen, um der darin enthaltenen Pflicht, die Rassendiskriminierung zu verbieten (Art. 4 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 lit. d RDK), im nationalen Recht Rechnung zu tragen. Bereits damals ging der Gesetzgeber über die blosserassendiskriminierung hinaus und erstreckte den Anwendungsbereich der Norm auch auf Diskriminierungen aufgrund der Religion. Im Jahr 2018 beschloss das Parlament eine Erweiterung dieser Strafnorm um das Merkmal „sexuelle Orientierung“, die nunmehr, nach ihrer Annahme in einer Volksabstimmung¹¹⁷, seit dem 1. Juli 2020 in Kraft ist. ««

KASTEN 18

Art. 261^{bis} StGB Diskriminierung und Aufruf zu Hass

Wer öffentlich gegen eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung zu Hass oder zu Diskriminierung aufruft,

wer öffentlich Ideologien verbreitet, die auf die systematische Herabsetzung oder Verleumdung dieser Personen oder Personengruppen gerichtet sind,

wer mit dem gleichen Ziel Propagandaaktionen organisiert, fördert oder daran teilnimmt,

wer öffentlich durch Wort, Schrift, Bild, Gebärden, Tätlichkeiten oder in anderer Weise eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabsetzt oder diskriminiert oder aus einem dieser Gründe Völkermord oder andere Verbrechen gegen die Menschlichkeit leugnet, gröblich verharmlost oder zu rechtfertigen sucht,

¹¹⁷ Da konservative Kreise gegen diese Änderung das Referendum ergriffen hatten, wurde am 9. Februar 2020 eine Volksabstimmung durchgeführt, in welcher 63.1% der Abstimmenden der Änderung zustimmten, vgl. Die Medienmitteilung des Bundesrats vom 3. April 2020, „Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung tritt per 1. Juli in Kraft“, <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-78673.html>.

wer eine von ihm angebotene Leistung, die für die Allgemeinheit bestimmt ist, einer Person oder einer Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung verweigert, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

II.4.3.1 Schutzzweck der Norm

Die Antidiskriminierungsstrafnorm bezweckt primär den „Schutz des Kerns der Würde aller Menschen“, unabhängig von Hautfarbe, Ethnie, Glauben oder sexueller Orientierung. Darüber hinaus schützt sie den öffentlichen Frieden, d.h. das friedliche Zusammenleben der Bevölkerung. Allen Tatbeständen ist gemeinsam „dass sie Handlungen verbieten, mit denen anderen Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Rasse, ihrer ethnischen oder nationalen Herkunft und ihrer Religionszugehörigkeit explizit oder implizit das gleichberechtigte Dasein oder gar das Existenzrecht schlechthin abgesprochen wird“¹¹⁸.

II.4.3.2 Diskriminierungsmerkmale

Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung wird das Kriterium der „Rasse“ namentlich durch die Hautfarbe charakterisiert.¹¹⁹

Der Begriff der Ethnie basiert auf der Identifikation mit einer bestimmten Kultur (ausgedrückt durch Sprache, Gebräuche, Traditionen), die von einer auf die andere Generation weitergegeben wird.¹²⁰

Der Begriff der Religion wird schliesslich in einem weiten Sinn verstanden und umfasst alle Überzeugungen, die auf einer göttlichen Beziehung gründen.

Zur Auslegung des Kriteriums der sexuellen Orientierung gibt es derzeit noch keine richterliche Praxis.

Die Kriterien wurden bisher eng ausgelegt. Namentlich hat es das Bundesgericht abgelehnt, xenophobe Anknüpfungen an die Nationalität oder die ausländerrechtliche Rechtsstellung (z.B. mit Äusserungen wie «Sauausländer» oder «Dreckasylant»¹²¹) als rassistische Diskriminierung zu qualifizieren, da damit keine *bestimmte* Rasse, Ethnie oder Religion angesprochen werde.¹²² Dies wird in der Lehre kritisiert, da insbesondere Äusserungen, die an die Nationalität oder Herkunft anknüpfen, einer rassistischen Gesinnung entspringen können.¹²³

II.4.3.3 Verbotene Verhaltensweisen

Auch in Bezug auf die verpönten Verhaltensweisen wird die Strafnorm restriktiv ausgelegt. Nicht jedes diskriminierende Verhalten, sondern nur schwerwiegende Verstösse gegen die Menschenwürde sind strafbar.

Zudem muss die diskriminierende Äusserung, um strafbar zu sein, in der Öffentlichkeit, und nicht im privaten Umfeld (d.h. im Freundes- oder Familienkreis) geschehen.

Die folgenden Tatbestände werden durch Art. 261^{bis} StGB unter Strafe gestellt, wobei der Strafrahmen Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe beträgt:

¹¹⁸ NAGUIB, «Rassendiskriminierung», S. 16.

¹¹⁹ [BGE 124 IV 121](#) E. 2b.

¹²⁰ ZANNOL, *Discrimination raciale*, S. 15 f.

¹²¹ [BGE 140 IV 67](#) E. 2.2

¹²² So insb. [BGE 140 IV 67](#) E. 2.2.

¹²³ MATTHEY/STEFFANINI, *Discrimination raciale*, S. 8.

- Abs. 1, *Aufruf zu Hass oder Diskriminierung*: Strafbar macht sich, „Wer öffentlich gegen eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung zu Hass oder zu Diskriminierung aufruft“. Dabei geht es um Äusserungen, die dazu bestimmt und geeignet sind, gegenüber bestimmten Menschen (...) eine fundamentale feindliche Grundhaltung zu erzeugen oder die ausdrücklich dazu auffordern oder aufstacheln, Menschen Rechte zu verweigern oder sie zu verletzen.¹²⁴
- Abs. 2, *Verbreiten von rassendiskriminierenden Ideologien*: Strafbar macht sich, „wer öffentlich Ideologien verbreitet, die auf die systematische Herabsetzung oder Verleumdung dieser Personen oder Personengruppen gerichtet sind“. Verboten wird damit ideologische Propaganda, die behauptet, eine Gruppe von Menschen sei einer anderen überlegen, womit diese Gruppe als zweitklassig degradiert wird.¹²⁵
- Abs. 3, *Handlungen zur Vorbereitung rassistischer Propaganda*: Strafbar macht sich, „wer mit dem gleichen Ziel Propagandaaktionen organisiert, fördert oder daran teilnimmt“. Damit sind nicht nur die öffentliche rassistische Hetze, sondern auch Vorbereitungs-handlungen im Privaten zur Förderung rassistischer Propagandaaktionen strafbar.¹²⁶
- Abs. 4, Teilsatz 1, *Angriff auf die Menschenwürde durch Herabsetzung und Diskriminierung*: Strafbar macht sich, „wer öffentlich durch Wort, Schrift, Bild, Gebärden, Tätlichkeiten oder in anderer Weise eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabsetzt oder diskriminiert“.
- Abs. 4, Teilsatz 2: *Leugnung von Völkermord und Verbrechen gegen die Menschlichkeit*: Strafbar macht sich, wer „aus einem anderen dieser Gründe Völkermord oder andere Verbrechen gegen die Menschlichkeit leugnet, gröblich verharmlost oder zu rechtfertigen sucht“.
- Abs. 5: *Verweigerung von Waren- und Dienstleistungen, die für die Allgemeinheit gedacht sind*: Strafbar macht sich, „wer eine von ihm angebotene Leistung, die für die Allgemeinheit bestimmt ist, einer Person oder einer Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie, Religion oder sexuellen Orientierung verweigert“. Zu denken ist bspw. an eine Einlassverweigerung in eine Diskothek oder in ein Restaurant allein wegen der Herkunft oder der ethnischen Zugehörigkeit. Ob diese Bestimmung im Arbeits- oder Mietrecht Anwendung findet, ist in der Doktrin umstritten und von den Gerichten noch ungeklärt.

II.4.3.4 Verfahren

Die verfahrensrechtlichen Vorgaben ergeben sich aus der Strafprozessordnung (StPO). Es sind keine spezifischen Erleichterungen für die Geltendmachung dieser Form der Diskriminierung vorgesehen. Die Beweislast obliegt der Anklage.

Bei Art. 261bis StGB handelt es sich um ein Officialdelikt, das also nicht von einer Anzeige der geschädigten Person abhängig ist. Eine Einschränkung ergibt sich bei diskriminierenden Handlungen oder Äusserungen, die sich nicht gegen eine Einzelperson richten, sondern eine bestimmte Gruppe als solche herabwürdigen. Nach geltendem Recht gibt es im Strafverfahren

¹²⁴ NAGUIB, «Rassendiskriminierung», S. 17.

¹²⁵ NAGUIB, «Rassendiskriminierung», S. 18.

¹²⁶ NAGUIB/PÄRLI/COPUR/STUDER, *Diskriminierungsrecht*, Rz. 1180.

keine Möglichkeit für Verbände, Parteirechte einzunehmen, um beispielsweise sich als Geschädigte zu positionieren¹²⁷ oder Rekurs gegen die Einstellung eines Verfahrens einzulegen.¹²⁸

Die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus führt eine juristische Datensammlung mit allen Entscheiden und Urteilen, die nach Artikel 261^{bis} StGB von den verschiedenen Rechtsinstanzen der Schweiz gefällt wurden.¹²⁹ Demnach werden jährlich zwischen 4 und 75 Verfahren abgeschlossen; dabei gab es jährlich zwischen 6 und 51 Verurteilungen und zwischen 3 und 38 Freisprüche. In der Hälfte aller Fälle gingen die diskriminierenden Handlungen von Privatpersonen aus, gefolgt von «Rechtsextremen» (13%) und politischen Akteuren (5%). Die am häufigsten betroffenen Opfergruppen sind Juden (25%), ausländische Personen (20%) sowie Schwarze/Dunkelhäutige (18%).

II.4.4. Der sonstige Diskriminierungsschutz im Privat- und im Strafrecht

Wie erwähnt, entfaltet das Diskriminierungsverbot aus Art. 8 Abs. 2 BV keine unmittelbare Drittwirkung in den Beziehungen zwischen Privaten, und mit Ausnahme der besonderen Bestimmungen Gleichstellungsgesetzes, des Behindertengleichstellungsgesetzes sowie der Antidiskriminierungs-Strafnorm existieren keine ausdrücklichen Diskriminierungsverbote im Privat- und im Strafrecht. Das bedeutet zwar nicht, dass andere Formen der Diskriminierung, die nicht in den Anwendungsbereich einer dieser Spezialgesetze fallen (so etwa Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung, der Rasse, Herkunft, dem Alter oder der sexuellen Orientierung im Arbeitsleben, oder sexistisch motivierte Beschimpfungen), von der Schweizerischen Rechtsordnung nicht erfasst werden, denn sie können unter allgemeinen Vorschriften, die nachfolgend dargestellt werden, geltend gemacht werden. Allerdings existieren in diesem Fall, anders als etwa unter dem Behindertengleichstellungs- oder dem Gleichstellungsgesetz, keine verfahrensrechtlichen Erleichterungen.

II.4.4.1 Strafrechtlicher Schutz

Andere Diskriminierungsmerkmale als die Rasse, Ethnie, Religion und sexuelle Orientierung, sind nicht von Art. 261^{bis} StGB erfasst. Strafrechtlich existiert also kein spezifischer Schutz gegen Diskriminierung aufgrund der anderen in Art. 8 Abs. 2 BV enthaltenen Merkmale Geschlecht (oder Geschlechtsidentität¹³⁰), Behinderung, Alter, Sprache, soziale Stellung, Lebensform oder politische oder weltanschauliche Überzeugung.

Entsprechende Handlungen können unter dem allgemeinen strafrechtlichen Schutz der Ehrverletzungsdelikte ([Art. 173 ff. StGB](#)) geahndet werden.

KASTEN 19

Art. 173 StGB Üble Nachrede

1. Wer jemanden bei einem andern eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die geeignet sind, seinen Ruf zu schädigen, beschuldigt oder verdächtigt,

¹²⁷ Vgl. [BGE 125 IV 206](#).

¹²⁸ MATTHEY/STEFFANINI, *Discrimination raciale*, S. 9.

¹²⁹ Abrufbar unter <https://www.ekr.admin.ch/dienstleistungen/d277.html>.

¹³⁰ Der Vorschlag, im Zuge der Ergänzung von Art. 261^{bis} StGB um die sexuelle Orientierung (oben, II.4.3.) auch die Geschlechtsidentität als Merkmal aufzunehmen, konnte sich in den parlamentarischen Beratungen nicht durchsetzen.

*wer eine solche Beschuldigung oder Verdächtigung weiterverbreitet,
wird, auf Antrag, mit Geldstrafe bestraft.*

2. Beweist der Beschuldigte, dass die von ihm vorgebrachte oder weiterverbreitete Äusserung der Wahrheit entspricht, oder dass er ernsthafte Gründe hatte, sie in guten Treuen für wahr zu halten, so ist er nicht strafbar.

3. Der Beschuldigte wird zum Beweis nicht zugelassen und ist strafbar für Äusserungen, die ohne Wahrung öffentlicher Interessen oder sonst wie ohne begründete Veranlassung, vorwiegend in der Absicht vorgebracht oder verbreitet werden, jemandem Übles vorzuwerfen, insbesondere, wenn sich die Äusserungen auf das Privat- oder Familienleben beziehen.

4. Nimmt der Täter seine Äusserung als unwahr zurück, so kann er milder bestraft oder ganz von Strafe befreit werden.

5. Hat der Beschuldigte den Wahrheitsbeweis nicht erbracht oder sind seine Äusserungen unwahr oder nimmt der Beschuldigte sie zurück, so hat der Richter dies im Urteil oder in einer andern Urkunde festzustellen.

Art. 174 StGB Verleumdung

1. Wer jemanden wider besseres Wissen bei einem andern eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die geeignet sind, seinen Ruf zu schädigen, beschuldigt oder verdächtigt,

*wer eine solche Beschuldigung oder Verdächtigung wider besseres Wissen verbreitet,
wird, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.*

2. Ist der Täter planmässig darauf ausgegangen, den guten Ruf einer Person zu untergraben, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe nicht unter 30 Tagessätzen bestraft.

3. Zieht der Täter seine Äusserungen vor dem Richter als unwahr zurück, so kann er milder bestraft werden. Der Richter stellt dem Verletzten über den Rückzug eine Urkunde aus.

Art. 177 StGB Beschimpfung

1 Wer jemanden in anderer Weise durch Wort, Schrift, Bild, Gebärde oder Tätlichkeiten in seiner Ehre angreift, wird, auf Antrag, mit Geldstrafe bis zu 90 Tagessätzen bestraft.

2 Hat der Beschimpfte durch sein ungebührliches Verhalten zu der Beschimpfung unmittelbar Anlass gegeben, so kann der Richter den Täter von Strafe befreien.

3 Ist die Beschimpfung unmittelbar mit einer Beschimpfung oder Tätlichkeit erwidert worden, so kann der Richter einen oder beide Täter von Strafe befreien.

Bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität sind zudem die entsprechenden Bestimmungen gemäss [Art. 187 ff. StGB](#) relevant (namentlich sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, Schändung, Exhibitionismus).

KASTEN 20

Art. 189 StGB Sexuelle Nötigung

1 Wer eine Person zur Duldung einer beischlafsähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.

3 Handelt der Täter grausam, verwendet er namentlich eine gefährliche Waffe oder einen anderen gefährlichen Gegenstand, so ist die Strafe Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren.

Art. 190 StGB Vergewaltigung

1 Wer eine Person weiblichen Geschlechts zur Duldung des Beischlafs nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft.

3 Handelt der Täter grausam, verwendet er namentlich eine gefährliche Waffe oder einen anderen gefährlichen Gegenstand, so ist die Strafe Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren.

Art. 191 StGB Schändung

Wer eine urteilsunfähige oder eine zum Widerstand unfähige Person in Kenntnis ihres Zustandes zum Beischlaf, zu einer beischlafsähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung missbraucht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 194 StGB Exhibitionismus

1 Wer eine exhibitionistische Handlung vornimmt, wird, auf Antrag, mit Geldstrafe bestraft. 1

2 Unterzieht sich der Täter einer ärztlichen Behandlung, so kann das Strafverfahren eingestellt werden. Es wird wieder aufgenommen, wenn sich der Täter der Behandlung entzieht.

Sexuelle Belästigung fällt unter [Art. 198 StGB](#). Anders als die vorher genannten Straftaten gegen die sexuelle Integrität ist sexuelle Belästigung als eine bloße Übertretung definiert.

KASTEN 21

Art. 198 StGB Sexuelle Belästigungen

Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärger erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.

II.4.4.2 Privatrecht

Im Privatrecht bestehen die folgenden allgemeinen Möglichkeiten, eine Diskriminierung geltend zu machen:

II.4.4.2.a) Allgemeiner Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB)

[Artikel 28 ZGB](#) verankert den zivilrechtlichen Schutz der Persönlichkeit.

KASTEN 22

Art. 28 ZGB Schutz der Persönlichkeit

1 Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, kann zu seinem Schutz gegen jeden, der an der Verletzung mitwirkt, das Gericht anrufen.

2 Eine Verletzung ist widerrechtlich, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist.

Art. 28a Schutz der Persönlichkeit / Klage

1 Der Kläger kann dem Gericht beantragen:

- 1. eine drohende Verletzung zu verbieten;*
- 2. eine bestehende Verletzung zu beseitigen;*
- 3. die Widerrechtlichkeit einer Verletzung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt.*

2 Er kann insbesondere verlangen, dass eine Berichtigung oder das Urteil Dritten mitgeteilt oder veröffentlicht wird.

3 Vorbehalten bleiben die Klagen auf Schadenersatz und Genugtuung sowie auf Herausgabe eines Gewinns entsprechend den Bestimmungen über die Geschäftsführung ohne Auftrag.

Ein diskriminierendes Verhalten im privaten Rechtsverkehr kann eine Persönlichkeitsverletzung darstellen, wenn eine benachteiligende Ungleichbehandlung auf Merkmalen beruht, die den Arbeitnehmenden kraft ihres Persönlichkeitsrechts zustehen.¹³¹ Die Voraussetzungen dafür sind hoch. In einem Leitentscheid hat das Bundesgericht festgehalten, das „eine unsachliche und willkürliche Entscheidung des Arbeitgebers nur dann eine Persönlichkeitsverletzung darstelle, wenn darin eine den Arbeitnehmer verletzende Geringschätzung seiner Persönlichkeit zum Ausdruck kommt“¹³². Denkbar ist auch etwa im Bereich des Mietrechts der ausdrückliche Ausschluss eines bestimmten Personenkreises (z.B. ausländische Personen, Muslime, Juden, etc.) als potentielle Mieterschaft. Vor Gericht kann beantragt werden, eine solche Persönlichkeitsverletzung zu verbieten, zu beseitigen, oder ihre Widerrechtlichkeit festzustellen (Art. 28a ZGB). Solche Diskriminierungen können zudem Schadenersatz- oder Genugtuungszahlungen nach sich ziehen.¹³³

II.4.4.2.b) Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden (Art. 328 und 328b OR)

Im Arbeitsrecht besteht eine spezifische Persönlichkeitsschutzbestimmung. [Art. 328 Abs. 1 OR](#) schreibt vor, dass der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen hat. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen. Gemäss der Lehre zählen folgende Persönlichkeitsmerkmale zu den schützenswerten im Sinne dieser Bestimmung: Körperliche, sexuelle und geistige Integrität, persönliche und berufliche Ehre, Stellung und Ansehen im Betrieb, private Geheimsphäre einschliesslich die Information über den HIV-Test, die Freiheit der persönlichen Meinungsäusserung, die Organisationsfreiheit und weitere Freiheiten wie die Glaubens- und Gewissensfreiheit; zudem auch die Religion, Rasse oder Ethnie oder eine Behinderung.¹³⁴

[Art. 328 Abs. 2 OR](#) verpflichtet den Arbeitgeber sodann, angemessene Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ergreifen. Während der oben erwähnte Art. 28 ZGB für den Schutz vor widerrechtlicher Persönlichkeitsverletzung bereits in der Phase der Stellenbewerbung relevant ist, greift der Persönlichkeitsschutz gemäss Art. 328 OR erst während des Arbeitsverhältnisses.

KASTEN 23

Art. 328 OR Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

1 Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

¹³¹ PÄRLI, *Vertragsfreiheit*, S. 517.

¹³² [BGE 129 III 276](#) E. 3.1.

¹³³ LOCHER, *Grundsätze*, S. 50.

¹³⁴ LOCHER, *Grundsätze*, S. 48; PÄRLI, *Vertragsfreiheit*, S. 524.

wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt,

2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung² ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Zudem verbietet [Art. 328b OR](#) die Bearbeitung von Personendaten der Arbeitnehmerin, die nicht für das Arbeitsverhältnis notwendig sind. Dieser Bestimmung kommt vor allem Bedeutung im Zusammenhang mit unzulässigen Arbeitgeberfragen im Bewerbungsverfahren zu, etwa nach einer Schwangerschaft oder der politischen oder religiösen Ausrichtung.¹³⁵

KASTEN 24

Art. 328b OR Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers bei der Bearbeitung von Personendaten

Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz.

II.4.4.2.c) Verbot missbräuchlicher Kündigung (Art. 336 OR)

Gemäss [Art. 336 Abs. 1 lit. a OR](#) ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses missbräuchlich, wenn eine Partei sie wegen einer Eigenschaft ausspricht, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb. Zu den geschützten Persönlichkeitseigenschaften zählen Rechtsprechung und Lehre alle angeborenen oder erworbenen Eigenschaften, welche den Träger oder die Trägerin als Individuum kennzeichnen, dies beinhaltet namentlich Rasse, Nationalität, sexuelle Orientierung, Alter, Religion, Vorstrafen, Betreibungen, Krankheiten einschliesslich positiver HIV Befund, darüber hinaus auch die Partner- und Verwandtschaft zu einer bestimmten Person, eine Behinderung, der Bezug einer Invalidenrente oder das feministische Engagement einer Mitarbeiterin.¹³⁶

Lit. b von Art. 336 Abs. 1 OR bestimmt zudem, dass eine Kündigung missbräuchlich ist, „weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb“. Zu denken ist dabei etwa an eine Kündigung, weil eine Arbeitnehmerin in Ausübung ihres Glaubens auf der Arbeit ein Kopftuch getragen hat.

Stellt das Gericht eine missbräuchliche Kündigung fest, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung bis zu maximal dem Betrag von sechs Monatslöhnen.

KASTEN 25

Art. 336 OR Missbräuchliche Kündigung

1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

¹³⁵ LOCHER, *Grundsätze*, S. 49; PÄRLI, *Vertragsfreiheit*, S. 532.

¹³⁶ PÄRLI, *Vertragsfreiheit*, S. 524 ff.

b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

(...)

Art. 336a OR Missbräuchliche Kündigung: Sanktionen

1 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

2 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

(...)

II.4.4.2.d) Sonstige Einschränkungen der Vertragsfreiheit

In allen anderen Rechtsbereichen, insbesondere im Mietrecht, aber auch bei allen anderen Formen von Dienstleistungen, gilt grundsätzlich die Vertragsfreiheit, d.h. es steht jedem Anbieter von Dienstleistungen frei, mit wem er oder sie einen Vertrag abschliesst oder nicht. Gemäss [Art. 19 Abs. 2 OR](#) ist die Vertragsfreiheit allerdings an bestimmte Grenzen gebunden, insbesondere dürfen vertragliche Abmachungen nicht gegen die öffentliche Ordnung, die guten Sitten oder die Persönlichkeit verstossen.

KASTEN 26

Art. 19 OR Inhalt des Vertrages

1 Der Inhalt des Vertrages kann innerhalb der Schranken des Gesetzes beliebig festgestellt werden.

2 Von den gesetzlichen Vorschriften abweichende Vereinbarungen sind nur zulässig, wo das Gesetz nicht eine unabänderliche Vorschrift aufstellt oder die Abweichung nicht einen Verstoss gegen die öffentliche Ordnung, gegen die guten Sitten oder gegen das Recht der Persönlichkeit in sich schliesst.

In ganz engen Grenzen und im Sinne einer Ausnahmeregelung akzeptiert das Bundesgericht einen Kontrahierungszwang gestützt auf das Verbot sittenwidrigen Verhaltens.¹³⁷ Die Kriterien der Rechtsprechungen sind erfüllt, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ gegeben sind:

- Die Waren oder Dienstleistungen werden allgemein und öffentlich angeboten;
- Es handelt sich um Waren oder Dienstleistungen, die zum Normalbedarf gehören, d.h. sie stehen praktisch jedermann zur Verfügung stehen werden im Alltag in Anspruch genommen werden;
- Der Anbieter hat eine derart starke Marktstellung, dass dem Interessenten zumutbare Ausweichmöglichkeiten zur Befriedigung seines Normalbedarfs fehlen; und
- Der Unternehmer vermag keine sachlich gerechtfertigten Gründe für die Verweigerung des Vertragsabschlusses anzugeben.¹³⁸

Diese Kriterien könnten auch bei der diskriminierenden Verweigerung von Dienstleistungen zum Zuge kommen (zum Beispiel bei Privatversicherungen), sind jedoch in der Praxis, soweit ersichtlich, bislang nicht angewendet worden.

¹³⁷ [BGE 129 III 35](#) (Verpflichtung der Post zur Beförderung von nicht abonnierten Zeitungen).

¹³⁸ [BGE 129 III 35](#) E. 6.3.

II.4.4.2.e) Verfassungskonforme Auslegung von Generalklauseln und unbestimmten Rechtsbegriffen

Generalklauseln und unbestimmte Rechtsbegriffe des Privatrechts können im Einzelfall dazu dienen, ein diskriminierendes Verhalten zu sanktionieren, wo es keine spezialgesetzlichen Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung gibt. Dazu gehört namentlich das Prinzip von Treu und Glauben ([Art. 2 Abs. 1 ZGB](#)) und die daran anknüpfende Rechtsfigur der Haftung gemäss „culpa in contrahendo“¹³⁹, das Rechtsmissbrauchsverbot ([Art. 2 Abs. 2 ZGB](#))¹⁴⁰, sowie die in [Art. 19 Abs. 2 OR](#) umschriebenen Schranken der Vertragsfreiheit (unabänderliche gesetzliche Vorschrift, Verstoß gegen die öffentliche Ordnung, gegen die guten Sitten oder gegen das Recht der Persönlichkeit). Eine verfassungskonforme Auslegung dieser Generalklauseln und unbestimmten Rechtsbegriffe gebietet auch die Berücksichtigung des Diskriminierungsverbots.¹⁴¹

II.4.4.2.f) Verfahrensrecht

Anders als im Gleichstellungs- oder im Behindertengleichstellungsgesetz gelten für Klagen, die gestützt auf die hier vorgestellten zivilrechtlichen Regelungen erfolgen, die allgemeinen Vorschriften der Zivilprozessordnung (ZPO). Die Beweislast liegt somit, gemäss [Art. 8 ZGB](#), bei der klagenden Person. Das Prozesskostenrisiko besteht insoweit, als die Anwaltskosten grundsätzlich von jeder Partei selbst getragen werden müssen; zudem hat die unterliegende Partei die Anwaltskosten der anderen Partei zu übernehmen ([Art. 106 Abs. 1 ZPO](#)). Verfahrens- und Gerichtskosten werden (mit Ausnahme von arbeitsrechtlichen Verfahren, wo bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.- keine Verfahrenskosten gesprochen werden, [Art. 113](#) und [114 ZPO](#)) in der Regel ebenfalls den Parteien auferlegt. Ein Verbandsklagerecht besteht gemäss [Art. 89 ZPO](#) nur in Bezug auf Persönlichkeitsverletzungen ([Art. 28 ZGB](#)) für Vereine und andere Organisationen von gesamtschweizerischer oder regionaler Bedeutung, die nach ihren Statuten zur Wahrung der Interessen bestimmter Personengruppen befugt sind.

¹³⁹ Diese Haftungsgrundlage entsteht, wenn im Rahmen von Vertragsverhandlungsverhältnissen Pflichten verletzt werden, die sich aus Treu und Glauben ergeben.

¹⁴⁰ Davon erfasst ist auch die schikanöse Rechtsausübung. Dabei übt eine Person Recht, ohne jedes rechtliche Interesse oder bei geringerem eigenen Interesse in der Absicht aus, andere zu schädigen, vgl. LOCHER, *Grundsätze*, S. 46.

¹⁴¹ Zum Ganzen: LOCHER, *Grundsätze*, S. 45 ff.; PÄRLI, *Vertragsfreiheit*, S. 485.

III. Die wichtigsten Urteile in diesem Bereich

Die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung wurden durch die Rechtsprechung wesentlich konkretisiert. In erster Linie ist dabei die Rechtsprechung des Bundesgerichts zu nennen, die rechtshistorisch aus dem sehr allgemein formulierten Art. 4 BV74 zahlreiche Konkretisierungen abgeleitet hatte und so den Grundstein für die heutige verfassungsrechtliche Garantie der Gleichheit und Nichtdiskriminierung gelegt hatte (III.1.). Allerdings kennt die Schweiz keine eigentliche Verfassungsgerichtsbarkeit, da das Bundesgericht aufgrund des Anwendungsvorrangs in [Art. 190 BV](#) verfassungswidrigen Bundesgesetzen nicht die Anwendung versagen kann. In Bundesgesetzen existierende Diskriminierungen können deshalb vom Bundesgericht zwar festgestellt, nicht aber beseitigt werden. Aus diesem Grund erhält die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte eine besondere Bedeutung in diesem Themenbereich (unten, III.2.)

III.1. Urteile des Bundesgerichts

III.1.1. Rechtsgleichheit

[BGE 61 171 \(Jäggi\)](#) vom 2. April 1880: Die Rechtsgleichheit gilt in der Rechtsetzung ebenso wie in der Rechtsanwendung. Erstmalige Erweiterung der Tragweite der Rechtsgleichheit über den Wortlaut des Grundrechts hinaus.

[BGE 106 Ia 267 \(Oswald und Niederer\)](#) vom 9. Mai 1980: Das Verbot einer «Peep-Show», während Striptease-Darbietungen erlaubt sind, verstösst nicht gegen das verfassungsmässige Rechtsgleichheitsgebot, da die Frage der sittlichen Anstössigkeit unterschiedlich zu bewerten ist.

[BGE 136 I 1 \(American Pit Bull Terrier Club Schweiz\)](#) vom 13. Januar 2010: Kantonales Hundegesetz. Gewisse Typisierungen sind unter Rechtsgleichheitsaspekten zulässig. Vorschriften, welche sich zur Regelung eines Erwerbs- und Zuchtverbots von «Kampfhunden» auf Rassetypen abstützen, verletzen das Rechtsgleichheitsgebot nicht.

III.1.2. Diskriminierungsverbot

III.1.2.1 Herkunft

[BGE 129 I 217 \(Gemeinde Emmen\)](#) vom 9. Juli 2003: Die pauschale Ablehnung aller Einbürgerungsgesuche von Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien begründet den Verdacht auf eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft.

[BGE 136 I 309 \(Gemeinde Wetzikon\)](#) vom 25. August 2010: Die soziale Herkunft, z.B. die Abstammung von nicht vermögenden Eltern, fällt nicht unter das Merkmal der «Herkunft» i.S.v. Art. 8 Abs. 2 BV

III.1.2.2 Rasse

BGer-Urteil [6B_620/2018](#) vom 9. Oktober 2018: Eine islamfeindliche Polemik einer politischen Partei, welche sämtliche Muslime wegen ihrer Religion als rückständig und minderwertig darstellt (Bezeichnung der Unzucht mit Minderjährigen und des Defäkierens auf Altäre) setzt diese in ihrer Würde als gleichwertige Menschen herab. Schuldspruch wegen Verstoss gegen Art. 261bis Abs. 4 StGB).

[BGE 140 IV 67 \(Rassendiskriminierung\)](#) vom 6. Februar 2014: Die Äusserungen «Saausländer» und «Dreckasylant» erfüllen den objektiven Tatbestand der Herabsetzung (Art. 261^{bis} Abs. 4,

Teilsatz 1 StGB) nicht. Solche Äusserungen werden, jedenfalls soweit sie gegen konkrete einzelne Personen gerichtet sind, vom unbefangenen durchschnittlichen Dritten als mehr oder weniger primitive fremdenfeindlich motivierte Ehrverletzungen, aber nicht als rassistische Angriffe auf die Menschenwürde aufgefasst.

[BGE 145 IV 23 \(Rassendiskriminierung\)](#) vom 6. Dezember 2018: Art. 261^{bis} Abs. 4, Teilsatz 2 StGB: Die Leugnung des Genozids an den bosnischen Muslimen erfüllt fraglos den objektiven Tatbestand gemäss Art. 261^{bis} Abs. 4 StGB. Der subjektive Tatbestand eines diskriminierenden Beweggrundes war vorliegend jedoch nicht nachgewiesen. Übernahme der Kriterien des Urteils EGMR i.S. *Perinçek gegen die Schweiz*, (siehe dazu unten III.2.5.): Die Äusserungen des Beschwerdeführers betrafen Ereignisse der jüngeren Geschichte und damit Fragen von öffentlichem Interesse, stellten jedoch keine Aufstachelung zu Hass, Gewalt oder Intoleranz dar. Obwohl die Äusserungen zweifellos respektlos und beleidigend für das Gedenken an und das Leiden der Opfer, ihrer Familien und allgemein für die Mitglieder der gesamten Gemeinschaft bosnischer Muslime sind, können sie nicht als so schädlich für ihre Würde angesehen werden, dass eine strafrechtliche Verurteilung erforderlich ist, zu dem die Schweiz im Übrigen durch keine völkerrechtliche Verpflichtung verpflichtet ist.

BGer [1C 443/2017](#) vom 29. August 2018: Kantonales Bettelverbot. Das Bettelverbot im Kanton Waadt richtet sich gegen alle Bettelnden ohne Unterschied. Keine Diskriminierung aufgrund der Ethnie (Roma), denn nicht nur Angehörige der Roma widmen sich dem Betteln, sondern auch Drogenabhängige, Obdachlose und andere. Mangels Vergleichbarkeit liegt auch keine Ungleichbehandlung mit Personen vor, die im öffentlichen Raum Werbung verteilen, Unterschriften oder Spenden sammeln, da letztere Tätigkeiten durch die Wirtschafts- und/oder Meinungsfreiheit geschützt sind, was beim Betteln nicht der Fall ist.

III.1.2.3 Geschlecht

[BGE 106 Ib 182 \(Henggeler\)](#) vom 8. Februar 1980: Vereinbarkeit des ungleichen Pensionierungsalters für Beamtinnen und Beamte mit der Rechtsgleichheit offengelassen.

[BGE 109 Ib 81 \(Wenk\)](#) vom 25. März 1983: Das unterschiedliche Pensionierungsalter von Frauen und Männern verstösst gegen die Rechtsgleichheit. Das Bundesgericht hat allerdings keine Kompetenz, die bundesgesetzliche Regelung aufzuheben.

[BGE 116 Ia 359 \(Rohner et al.\)](#) vom 27. November 1990: Das Diskriminierungsverbot gilt auch für die politischen Rechte. Ein Kanton, der Frauen kein Stimmrecht einräumt, verstösst gegen die Bundesverfassung (Art. 4 Abs. 2 BV74). Mit dieser Entscheidung zwang das Bundesgericht im Jahr 1990 den letzten noch verbliebenen Kanton, Appenzell Innerrhoden, zur Einführung des politischen Frauenstimmrechts. Drei Jahrzehnte davor hatte es sich, in [BGE 83 I 173 \(Quinche et al.\)](#) vom 26. Juni 1957 noch als unzuständig zur Beantwortung dieser Frage erachtet.

[BGE 116 V 198 \(Witwerrente\)](#) vom 23. August 1990: Eine kantonale Regelung, wonach einerseits der Anspruch auf Witwerrente nur besteht, wenn der Witwer während der Ehe auf den Verdienst der Ehefrau angewiesen war und er nachher nicht voll erwerbsfähig ist, währenddem andererseits der Anspruch auf Witwenrente allein durch den Tod des Ehemannes begründet wird, stellt eine geschlechtsspezifische Unterscheidung dar, die sich weder mit biologischen noch mit funktionalen Verschiedenheiten der Geschlechter rechtfertigen lässt und welche daher gegen das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts verstösst.

[BGE 117 V 318 \(Pensionierungsalter\)](#) vom 17. Dezember 1991: Das unterschiedliche Pensionierungsalter für weibliche und männliche Beamte verletzt Art. 4 Abs. 2 BV74. Keine Zuständigkeit des Bundesgerichts zur Behebung des verfassungswidrigen Zustands.

[BGE 123 I 56 \(Feuerwehersatzabgabe\)](#) vom 23. April 1997: Der Umstand, dass im Durchschnitt mehr Männer als Frauen die für den Feuerwehrdienst erforderlichen körperlichen Eigenschaften besitzen, stellt kein zwingendes biologisches Kriterium dar, das die Ungleichbehandlung von Mann und Frau hinsichtlich der Bezahlung von Feuerwehrpflichtersatz zu rechtfertigen vermöge. Verletzung von Art. 4 Abs. 2 BV74.

[BGE 123 I 152 \(Solothurner Quoten-Initiative\)](#) vom 19. März 1997: Geschlechterquoten bei politischen Wahlen. Das Diskriminierungsverbot bildet eine relative Schranke des Egalisierungsgebots. Positive Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Geschlechtergleichstellung bedürfen einer Interessenabwägung. Eine Quotenregelung, die einen absoluten Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts aufstellt, ist unverhältnismässig. Bei Volkswahlen verstösst sie zudem gegen das verfassungsmässige Recht auf allgemeine und gleiche Wahlen.

[BGE 124 II 409 \(Zürcher Handarbeitslehrerinnen\)](#) vom 8. Juni 1998: Eine Lohndiskriminierung liegt nicht nur dann vor, wenn ein typisch weiblicher gegenüber einem typisch männlichen Beruf in Bezug auf den Lohn ungerechtfertigt benachteiligt wird, sondern auch, wenn dies zwischen einem typisch weiblich (i.c. Handarbeitslehrerinnen) und einem geschlechtsmässig neutral identifizierten Beruf (i.c. Primarlehrkräfte) erfolgt. Das Lohngleichheitsgebot bezieht sich nicht nur auf gleiche, sondern auch auf gleichwertige Arbeit.

[BGE 125 I 21 \(Urner Quoten-Initiative\)](#) vom 7. Oktober 1998: Geschlechterquoten bei politischen Wahlen. Auseinandersetzung mit der in der Lehre geübten Kritik an BGE 123 I 152 (Solothurner Quoten-Initiative) sowie den völkerrechtlichen Vorgaben für Quotenregelungen. Als Gleichstellungsmassnahmen kommen auch ergebnisbezogene Quoten in Betracht. Die quotenmässige Zuteilung von Volkswahl-Mandaten stellt gleichwohl eine unzulässige Einschränkung des freien und gleichen Wahlrechts dar.

[BGE 126 II 217 \(Lehrerinnen für psychiatrische Krankenpflege\)](#) vom 17. Mai 2000: Die Funktion der Lehrer für psychiatrische Krankenpflege ist ein typisch weiblicher Beruf. Die Vergleichbarkeit mit der Funktion der Berufsschullehrer mit Meisterausbildung ist gegeben.

[BGE 131 II 361 \(Balmelli\)](#) vom 14. März 2005: Geschlechterquoten bei Zugang zu universitären Lehrämtern. Unterscheidung zwischen starren und flexiblen Quoten bei der Beurteilung der Verfassungsmässigkeit einer Quotenregelung. Verhältnismässigkeit einer starren Frauenquote in einem Förderungsprogramm für den akademischen Nachwuchs ist fraglich, Frage letztlich jedoch offengelassen, da es der vorliegenden Regelung an einer genügenden gesetzlichen Grundlage mangelt.

[BGE 131 I 105 \(Lohngleichheit\)](#) vom 16. Februar 2005: Der Grundsatz der Lohngleichheit in Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV ist ein unmittelbar anwendbares, justiziables subjektives Individualrecht und kann im Rahmen der fünfjährigen Verjährungsfrist auch für die Zeit vor Einreichung der Lohnklage geltend gemacht werden.

[BGE 132 I 68 \(Genosssame Lachen\)](#) vom 3. Februar 2006: Die Weitergabe des Bürgerrechts und des Familiennamens darf nicht diskriminierend erfolgen. Eine öffentlichrechtliche Korporation verletzt Art. 8 Abs. 3 BV, wenn sie die Weitergabe der Mitgliedschaft durch verheiratete Korporationsbürgerinnen und ledige Korporationsbürger ausschliesst.

[BGE 136 II 393 \(Berufsverband der Pflegefachfrauen et al.\)](#) vom 31. August 2010: Die Berufsgruppen der Pflegefachfrauen, der Hebammen, der medizinischen Laborantinnen, der technischen Operationsassistentinnen und der medizinisch-technischen Radiologieassistentinnen sind typisch weibliche Berufe. Der Umstand allein, dass andere weiblich oder neutral besetzte Berufsgattungen vom gleichen Arbeitgeber in Bezug auf ihre Entlohnung nicht geschlechtsdiskrimi-

nierend behandelt werden, stellt keinen sachlichen Grund dar, der die Vermutung einer geschlechtsbedingten besoldungsmässigen Benachteiligung der klagenden Berufsgruppen umzustossen vermöchte.

[BGE 137 I 305 \(Gleichstellungskommission Kanton Zug\)](#) vom 21. November 2011: Beschwerde gegen die Nichtfortführung der (zeitlich befristeten) Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Zug. Der Egalisierungsauftrag gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 2 BV sowie dem CEDAW-Übereinkommen belässt Bund und Kantone zwar einen Ermessensspielraum bei der Frage zu, wie sie diesen Auftrag erfüllen, dagegen ist das *Ob* verfassungs- und völkerrechtlich vorgegeben, solange das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Der Kanton Zug ist verpflichtet, einen Ersatz für die bisherige Kommission vorzusehen, indem er regelt, von wem, wie und mit welchen Mitteln der Gleichstellungsauftrag künftig umgesetzt werden soll. Dagegen ist er nicht verpflichtet, eine Gleichstellungskommission weiterzuführen oder eine Fachstelle zu schaffen.

[BGE 140 I 201 \(Zofingia\)](#) vom 21. März 2014: Weigerung einer Universität, eine Studentenverbindung, die keine Frauen zur Mitgliedschaft zulässt, anzuerkennen und dieser Leistungen zu erbringen. Grundrechtskollision zwischen Gleichstellungsauftrag und Vereinigungsfreiheit. Die zur Auflösung der Kollision gebotene Interessenabwägung fällt im Sinne des Vorrangs der Vereinigungsfreiheit aus, weil der Universität auch mildere Mittel zur Verwirklichung der Gleichstellung zur Verfügung gestanden hätten.

[BGE 140 I 305 \(Elternurlaub\)](#) vom 15. September 2014: Nach dem klaren Wortlaut und dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers kann aus dem geltenden Recht kein Anspruch von Vätern auf eine Erwerbersatzentschädigung nach der Geburt abgeleitet werden. Der 14-wöchige Mutterschaftsurlaub knüpft in seiner Funktion als Mutterschutz an zwingende biologische Merkmale an, folglich ist die Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen gerechtfertigt i.S.v. Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 14 EMRK.

[BGE 141 II 411 \(Primarlehrkräfte Kanton Aargau\)](#) vom 1. Dezember 2015: Eine indirekte Lohndiskriminierung kann sich aus der geschlechtsspezifischen Identifizierung der fraglichen beruflichen Funktion ergeben („typische Frauenberufe“). Weist eine Berufssparte eine quantitativ klare Ausprägung aus (i.c. über 70% Frauenanteil unter den Primarlehrkräften) und ist ein bloss kurzzeitiges Phänomen auszuschliessen, ist der fragliche Beruf als frauenspezifisch zu qualifizieren. Damit wird die Möglichkeit und Verpflichtung für den Arbeitgeber geschaffen, dessen Entlohnung unter dem Aspekt der besoldungsmässigen Geschlechtsdiskriminierung insbesondere auf allfällige sachlich nicht erklärbare bzw. diskriminierende Faktoren hin zu überprüfen.

BGer [2C 1051/2016](#) vom 24. August 2017: Die Wehrpflichtersatzabgabe, die gemäss Art. 59 Abs. 1 und 2 BV ausdrücklich auf Männer beschränkt ist, ebenso wie die in Art. 61 Abs. 3 BV geregelte Zivilschutzpflicht, stellt eine in der Verfassung selber enthaltene Ausnahme von Art. 8 Abs. 2 und 3 BV dar und hat deshalb als *lex specialis* Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz (so davor auch schon Urteil [2C 221/2009](#) vom 21. Januar 2010; Urteile [2C 583/2015](#) vom 12. Februar 2016; [2C 396/2012](#) vom 23. November 2012; [2A.47/2002](#) vom 23. Mai 2002).

[BGE 145 II 153 \(Zeitmilitärstelle\)](#) vom 5. April 2019: Vermutete Anstellungsdiskriminierung in der schweizerischen Armee aufgrund der sexuellen Orientierung. Das Diskriminierungsmerkmal «Geschlecht» ist vorliegend nicht erfüllt: Eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung stützt sich nicht auf die Geschlechtszugehörigkeit oder ein Kriterium, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann. Der Beschwerdeführer kann sich deshalb nicht auf das Gleichstellungsgesetz berufen.

III.1.2.4 Alter

[BGE 124 I 297 \(Neuenburger Notariatsgesetz\)](#) vom 26. August 1998: Die Regelung des Kantons Neuenburg, welche die Funktion des Notars als Urkundsperson einer Alterslimite von 70 Jahren unterstellt, verletzt weder das Willkürverbot noch das Gleichbehandlungsgebot. Bestätigt in [BGE 133 I 259 \(Basel-Städtisches Notariatsgesetz\)](#) vom 21. August 2007, wo die Altersgrenze bei 75 Jahren lag.

BGer [2A.234/2003](#) vom 28. Mai 2003 (*periodische vertrauensärztliche Kontrolluntersuchung*). In der Pflicht für Fahrzeugführer, ab dem 70. Altersjahr regelmässige vertrauensärztliche Kontrollen durchzuführen, liegt keine unzulässige Diskriminierung betagter Personen, denn der gleichen Pflicht unterliegen etwa auch Fahrlehrer oder andere Motorfahrzeugführer nach schweren Unfallverletzungen oder Krankheiten.

[BGE 136 I 121 \(Universa Krankenkasse\)](#) vom 19. März 2010: Die in Bezug auf die chirurgische Behandlung von Adipositas vorgesehene Altersgrenze von 60 Jahren beruht auf einem Rechtfertigungsgrund medizinischer Natur. Sie ist mit dem Grundsatz der Rechtsgleichheit vereinbar und verstösst nicht gegen das Verbot einer Diskriminierung wegen des Alters.

III.1.2.5 Sprache

[BGE 127 V 219 \(IV-Stelle Kanton Bern\)](#) vom 10. August 2010: Medizinische Untersuchungen für die Invalidenversicherung müssen durch eine Abklärungsstelle erfolgen, an welcher eine dem Versicherten geläufige Amtssprache gesprochen wird. Dies ergibt sich aus Art. 8 Abs. 2 BV zusammen mit Art. 18 BV (Sprachenfreiheit) und Art. 70 Abs. 1 und 2 BV (Amtssprachen).

III.1.2.6 Soziale Stellung

[BGE 135 I 49 \(Einbürgerung\)](#) vom 16. Dezember 2008: Trotz des Umstandes, dass zum Merkmal der sozialen Stellung auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit gehören kann, können Personen, die auf Sozialhilfe angewiesen sind, im Zusammenhang mit der Einbürgerung kaum als verfassungsrechtlich geschützte Gruppe verstanden werden, da die zur Sozialhilfe führenden Gegebenheiten zu unterschiedlich sind; zudem ist die Abhängigkeit von der Sozialhilfe nicht zwingend ein wesentliches Merkmal der Persönlichkeit dar und kann auch wieder abgelegt werden.

III.1.2.7 Lebensform

[BGE 132 I 49 \(Bahnhof Bern\)](#) vom 25. Januar 2006: Polizeiliche Fernhalteverfügungen gegenüber mehreren Angehörigen sozialer Randgruppen im Umkreis des Bahnhofs Bern. Keine Verletzung des Diskriminierungsverbots, denn die Gewohnheit, sich häufig mit Gleichgesinnten im Bahnhofsareal aufzuhalten, stellt keine Lebensform i.S.v. Art. 8 Abs. 2 BV dar.

[BGE 137 V 133 \(Unia Arbeitslosenkasse\)](#) vom 11. April 2011: Die zivilrechtliche Ungleichbehandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren (i.c. im Bereich der Arbeitslosenversicherung) stellt keine Diskriminierung aufgrund der Lebensform dar. Das eheähnliche Zusammenleben verschafft den Partnern im Vergleich zur Ehe keine rechtlich geschützte Vertrauensposition, daher liegt ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vor.

[BGE 137 V 105 \(Witwenrente\)](#) vom 28. Februar 2011: Die Abwesenheit einer Witwenrente im Rahmen der beruflichen Vorsorge bei Konkubinatspaaren stellt keine Diskriminierung aufgrund der Lebensform dar; die Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt weil das eheähnliche Zusammenleben den Partnern im Vergleich zur Ehe keine rechtlich geschützte Vertrauensposition verschafft.

[BGE 137 III 241 \(von Kaenel\)](#) vom 5. Mai 2011: Frage ausdrücklich offengelassen, ob der Ausschluss von der Stiefkindadoption für Personen in einer eingetragenen Partnerschaft eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung darstellt.

[BGE 138 I 205 \(Fahrende\)](#) vom 12. März 2012: Invaliditätsbemessung bei einer zur Gemeinschaft der Fahrenden gehörenden Person. Die Bemessung des Invalideneinkommens anhand allgemeiner statistischer Daten indirekt wirkt bei einer zur Gemeinschaft der Fahrenden gehörenden Person diskriminierend, soweit dieses Vorgehen dazu beiträgt, die versicherte Person der Bevölkerungsmehrheit anzugleichen.

[BGE 145 I 73 \(Neuenburger Fahrenden-Gesetz\)](#) vom 13. Februar 2019: Das Neuenburger Gesetz, das den Aufenthalt von Fahrenden und die Benützung von Standplätzen regelt, stellt keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen Fahrenden einerseits und anderen Personenkategorien mit kurzzeitigen Aufenthalten (z.B. Handelsreisende, Schausteller, Transporteure, Schiffer, Touristen, Camper) dar, dies aufgrund mangelnder Vergleichbarkeit der Situationen.

[BGE 145 II 153 \(Zeitmilitärstelle\)](#) vom 5. April 2019: Vermutete Anstellungsdiskriminierung in der Schweizerischen Armee aufgrund der sexuellen Orientierung. Das Diskriminierungsmerkmal «Geschlecht» ist vorliegend nicht erfüllt und der Beschwerdeführer kann sich nicht auf das Gleichstellungsgesetz berufen, denn eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung stützt sich nicht auf die Geschlechtszugehörigkeit oder ein Kriterium, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann.

III.1.2.8 Religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung

[BGE 134 I 49 \(Gemeinde Buchs\)](#) vom 27. Februar 2008: Diskriminierende Nichteinbürgerung wegen Tragens des Kopftuches. Einen negativen Einbürgerungsentscheid auf das Tragen des Kopftuches als religiöses Symbol abzustellen, ist geeignet, die Gesuchstellerin unzulässig zu benachteiligen. Hierfür fehlt eine qualifizierte Rechtfertigung: Das blosses Tragen des Kopftuches bringt für sich keine gegen rechtsstaatliche und demokratische Wertvorstellungen verstossende Haltung zum Ausdruck.

[BGE 134 I 56 \(Gemeinde Birr\)](#) vom 27. Februar 2008: Einen negativen Einbürgerungsentscheid auf den Umstand abzustellen, dass die Ehefrau des Gesuchstellers das Kopftuch als religiöses Symbol trägt, ist geeignet, den einbürgerungswilligen Ehemann unzulässig zu benachteiligen. Hierfür fehlt eine qualifizierte Rechtfertigung: Das blosses Tragen des Kopftuches bringt für sich keine gegen rechtsstaatliche und demokratische Wertvorstellungen verstossende Haltung zum Ausdruck.

[BGE 138 I 217 \(amtliche Verteidiger\)](#) vom 13. Juni 2012: Eine auf der Parteizugehörigkeit basierende Wahl amtlicher Verteidiger verletzt das Diskriminierungsverbot gem. Art. 8 Abs. 2 BV. Das Kriterium der Parteizugehörigkeit ist hinsichtlich der Wahl amtlicher Verteidiger sachfremd. Die Abbildung des Parteiproporz ist kein öffentliches Interesse, das vorliegend eine Ungleichbehandlung rechtfertigen könnte.

III.1.2.9 Behinderung

[BGE 126 II 377 \(Aufenthaltsbewilligung\)](#) vom 11. September 2000: Die Nichtverlängerung einer Aufenthaltsbewilligung wegen fehlender Erwerbstätigkeit infolge eingetretener Invalidität bewirkt keine indirekte Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, denn die Figur des «erfüllten Aufenthaltszwecks» führt im Ergebnis nicht dazu, dass Behinderte anteilmässig stärker betroffen sind als andere von dieser Regelung erfasste Personengruppen, wie beispielsweise die im Rahmen des Familiennachzugs eingereisten Ausländer nach Auflösung der Ehe mit ihrem schweizerischen oder in der Schweiz niedergelassenen Ehegatten.

[BGE 135 I 49 \(Einbürgerung\)](#) vom 16. Dezember 2008: Nichteinbürgerung wegen Sozialhilfeabhängigkeit einer behinderten Bewerberin verstösst gegen Art. 8 Abs. 2 BV. Benachteiligung der Bewerberin gegenüber nicht-behinderten Bewerbern auf unbestimmte Zeit hinaus, da die Bewerberin aufgrund ihrer Behinderung kaum je in der Lage sein würde, ihre finanzielle Abhängigkeit aus eigenen Stücken zu beheben.

[BGE 135 I 161 \(IV-Stelle Schwyz\)](#) vom 30. April 2009: Kostengutsprache für ein Rollstuhlzuggerät. Art. 8 Abs. 2 BV gibt keinen Anspruch auf Herstellung faktischer Gleichheit. Daher muss nicht jeder Person im Rollstuhl ein Rollstuhlzuggerät zugesprochen werden, sondern nur zum Zweck einer Eingliederungsmassnahme, wenn die Person sich ohne Hilfe nicht selbständig mit dem manuellen Rollstuhl fortbewegen kann.

[BGE 138 I 305 \(Gemeinde Oberriet\)](#) vom 12. Juni 2012: Die Nichteinbürgerung eines Bewerbers, der aufgrund einer Nervenverletzung auf den Rollstuhl angewiesen ist, wegen mangelnder Integration, verletzt das Diskriminierungsverbot nicht. Zwar dürfen bei Vorliegen einer Behinderung weniger hohe Anforderungen an die Integration aufgrund der eingeschränkten Mobilität gestellt werden, jedoch seien beim Beschwerdeführer überhaupt keine Integrationsbestrebungen ersichtlich.

[BGE 138 I 475 \(Kino\)](#) vom 10. Oktober 2012: Die Verweigerung des Zugangs zu einem Kino an einen Rollstuhlfahrer aus Sicherheitsgründen stellt keine Verletzung von Art. 6 BehiG dar. Sie basiert auf zumindest verständlichen Sicherheitsüberlegungen und kann weder als besonders schockierend angesehen werden noch deutet sie auf einen Mangel an Toleranz oder den Wunsch hin, Behinderte im Rollstuhl auszuschliessen.

[BGE 139 I 169 \(Politische Gemeinde Amriswil\)](#) vom 13. Mai 2013: Geistig Behinderte mangels eigenen Willens zur Einbürgerung von derselben auszuschliessen, entspricht nicht der gesetzlichen Ordnung und erweist sich aufgrund der damit verbundenen generellen Wirkung als diskriminierend. Demnach ist nach Auffassung des kantonalen Verwaltungsgerichts auf den mutmasslichen Willen der behinderten Person abzustellen.

[BGE 139 II 289 \(SBB gegen Integration Handicap et al.\)](#) vom 22. Februar 2013: Behindertengerechte Ausstattung von Eisenbahnwagen der SBB. Das Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderung gilt auch im Bereich des öffentlichen Verkehrs. Eine Benachteiligung liegt aber nicht schon darin, dass die Platzwahl für Menschen mit Behinderung stärker eingeschränkt ist als diejenige für Menschen ohne Behinderung. Die im Unterdeck des Speisewagens vorgesehene Zusammenlegung des Rollstuhlbereichs mit demjenigen des Verpflegungsbereichs für Mobilitätsbehinderte führt nicht zu einer verfassungs- und gesetzwidrigen Diskriminierung bzw. Benachteiligung Behinderter.

[BGE 141 I 9 \(Integrativer Grundschulunterricht\)](#) vom 4. Dezember 2014: Nur ein angemessenes, erfahrungsgemäss ausreichendes Bildungsangebot an öffentlichen Schulen ist durch die Verfassung unentgeltlich gewährleistet. Eine bestmögliche Schulung von behinderten Kindern kann mit Rücksicht auf das staatliche Leistungsvermögen hingegen nicht eingefordert werden. Über die Beschulung eines behinderten Kindes muss im Einzelfall und unter Berücksichtigung des Kindeswohls entschieden werden; schematische Zuteilungsregelungen sind unzulässig. Wenn ein integrativer Unterricht mit zusätzlichen Assistenzlektionen in den konkreten Umständen dem gebotenen Unterricht entspricht und finanziell tragbar sowie praktisch möglich ist, sind die Assistenzlektionen für die Eltern unentgeltlich, auch wenn sie gesetzlich nicht vorgesehen sind.

III.2. Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte gegen die Schweiz

Da das Schweizer Bundesgericht aufgrund von Art. 190 BV verfassungswidrigen Bundesgesetzen nicht die Anwendung versagen kann, hat die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) eine besondere Bedeutung im hier interessierenden Themenbereich. In zahlreichen Verfahren vor dem EGMR haben sich Beschwerdeführende gegen eine in der schweizerischen Gesetzgebung bestehende Diskriminierung gewehrt und in vielen Fällen hat der EGMR auch eine Verletzung von Art. 14 EMRK festgestellt. Diese Urteile haben innerstaatlich zumeist zu gesetzgeberischen Änderungen oder Praxisänderungen geführt, welche nachfolgend erläutert werden, und hatten somit grossem Einfluss für das nationale Antidiskriminierungsrecht respektive für die Beseitigung existierender Diskriminierungen im nationalen Recht.

III.2.1. Geschlechterdiskriminierung bei der Berechnung einer Invalidenrente

Im Fall [Schuler-Zraggen \(14518/89\)](#) vom 24. Juni 1993 wurde die Schweiz wegen Geschlechterdiskriminierung im Zusammenhang mit der Berechnung einer Invalidenrente verurteilt. Die Beschwerdeführerin war infolge einer Behinderung zu 60-70% arbeitsunfähig und bezog eine Invalidenrente. Nach der Geburt eines Kindes wurde ihre Rente auf 30% gekürzt, unter der Begründung, dass sie nach allgemeiner Lebenserfahrung ihre Arbeit nach der Geburt des Kindes sowieso aufgegeben oder reduziert hätte. Weil das Versicherungsgericht sich auf geschlechtsspezifische Stereotypen abgestützt hatte und damit eine unterschiedliche Behandlung ausschliesslich nach Massgabe des Geschlechts erfolgte, wurde die Schweiz wegen Verletzung von Art. 14 i.V.m. Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren) verurteilt.

Im Fall [di Trizio \(7186/09\)](#) vom 2. Februar 2016 ging es erneut um Geschlechterdiskriminierung bei der Berechnung einer Invalidenrente. Die Beschwerdeführerin musste wegen Rückenbeschwerden ihre Vollzeitanstellung aufgeben und erhielt in der Folge eine halbe Invalidenrente zugesprochen. Nach der Geburt von Zwillingen wurde, in Anwendung der sog. "gemischten Bemessungsmethode" neu ein Invaliditätsgrad von lediglich 27 % berechnet, was zu keiner Rente mehr berechnete. Die "gemischte Methode" wird bei der Bemessung des Invaliditätsgrades bei teilerwerbstätigen Personen verwendet und betrifft damit überwiegend Frauen. Nach dieser Methode wurde die gesundheitliche Einschränkung im Erwerbsbereich (Beruf), und im Aufgabenbereich (z.B. Haushalt) separat ermittelt. Die Teilzeitarbeit im Erwerbsbereich wurde dabei überproportional berücksichtigt, was in der Regel zu tieferen Invaliditätsgraden und damit tieferen oder gar keinen Renten führte, verglichen mit der allgemeinen Methode für voll-erwerbstätige Personen. In ihrer überwältigenden Mehrzahl kam die diskriminierende Wirkung der gemischten Methode bei Frauen mit Neugeborenen zum tragen, die aufgrund der Geburt ihr Arbeitspensum reduzierten. Auf Grundlage dieser Erwägung gelangt der EGMR zum Ergebnis, dass für die Ungleichbehandlung der Beschwerdeführerin und die Verweigerung einer Rente nach der Geburt ihrer Kinder keine vernünftige Rechtfertigung existiert und somit eine Diskriminierung aufgrund von Art. 14 i.V.m. Art. 8 EMRK vorlag.

Als Reaktion auf das EGMR-Urteil führte der Bundesrat ab Januar 2018 ein neues Berechnungsmodell für die Bestimmung des Invaliditätsgrads von Personen ein, welche einer Teilerwerbstätigkeit nachgehen.¹⁴²

¹⁴² Änderungen der Verordnung über die Invalidenversicherung, SR 831.201, namentlich Art. 27^{bis} Abs. 2-4 IVV.

III.2.2. Geschlechterdiskriminierung im Namensrecht

Im Fall [Burghartz \(16213/90\)](#) vom 22. Februar 1994 war der Streitgegenstand die Eintragung des gemeinsamen Familiennamens einer in Deutschland geschlossenen Ehe und des neuen Namens des Ehemannes. Die Ehefrau hatte den Namen Burghartz angenommen, der gleichzeitig der Familienname war, der Ehemann nahm dagegen den Namen Schnyder-Burghartz an. Das Schweizer Standesamt trug den Namen Schnyder als Familienname ins Familienregister ein. Dem Antrag, Burghartz als gemeinsamen Familiennamen und Schnyder Burghartz als Namen des Ehemannes einzutragen, wurde nicht stattgegeben. Das Bundesgericht erlaubte zwar den Beschwerdeführern, Burghartz als gemeinsamen Familiennamen zu führen. Dem Ehemann wurde jedoch die Führung des Namens Schnyder-Burghartz mit der Begründung verweigert, nur Frauen sei die Vorabstellung ihres Geburtsnamens vor den Familiennamen gestattet. Der EGMR entschied, dass es im Schweizer Namensrecht keine objektive und vernünftige Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung der Geschlechter gebe und schloss deshalb auf eine Verletzung von Art. 14 i.V.m. Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) EMRK.

Im Fall [Losonci Rose und Rose \(664/06\)](#) vom 9. November 2020 hatten die Beschwerdeführer beantragt, bei der Heirat je ihren bisherigen Namen beizubehalten. Die Ehegattin war Schweizerin, der Ehegatte Ungar, weshalb bei dieser Konstellation – im Gegensatz zum umgekehrten Fall – die Beibehaltung des Namens gemäss der schweizerischen Gesetzgebung nicht vorgesehen war. Der EGMR war jedoch der Ansicht, dass „unter den Mitgliedstaaten des Europarats (...) ein Konsens zur Gleichbehandlung der Eheleute bei der Wahl des Familiennamens“ bestehe, weshalb die vorliegende Ungleichbehandlung sachlich unbegründet und unangemessen sei und eine Verletzung von Art. 14 i.V.m. Art. 8 EMRK vorliege.

Diese beiden Urteile führten zur Änderung des Namensrechts in der Schweiz. Seit dem 1. Januar 2013 entspricht die Schweizer Gesetzgebung zum Namens- und Bürgerrecht dem Aspekt der Gleichberechtigung der Geschlechter. Art. 160 ZGB bestimmt nunmehr:

KASTEN 27

Art. 160 ZGB Name

1 Jeder Ehegatte behält seinen Namen.

2 Die Brautleute können aber gegenüber der Zivilstandsbeamtin oder dem Zivilstandsbeamten erklären, dass sie den Ledignamen der Braut oder des Bräutigams als gemeinsamen Familiennamen tragen wollen.

3 Behalten die Brautleute ihren Namen, so bestimmen sie, welchen ihrer Ledignamen ihre Kinder tragen sollen. In begründeten Fällen kann die Zivilstandsbeamtin oder der Zivilstandsbeamte die Brautleute von dieser Pflicht befreien.

III.2.3. Altersdiskriminierung im Abstammungsrecht

Im Fall [Jäggi \(58757/00\)](#) vom 13. Juli 2006 hatte der Beschwerdeführer beantragt, die Leiche seines mutmasslichen leiblichen Vaters zwecks Entnahme einer DNA-Probe zur Durchführung eines Vaterschaftstests exhumieren zu lassen. Die Vaterschaft war von diesem zeitlebens bestritten worden. Die Exhumierung wurde dem Beschwerdeführer u.a. mit der Begründung verweigert, dass er bereits ein gewisses Alter und zudem gesundheitliche Schwierigkeiten habe, weshalb im Rahmen einer Güterabwägung der Schutz der Persönlichkeit des Verstorbenen stärker zu gewichten sei als die Gewissheit des Beschwerdeführers über seine biologische Abstammung. Der Gerichtshof betrachtete diese Argumentation als diskriminierend und verurteilte die Schweiz wegen Verstosses gegen Art. 14 i.V.m. Art. 8 EMRK.

Das Urteil *Jäggi* hat in der Praxis bezüglich Klagen auf Feststellung oder Anfechtung der Vaterschaft dazu geführt, dass dem Recht des (mithin auch volljährigen) Kindes auf Kenntnis der eigenen Abstammung nunmehr ein grösseres Gewicht beigemessen wird, dies selbst bei verspäteter Klageeinreichung.¹⁴³

III.2.4. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung beim Wehrpflichtersatz

Beim Fall [Glor \(13444/04\)](#) vom 30. April 2009 ging es um die Beschwerde eines Diabetikers, der für militärdienstuntauglich erklärt worden war und somit eine Wehrpflichtersatzabgabe entrichten musste, obschon er Dienst hätte leisten wollen. Gemäss der Praxis des Bundesgerichts wurden nur Personen mit einem Invaliditätsgrad von mehr als 40% von der Pflicht zur Zahlung des Wehrpflichtersatzes ausgenommen, jener des Beschwerdeführers war jedoch tiefer als 40%. Der EGMR stellt fest, dass die erwähnte Regelung gegen Art. 14 i.V.m. Art. 8 EMRK verstosse, da dadurch einerseits dienstuntaugliche Männer, die einen normalen Beruf ausüben können, gegenüber Behinderten mit einem Invaliditätsgrad über 40%, die keine Wehrpflichtersatzabgabe entrichten müssten, diskriminiert würden. Zudem bestehe eine Diskriminierung auch im Verhältnis zu Dienstverweigerern aus Gewissensgründen, die Zivildienst leisten dürften (und die damit keine Wehrpflichtersatzabgabe entrichten müssen).

Diesem Urteil wurde in der Schweiz Rechnung getragen, indem Personen, die an sich militärdienst- und zivilschutzuntauglich sind, aber Dienst leisten wollen, nunmehr als "militärdienstuntauglich nur für besondere Funktionen, mit Auflagen" erklärt werden und damit einen angepassten Dienst leisten können.¹⁴⁴

III.2.5. Verbot der Rassendiskriminierung vs. Schutz der Meinungsfreiheit

Im Fall [Perinçek \(27510/08\)](#) vom 15. Oktober 2015 wurde der Beschwerdeführer wegen seiner Leugnung des Völkermordes an den Armeniern während Auftritten in der Schweiz mit Verweis auf die Rassismus-Strafnorm Art. 261^{bis} Abs 4 StGB schuldig gesprochen. Die Grosse Kammer des EGMR kam in ihrem Urteil zum Schluss, dass die Schweiz mit diesem Urteil die Meinungsfreiheit des Beschwerdeführers verletzt hatte. Er stellte dabei u.a. darauf ab, dass die fraglichen Äusserungen sich auf eine Fragestellung von öffentlichem Interesse bezogen hatten, keinen Aufruf zu Hass beinhaltet hatten und die Umstände der Äusserungen nicht geprägt von ethnischen Spannungen gewesen seien. Eine strafrechtliche Verurteilung des Beschwerdeführers sei in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig gewesen.

Die Kriterien des Urteils, das auch in den Medien sehr grosse Beachtung gefunden hatte, wurden vom Bundesgericht in einem Grundsatzentscheid aufgenommen, in dem es um die Leugnung des Genozids an den bosnischen Muslimen in Srebrenica ging (siehe dazu näher oben, III.1.2.2).¹⁴⁵

¹⁴³ Vgl. insbesondere [BGE 134 III 241](#) E. 5.1 und 5.4.2.

¹⁴⁴ Anhang I Ziff. 5 der Verordnung vom 24. November 2004 über die medizinische Beurteilung der Militärdienstuntauglichkeit und der Militärdienstfähigkeit, VMBM; SR 511.12. Auch das Bundesgericht hat seit dem Urteil *Glor* in ständiger Praxis darauf abgestellt, ob die Betroffenen klar den Willen geäussert und die Möglichkeit hatten, persönlich Dienst zu leisten, vgl. Urteile [2C 226/2010](#) vom 29. November 2010 E. 5.4; [2C 285/2011](#) vom 1. Dezember 2011 E. 4.3.2; [2C 396/2012](#) vom 23. November 2012 E. 4.3; [2C 875/2016](#) vom 10. Oktober 2016 E. 3.2.3.

¹⁴⁵ [BGE 145 IV 23](#) E. 5.4.1. ff.

IV. Die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung und ihre derzeitigen und künftigen Grenzen

IV.1. Grundsätzliche Beobachtungen

Die Grundsätze der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung nehmen in der Schweiz eine wichtige Rolle ein. Das Prinzip der Gleichheit vor dem Gesetz war seit der Gründung des Bundesstaates im Jahr 1848 Bestandteil der schweizerischen Verfassung und wurde vom Bundesgericht schon sehr früh als ein Individualrecht mit umfassendem Geltungsbereich konkretisiert.

Ab den 1920er Jahren anerkannte das Bundesgericht erstmals auch einen – zwar thematisch beschränkten – Anspruch auf rechtsgleiche Behandlung zwischen Frauen und Männern beim Zugang zum Anwaltsberuf. Allerdings sollte es noch bis 1981 dauern, bis ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts in der Bundesverfassung verankert wurde. Ab diesem Datum lässt sich auch eine Zunahme der Rechtsprechung des Bundesgerichts zu Gleichstellungsfragen beobachten, wobei auffällt, es zunächst in erster Linie Männer waren, die gestützt auf den Gleichstellungsartikel erfolgreich Beschwerde erhoben¹⁴⁶. Die Rechtsprechung zur formellen Gleichstellung verbesserte mithin zunächst die Stellung von Männern anstatt, wie beabsichtigt, von Frauen.¹⁴⁷ Zudem liess die Rechtsprechung des Bundesgerichts eine starke Tendenz zur Wahrung der formellen Gleichheit erkennen, was wiederum die – ebenfalls in der Verfassung verankerte – Herstellung tatsächlicher (materieller) Gleichheit vor hohe Hürden stellte. Dies lässt sich insbesondere in den drei Entscheidungen des Bundesgerichts zu «Quoten» erkennen.

IV.2. Die Schwierigkeiten des «sektoralen Ansatzes»

Ausserhalb des verfassungsrechtlichen Gleichheits- und Nichtdiskriminierungssatzes (Art. 8 BV), der nur in den Rechtsbeziehungen zwischen Behörden und Privaten anwendbar ist, verfolgt die Schweiz einen sektoralen Ansatz. Namentlich existiert kein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, das vor Diskriminierungen aufgrund aller in der Verfassung genannten Merkmale im Privatbereich schützt. Vielmehr ist es so, dass für bestimmte Diskriminierungsmerkmale spezifische Gesetze existieren, die ihren Anwendungsbereich in denjenigen Rechtsbereichen haben, die zur Zeit ihrer Entstehung vom Gesetzgeber als besonders wichtig erachtet wurden. Diese Erlasse beziehen sich auf unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale, sie differieren zudem in ihrem Anwendungsbereich, in der Regelungsdichte sowie bezüglich den vorgesehenen prozessualen Garantien wie u.a. Beweislastumkehr, Verbandsbeschwerderecht oder Prozesskostenbefreiung. So ist das Gleichstellungsgesetz, das Diskriminierungen zwischen Mann und Frau verbietet, auf den Bereich des Erwerbslebens beschränkt. Das Behindertengleichstellungsgesetz dient in erster Linie der Beseitigung von Hürden im öffentlichen Raum (Gebäude, Transportmittel), dem Zugang zu Dienstleistungen sowie – beschränkt auf den Bund als Arbeitgeber – der Gleichstellung im Erwerbsleben. Die Strafnorm gegen Diskriminierung und Aufruf zu Hass hingegen ist nur anwendbar auf öffentliche Äusserungen in

¹⁴⁶ Vgl. [BGE 109 Ib 81 \(Wenk, Pensionierungsalter\)](#); [BGE 116 V 198 \(Witwerrente\)](#); [BGE 117 V 318 \(Pensionierungsalter\)](#); [BGE 123 I 152 \(Solothurner Quoten-Initiative\)](#); [BGE 123 I 56 \(Feuerwehersatzabgabe\)](#); [BGE 125 I 21 \(Urner Quoten-Initiative\)](#); [BGE 131 II 361 \(Balmelli, Freiburger Anstellungsquoten\)](#).

¹⁴⁷ BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 101.

Wort, Schrift oder Bild, die einen Menschen oder eine Gruppe von Menschen in seiner respektive ihrer Würde herabsetzen, und ist zudem beschränkt auf die Merkmale Rasse, Ethnie, Religion und sexuelle Orientierung. Für alle anderen Formen von Diskriminierung müssen sich Betroffene auf die allgemeinen Bestimmungen des Strafrechts oder des Privatrechts berufen.

Aufgrund dieses sektoralen Ansatzes präsentiert sich das Antidiskriminierungsrecht in der Schweiz als fragmentiert. Es lässt sich feststellen, dass für keines der Diskriminierungsmerkmale und für keinen Rechtsbereich vollständigen Schutz vor Diskriminierung besteht. Bereits auf Verfassungsebene erhalten die Diskriminierungsmerkmale «Geschlecht» und «Behinderung» stärkeren Schutz, indem für sie ein expliziter Gleichstellungsauftrag respektive, für das Merkmal «Geschlecht», das Prinzip materieller Gleichheit sowie die Lohngleichheit garantiert sind. Dies wird insbesondere deutlich bei einem Vergleich mit den Instrumenten des Diskriminierungsrechts der Europäischen Union.¹⁴⁸ Die nachfolgende Tabelle verschafft einen Überblick über die unterschiedlichen Garantien und Schutzbereiche.

	Ge- schlecht	Rasse, Ethnie, Herkunft	Behinde- rung	Sexuelle Orientie- rung	Religion	Alter	Soziale Stellung	Lebens- form	Politische Überzeu- gung
Behörden (allg. Diskriminie- rungsverbot)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lohnleich- heitsgebot	X								
Egalisierungs- auftrag	X		X						
Diskriminie- rung im Ar- beitsleben	X	(x) ⁽¹⁾	(x) ⁽²⁾	(x) ⁽¹⁾	(x) ⁽¹⁾	(x) ⁽¹⁾	(x) ⁽¹⁾	(x) ⁽¹⁾	(x) ⁽¹⁾
Belästigung	X								
Zugang zu Dienstleistun- gen		X	X	X	X				
Verbot der Hassrede	(x) ⁽³⁾	X	(x) ⁽³⁾	X	X	(x) ⁽³⁾	(x) ⁽³⁾	(x) ⁽³⁾	(x) ⁽³⁾
Beweislastum- kehr	X								
Schutz vor Vik- timisierung	X								
Verbandsklage	X		X						
Institution	X	X	X						

(1) Im Rahmen des Persönlichkeitsschutzes am Arbeitsplatz, Art. 328 und 328b OR, sowie des Verbots missbräuchlicher Kündigungen, Art. 336 OR.

(2) Nur gegenüber dem Bund als Arbeitgeber, Art. 13 Abs. 1 BehiG.

(3) Im Rahmen der Ehrverletzungsdelikte (Art. 173 ff. StGB) resp. der Delikte gegen die sexuelle Integrität (Art. 187 ff. StGB).

Die Tatsache, dass in mehreren Bereichen allgemeine Bestimmungen des Straf- und Privatrechts, die nicht speziell dem Schutz vor Diskriminierung gewidmet sind, die einzigen verfügbaren rechtlichen Mittel sind, scheint jedoch nicht unproblematisch zu sein. Die kaum vorhandene Rechtsprechung zu diesen Bestimmungen ist ein Beweis dafür.¹⁴⁹ Zum einen ermöglicht die ungenaue Tragweite dieser Rechtsgrundlagen die Auslegung von Generalklauseln im Sinne von Art. 8 Abs. 2 BV nur für die schwerwiegendsten und eklatantesten Fälle von Diskri-

¹⁴⁸ Vgl. dazu ausführlich NAGUIB, «Vergleich Schweiz – Europäische Union», *passim*.

¹⁴⁹ STEFFANINI, «Law in Books», Rz. 53.

minierung. Andererseits berücksichtigt ihr allgemeiner Charakter nicht die verfahrenstechnischen Schwierigkeiten, die für Diskriminierungssituationen spezifisch sind und die im Gleichstellungs- und im Behindertengleichstellungsgesetz zu erleichtern versucht wurden (Beweislast, Verfahrenskosten, Furcht vor Viktimisierung). Diesen Bestimmungen kommt somit auch nur ein geringes Abschreckungspotential zu.¹⁵⁰

Bislang keinen ausdrücklichen Schutz, auch nicht unter dem verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbot, geniessen einerseits Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität, insbesondere von Trans- und Intersex-Menschen, und andererseits die Diskriminierung aufgrund mehrerer Merkmale (intersektionelle Diskriminierung). Eine klare Gerichtspraxis zu diesen beiden Diskriminierungsformen fehlt. Namentlich hat sich das Bundesgericht noch nie ausdrücklich und erst recht nicht im Rahmen eines publizierten Grundsatzentscheides mit diesen Diskriminierungsformen auseinandergesetzt. Zwar verpflichtet das BehiG den Bund und die Kantone, den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung tragen (Art. 5 Abs. 1 BehiG) und anerkennt somit einen Aspekt von Intersektionalität an, diese Bestimmung hat aber in der Praxis bislang keine Rolle gespielt.

IV.3. Enge Auslegungen innerhalb der geschützten Merkmale

Über diese Lücken im materiellen Recht hinaus ist auch innerhalb der bestehenden rechtlichen Möglichkeiten eine eher enge Auslegung durch die Praxis zu beobachten. Zu erwähnen ist hier etwa die enge Auslegung des Diskriminierungsmerkmals der sozialen Stellung, bei dem es das Bundesgericht mehr oder weniger konsistent ablehnt, Fürsorgeabhängigkeit als Diskriminierungsmerkmal anzuerkennen, dies mit dem Argument, dass es sich dabei nicht um ein unüberwindbares, dauerhaftes Persönlichkeitsmerkmal handelt.

Eng ausgelegt wird auch das Merkmal der «Rasse» im Rahmen der Anwendung der Strafnorm von Art. 261^{bis} StGB. Namentlich fallen xenophobe Äusserungen, die an den rechtlichen Status anknüpfen (Ausländer, Asylsuchende) nicht unter das Merkmal der «Rasse».

Zu erwähnen ist ebenfalls, dass der Anspruch auf Lohngleichheit zwischen Mann und Frau nur den Lohn und Lohnbestandteile umfasst, jedoch – anders als etwa im Recht der Europäischen Union – keine Rentenansprüche der Pensionskassen, obwohl diese vom Arbeitsentgelt abhängig sind. Die Geschlechtergleichheit hat sich bisher weder für AHV-Altersrenten noch für BVG-Renten durchgesetzt.¹⁵¹

IV.4. Verfahrensrechtliche Erschwernisse

Lediglich das Gleichstellungsgesetz und das Behindertengleichstellungsgesetz sehen einige verfahrensrechtliche Erleichterungen vor. In allen anderen Bereichen fehlt sowohl die Möglichkeit eines Verbandsklage- bzw. –beschwerderechts, die Möglichkeit der Umkehr der Beweislast sowie ein Schutz vor Viktimisierung (letzterer besteht nur in Form eines Schutzes vor «Rachekündigungen» im Gleichstellungsgesetz).

Insbesondere in Verfahren, die sich nicht auf das Gleichstellungsgesetz oder das Behindertengleichstellungsgesetz stützen, besteht zudem für die Betroffenen ein erhebliches Kostenrisiko.

¹⁵⁰ STEFFANINI, «Law in Books», Rz. 53.

¹⁵¹ BIGLER-EGGENBERGER/KÄGI-DIENER, «Kommentar zu Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», N 125 m.w.H.

Dies liegt an der Anwendung der allgemeinen Regeln des Zivilprozesses, wonach der unterliegende Partei sowohl die Gerichtskosten als auch die Anwaltskosten der Gegenpartei auferlegt werden können.

Darüber hinaus fehlt es an wirksamen, abschreckenden Sanktionen für Verletzungen des Diskriminierungsverbots. Die maximal mögliche Entschädigung nach Gleichstellungsgesetz beträgt drei bzw. sechs Monatslöhne und wird in der Praxis zudem kaum je ausgeschöpft.¹⁵² Auch bei Diskriminierung von Behinderten bezüglich Dienstleistungen ist die Obergrenze der Entschädigung auf CHF 5'000.- festgesetzt und kann somit kaum generalpräventive Wirkung entfalten.¹⁵³

Auch der institutionelle Diskriminierungsschutz ist eher schwach ausgestaltet. Zwar existieren auf Bundesebene mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, der Eidgenössischen Kommissionen für Familienfragen (EKFF), für Frauenfragen (EKF), für Kinder- und Jugendfragen (EKKJ) sowie gegen Rassismus (EKR) Institutionen, die sich der Bekämpfung der Diskriminierung in ihrem spezifischen Tätigkeitsbereich widmen, und auch auf kantonaler Ebene existieren zahlreiche Gleichstellungs- oder Integrationsbüros, die auch Beratungsfunktion haben. Allerdings gibt es für mehrere Diskriminierungsgründe, namentlich für LGBTI-Menschen, aber auch für ältere Menschen, keine staatlichen Institutionen und auch keine Finanzhilfen. Ebenfalls abwesend ist eine nationale *Ombudsstelle*, die sich umfassend mit Anliegen und Beanstandungen von Privaten gegenüber Behörden befasst. Auf kantonaler und kommunaler Ebene gibt es dagegen insgesamt 10 solcher Ombudsstellen, welche niederschweligen, kostenlosen und formlosen Zugang bieten, nämlich in den Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Waadt, Zug und Zürich sowie in den Städten Bern, Rapperswil-Jona, St. Gallen, Winterthur und Zürich.

Aufgrund der sehr geringen Fallzahl von Diskriminierungsklagen und –beschwerden (ausserhalb des Gleichstellungsgesetzes) geht man in der Schweiz von einer erheblichen Dunkelziffer aus.¹⁵⁴ Die wirksame Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes wird schliesslich zumindest in Teilbereichen durch die ungenügende Datenlage beeinträchtigt. So sind nach Meinung der Fachleute die Dunkelziffern in Bereichen wie häusliche Gewalt, Rassismus und Diskriminierung im Bereich LGBTI hoch und die Situation von Transmenschen ist weitgehend unbekannt.

Das Schweizerische Kompetenzzentrum für Menschenrechte hat in einer umfassenden und gross angelegten empirischen Studie über den Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen die folgenden Hinderungsgründe für die Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts identifiziert¹⁵⁵:

- *Fehlende Sensibilisierung und mangelnde oder beschränkte Kenntnis* bei Opfern und Beratungsstellen dafür, wann eine Diskriminierungserfahrung rechtlich relevant ist. Dazu trägt auch die Komplexität des geltenden Rechts bei.
- *Ungenügende finanzielle und personelle Ressourcen* bei Beratungsstellen.
- *Schwierigkeit von Opfern, den Rechtsweg zu beschreiten*, insbesondere aus Angst vor negativen Konsequenzen (z.B. Arbeitsplatzverlust), wegen dem ungewissen Ausgang des

¹⁵² HAUSAMMANN/DE PIETRO, *Teilstudie Geschlecht*, S. 30.

¹⁵³ Vgl. KÄLIN/LOCHER, *Synthesebericht*, S. 29.

¹⁵⁴ KÄLIN/LOCHER, *Synthesebericht*, S. 97.

¹⁵⁵ KÄLIN/LOCHER, *Synthesebericht*, S. 97 ff.

Verfahrens, des bei Unterliegen relativ hohen Kostenrisikos, sowie der vergleichsweise schwachen Sanktionen im Erfolgsfall.

- *Fehlen klarer Gerichtspraxis:* Im Bereich LGBTI fehlt einschlägige Gerichtspraxis zur Geltung des GIG weitgehendst. Eine – wenn auch spärliche – zivilrechtliche Praxis zum Diskriminierungsschutz gemäss ZGB und OR für Bereiche, die vom GIG und BehiG nicht erfasst sind, existiert zwar zum Erwerbsleben (Nichtanstellung und Kündigung), fehlt aber für andere Lebensbereiche wie Wohnen, Bildung oder Schutz gegen herabsetzende Äusserungen in der Öffentlichkeit weitgehend, was Rechtsunsicherheit schafft und das Prozessrisiko erhöht.
- *Lücken und Schwächen des materiellen Rechts,* namentlich das Fehlen expliziter strafrechtlicher Schutznormen gegen Herabsetzung und Hasspropaganda wegen anderer Merkmale als der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung; Unklarheiten über die Tragweite von Generalklauseln und unbestimmten Rechtsbegriffen für den Diskriminierungsschutz in weiten Teilen des Privatrechts, das weitgehende Fehlen von Normen zum Schutz von Transmenschen, und insgesamt die Unterschiede zwischen den für die verschiedenen Diskriminierungsbereiche geltenden Regeln und die dadurch verursachte fehlende Kohärenz des schweizerischen Diskriminierungsrechts.
- *Verfahrensrechtliche Erschwerungen,* namentlich das Fehlen des Verbandsklage- und -beschwerderechts im Bereich von Diskriminierungen von Schwulen, Lesben und Bisexuellen sowie wegen der Rasse, ethnischen Herkunft und Religion sowie das Fehlen der Umkehr der Beweislast in allen Bereichen ausserhalb des GIG.

Auch fünf Jahre nach dieser Studie präsentiert sich die Situation in der Schweiz weitgehend identisch.

IV.5. Die jüngsten Reformen

Wenngleich die grundlegende Struktur des schweizerischen Gleichheits- und Antidiskriminierungsrechts nicht verändert wurde, so hat sich der Gesetzgeber in den vergangenen Jahren immer wieder bemüht gezeigt, diskriminierende Gesetzgebung abzuändern oder Regeln zu schaffen, welche die tatsächliche Gleichstellung befördern.

Auf Ebene der Gesetzgebung wurde mit der Verabschiedung des neuen Namensrechts 2011¹⁵⁶ die letzte einschneidende gesetzlich festgelegte Diskriminierung von Frauen beseitigt. Heute bestehen direkte gesetzlich verankerte Diskriminierungen v.a. noch für Männer, etwa bei der Militärdienstpflicht, sowie den unterschiedlichen Ansprüchen für Mann und Frau bezüglich Rentenalter und Witwenrente.

Die jüngsten Reformen sollen hier kurz aufgeführt werden:

- Die rechtliche Ungleichbehandlung zwischen Ehepaaren und Paaren in eingetragener Partnerschaft sowie Konkubinatspaaren in Bezug auf die Möglichkeit der Adoption des Partners oder der Partnerin wurde auf den 1. Januar 2018 abgeschafft. Seither steht die sogenannte *Stiefkindadoption* auch Paaren in einer eingetragenen Partnerschaft oder in verschieden- und gleichgeschlechtlichen faktischen Lebensgemeinschaften offen.¹⁵⁷

¹⁵⁶ Art. 160 ZGB in der Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 30.09.2011 (Name und Bürgerrecht), in Kraft seit 1.01.2013 (BBl 2009 7573).

¹⁵⁷ Siehe die Medienmitteilung des Bundesrats vom 10. Juli 2017, «Das revidierte Adoptionsrecht tritt auf den 1. Januar 2018 in Kraft», <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-67489.html>.

- Im Rahmen des Beitritts der Schweiz zur Istanbul-Konvention wurde 2019 eine Rechtsgrundlage geschaffen, welche die *Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt*, insbesondere durch Finanzhilfen, verbessern soll.¹⁵⁸
- Um die Gleichstellung im Erwerbsleben voranzutreiben und namentlich das immer noch frappante Lohngefälle zwischen Männern und Frauen weiter zu eliminieren, wurde eine Pflicht zur Durchführung einer sog. *Lohnvergleichsanalyse* für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ins Gleichstellungsgesetz eingefügt (Art. 13a – 13i GLG). Zu dieser Pflicht, die seit 1. Juli 2000 in Kraft ist, gibt es derzeit noch keine Praxis.
- Der *Straftatbestand* der Diskriminierung und Aufruf zu Hass, der sich ursprünglich auf Diskriminierungen aufgrund der Rasse, der Ethnie und der Religion bezog, wurde erweitert auf das Merkmal der sexuellen Orientierung. Auch diese Änderung ist erst seit 1. Juli 2020 in Kraft.
- Das Parlament hat am 16. Juni 2020 nach mehrjähriger Debatte eine Änderung des Aktienrechts (*«Geschlechterrichtwerte»*) beschlossen, wonach grosse börsenkotierte Gesellschaften, sofern nicht jedes Geschlecht mindestens zu 30 Prozent im Verwaltungsrat und zu 20 Prozent in der Geschäftsleitung vertreten ist, im Vergütungsbericht einerseits die Gründe angeben, weshalb die Geschlechter nicht wie vorgesehen vertreten sind und andererseits, welche Massnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts getroffen werden bzw. wurden. Die Änderung wird per 1. Januar 2021 in Kraft treten.¹⁵⁹
- Am 27. September 2020 hat das Schweizer Stimmvolk einer Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz zugestimmt, welches bis anhin nur für Mütter einen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub kannte, nicht jedoch für Väter. Mit der nunmehr geltenden Regelung, die noch nicht in Kraft ist, erhalten Väter zukünftig einen Anspruch auf zwei Wochen *Vaterschaftsurlaub* nach Geburt ihres Kindes.¹⁶⁰

Weitere Reformen, die der Herstellung tatsächlicher Gleichheit dienen, sind derzeit in Vorbereitung. Dazu gehört die Einführung einer *«Ehe für alle»*, welche verbliebene Ungleichbehandlungen zwischen verheirateten Ehepaaren und eingetragenen Partnerschaften beheben würde, und welche derzeit vom Parlament verhandelt wird.¹⁶¹ Ebenfalls verhandelt und voraussichtlich in Kürze angenommen wird derzeit die vereinfachte *Änderung des amtlichen Geschlechts* und des Vornamens von Transpersonen, wonach eine einfache Erklärung gegenüber dem Zivilstandsbeamten für die Änderung des amtlichen Geschlechts ausreichen wird.¹⁶²

¹⁵⁸ Verordnung vom 13. November 2019 über Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Verordnung gegen Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt), SR 311.039.7.

¹⁵⁹ Siehe die Medienmitteilung des Bundesrates vom 11. September 2020, «Geschlechterrichtwerte und Transparenzregeln für Rohstoffsektor treten Anfang 2021 in Kraft», <https://www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/mm.msg-id-80358.html>.

¹⁶⁰ Siehe die Abstimmungsergebnisse vom 27. September 2020 auf der Website der Bundeskanzlei, <https://www.bk.admin.ch/ch/d/pore/va/20200927/index.html>.

¹⁶¹ Siehe Parlamentarische Initiative Bertschy (13.468), "Ehe für alle".

¹⁶² Botschaft des Bundesrats vom 6. Dezember 2019 zur Änderung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Änderung des Geschlechts im Personenstandsregister), [BBl 2020 799](#).

V. Fazit

Die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung nehmen zwar im Schweizerischen Verfassungsrecht eine wichtige Rolle ein, und die Schweiz hat ihr Bekenntnis zum Schutz besonderer Gruppen vor Diskriminierung durch die Ratifizierung zahlreicher völkerrechtlicher Verträge in diesem Themenbereich bekräftigt. Die grössten Herausforderungen für den Schutz zeigen sich in der Praxis durch die Lücken im materiellen Recht, die durch den sektoralen Ansatz entstehen und die zu einem abgeschwächten Schutz im Privatbereich (Arbeitsleben, Miete, Dienstleistungen, diskriminierende Beschimpfungen) sowie insgesamt zu einer komplexen und fragmentierten Rechtslage führen, sowie durch die verfahrensrechtlichen Erschwernisse, die eine effektive rechtliche Geltendmachung im Falle einer Diskriminierung erschweren.

In der bereits erwähnten Studie des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Menschenrechte empfahl dieses die folgenden Massnahmen zur Verbesserung des Zugangs zur Justiz in Diskriminierungsfällen¹⁶³:

- Die Schaffung eines spezifisch privatrechtlichen Diskriminierungsverbotes in einer Norm, welche die Art. 27 ff. ZGB zum Persönlichkeitsschutz ergänzt.
- Die Verbesserung der Rechtslage von Transmenschen
- Die Erweiterung des Anwendungsbereichs der Anti-Rassismusstrafnorm zum Schutz vor xenophober Herabsetzung und Hasspropaganda gegenüber bestimmten Nationalitäten oder dem Status als Ausländerin oder Ausländer (Asylsuchender, Flüchtling etc.).
- Die Ausdehnung des ideellen Verbandsklagerechts im Zivilprozess und des Verbandsbeschwerderechts im Verwaltungs(prozess)verfahren auf alle Bereiche des Diskriminierungsrechts.
- Die Einführung der Beweislastleichterung (Vermutung einer Diskriminierung bei deren Glaubhaftmachung) für alle Diskriminierungsfälle in zivil- und öffentlich-rechtlichen Verfahren.
- Die Verstärkung der Sanktionsmöglichkeiten.
- Aussergerichtliche Streitbeilegungsmöglichkeiten. Insbesondere wird empfohlen zu prüfen, ob die Einrichtung einer aussergerichtlichen Mediations- und Schlichtungsstelle für Konflikte im Bereich der Rassendiskriminierung zielführend wäre.
- Sensibilisierung aller Beteiligten über die rechtlichen Vorschriften und Möglichkeiten insbesondere im Privatrecht
- Ressourcen, insbesondere die Schaffung von mit genügenden personellen und finanziellen Ressourcen ausgestatteten staatlichen oder staatlich unterstützten Fach-Beratungsstellen für die Anliegen von LGBTI-Menschen.
- Daten: Es wäre zu prüfen, wie die Erhebung diskriminierungsrelevanter Daten systematisiert und verstärkt werden könnte.

Diesen Empfehlungen kann hier vollumfänglich gefolgt werden. Darüber hinaus wäre eine verstärkte Diskussion um die Möglichkeit der Integration des Konzepts der Intersektionalität in die Praxis wünschenswert.

¹⁶³ KÄLIN/LOCHER, *Synthesebericht*, S. 102 ff.

Liste der angeführten Rechts- und Verwaltungsvorschriften¹⁶⁴

Internationales Recht

Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit vom 21. Juni 1999 (FZA), SR 0.142.112.681

Konvention vom 4. November 1950 zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), SR 0.101

Internationaler Pakt vom 16. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, SR 0.103.1

Internationaler Pakt vom 16. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte, SR 0.103.2

Internationales Übereinkommen vom 21. Dezember 1965 zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (RDK), SR 0.104

Übereinkommen vom 20. November 1989 über die Rechte des Kindes (KRK), SR 0.107

Fakultativprotokoll vom 25. Mai 2000 zum Übereinkommen über die Rechte des Kindes betreffend die Beteiligung von Kindern an bewaffneten Konflikten, SR 0.107.1

Fakultativprotokoll vom 25. Mai 2000 zum Übereinkommen über die Rechte des Kindes betreffend den Verkauf von Kindern, die Kinderprostitution und die Kinderpornografie, SR 0.107.2

Fakultativprotokoll vom 19. Dezember 2011 zum Übereinkommen über die Rechte des Kindes betreffend ein Mitteilungsverfahren, SR 0.107.3

Übereinkommen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), SR 0.108

Fakultativprotokoll vom 6. Oktober 1999 zum Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, SR 0.108.1

Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, SR 0.109

Übereinkommen Nr. 100 vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, SR 0.822.720.0

Übereinkommen Nr. 111 vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, SR 0.822.721.1

Übereinkommen des Europarats vom 11. Mai 2011 zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention), SR 0.311.35

¹⁶⁴ Sämtliche hier aufgeführten in der Schweiz in Kraft stehenden Rechtsakte sind unter Eingabe der SR-Nummer auffindbar unter <https://www.admin.ch/gov/de/start/bundesrecht/systematische-sammlung.html>.

Bundesverfassung

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV), SR 101

Kantonsverfassungen

Verfassung des Kantons Zürich, vom 27. Februar 2005, SR 131.211

Verfassung des Kantons Bern, vom 6. Juni 1993, SR 131.212

Verfassung des Kantons Luzern, vom 17. Juni 2007, SR 131.213

Verfassung des Kantons Uri, vom 28. Oktober 1984, SR 131.214

Verfassung des Kantons Schwyz, vom 24. November 2010, SR 131.215

Verfassung des Kantons Obwalden, vom 19. Mai 1968, SR 131.216.1

Verfassung des Kantons Nidwalden, vom 10. Oktober 1965, SR 131.216.2

Verfassung des Kantons Glarus, vom 1. Mai 1988, SR 131.217

Verfassung des Kantons Zug, vom 31. Januar 1894, SR 131.218

Verfassung des Kantons Freiburg, vom 16. Mai 2004, SR 131.219

Verfassung des Kantons Solothurn, vom 8. Juni 1986, SR 131.221

Verfassung des Kantons Basel-Stadt, vom 23. März 2005, SR 131.222.1

Verfassung des Kantons Basel-Landschaft, vom 17. Mai 1984, SR 131.222.2

Verfassung des Kantons Schaffhausen, vom 17. Juni 2002, SR 131.223

Verfassung des Kantons Appenzell A. Rh., vom 30. April 1995, SR 131.224.1

Verfassung für den Eidgenössischen Stand Appenzell I. Rh., vom 24. November 1872, SR 131.224.2

Verfassung des Kantons St. Gallen, vom 10. Juni 2001, SR 131.225

Verfassung des Kantons Graubünden, vom 14. September 2003, SR 131.226

Verfassung des Kantons Aargau, vom 25. Juni 1980, SR 131.227

Verfassung des Kantons Thurgau, vom 16. März 1987, SR 131.228

Verfassung von Republik und Kanton Tessin, vom 14. Dezember 1997, SR 131.229

Verfassung des Kantons Waadt, vom 14. April 2003, SR 131.231

Verfassung des Kantons Wallis, vom 8. März 1907, SR 131.232

Verfassung von Republik und Kanton Neuenburg, vom 24. September 2000, SR 131.233

Verfassung der Republik und des Kantons Genf, vom 14. Oktober 2012, SR 131.234

Verfassung der Republik und des Kantons Jura, vom 20. März 1977, SR 131.235

Gleichstellung von Mann und Frau

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) vom 24. März 1995, SR 51.1

Verordnung des Bundesrats vom 21. August 2019 über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse, SR 151.14

Verordnung vom 22. Mai 1996 über Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz, SR 151.15

Verordnung vom 13. November 2019 über Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Verordnung gegen Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt), SR 311.039.7

Verordnung vom 14. Oktober 2009 über Menschenrechts- und Antirassismusprojekte, SR 151.21

Beseitigung der Benachteiligung Behinderter

Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG), SR 151.3

Verordnung vom 19. November 2003 über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsverordnung, BehiV), SR 151.31

Verordnung vom 12. November 2003 über die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (VböV), SR 151.34

Verordnung des UVEK vom 23. März 2016 über die technischen Anforderungen an die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (VAböV), SR 151.342

Verordnung vom 24. November 2004 über die medizinische Beurteilung der Militärdiensttauglichkeit und der Militärdienstfähigkeit (VMBM), SR 511.12

Strafrecht

Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311.0

Schweizerische Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 (StPO), SR 312.0

Militärstrafgesetz vom 13. Juni 1927 (MStG), SR 321.0

Privatrecht

Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (ZGB), SR 210

Bundesgesetz vom 18. Juni 2004 über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare (Partnerschaftsgesetz, PartG), SR 211.231

Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR), SR 220

Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (Zivilprozessordnung, ZPO), SR 272

Sozialversicherungsrecht

Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946, SR 831.10

Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbersatzgesetz, EOG), SR 834.1

Bundesgesetz vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung (IVG), SR 831.20

Verordnung vom 17. Januar 1961 über die Invalidenversicherung, SR 831.201

Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG), SR 832.20

Liste der angeführten Urteile

Urteile des Bundesgerichts¹⁶⁵

1880

BGE 6 I 171 (Jäggi)

1887

BGE 13 I 1 (Kempin-Spyri)

1923

BGE 49 I 14 (Roeder)

1957

BGE 83 I 173 (Quinche et al.)

1975

BGE 101 Ia 67

1976

BGE 102 Ia 199

BGE 102 Ia 196

1980

BGE 106 Ia 267 (Oswald und Niederer)

BGE 106 Ia 404

BGE 106 Ib 182 (Henggeler)

1983

BGE 109 Ib 81 (Wenk)

1988

BGE 114 Ia 180

1990

BGE 116 Ia 359 (Rohner et al.)

BGE 116 V 198 (Witwerrente)

BGE 116 V 198

1991

BGE 117 Ib 367

BGE 117 V 318 (Pensionierungsalter)

¹⁶⁵ Die Urteile des Bundesgerichts sind, ab Band 85 (1959) abrufbar unter <https://www.bger.ch/index/jurisdiction/jurisdiction-inherit-template/jurisdiction-recht.htm>. Sämtliche publizierten Entscheide ab Band 1 sind verfügbar unter https://www.servat.unibe.ch/dfr/dfr_bge14.html.

BGer 2A.433/1990 vom 17. September 1991 (Wehrpflichtersatzabgabe)

1995

BGE 121 I 245

1997

BGE 123 I 56 (Feuerwehersatzabgabe)

BGE 123 I 152 (Solithurner Quoten-Initiative)

1998

BGE 124 I 297 (Neuenburger Notariatsgesetz)

BGE 124 II 409 (Zürcher Handarbeitslehrerinnen)

BGE 124 IV 121

1999

BGE 125 I 21 (Urner Quoten-Initiative)

BGE 125 I 21

BGE 125 IV 206

2000

BGE 126 II 217 (Lehrerinnen für psychiatrische Krankenpflege)

BGE 126 II 377 (Aufenthaltsbewilligung)

BGE 126 II 425

2001

BGE 127 III 207

BGE 127 V 219 (IV-Stelle Kanton Bern)

2003

BGE 129 I 217 (Gemeinde Emmen)

BGE 129 I 265

BGE 129 I 392

BGE 129 III 35 (Verpflichtung der Post zur Beförderung von nicht abonnierten Zeitungen).

BGE 129 III 276

BGE 129 V 110

BGer 2A.234/2003 vom 28. Mai 2003 (periodische vertrauensärztliche Kontrolluntersuchung)

2004

BGE 130 I 352

BGE 130 III 145

2005

BGE 131 I 74

BGE 131 I 105 (Lohnleichheit)

BGE 131 I 394

BGE 131 II 361 (Balmelli)

2006

BGE 132 I 68 (Genossame Lachen)

BGE 132 I 49 (Bahnhof Bern)

BGE 132 I 68

BGE 132 II 485

BGE 132 III 715

2007

BGE 133 I 249

BGE 133 I 259 (Basel-Städtisches Notariatsgesetz)

BGE 133 I 286

BGE 133 V 569 (Hilflosenentschädigung)

2008

BGE 134 I 49 (Gemeinde Buchs)

BGE 134 I 56 (Gemeinde Birr)

BGE 134 II 249

BGE 134 III 246

BGE 134 V 72

BGE 134 V 359

2009

BGE 135 I 49 (Einbürgerung)

BGE 135 I 161 (IV-Stelle Schwyz)

BGE 135 IV 191

BGer 2C_154/2009 vom 28 September 2009

2010

BGE 136 I 1 (American Pit Bull Terrier Club Schweiz)

BGE 136 I 121 (Universa Krankenkasse)

BGE 136 I 290

BGE 136 I 297

BGE 136 I 309 (Gemeinde Wetzikon)

BGE 136 II 393 (Berufsverband der Pflegefachfrauen et al.)

BGE 136 II 241

BGE 136 II 457

BGE 136 V 231

BGer 2C_221/2009 vom 21. Januar 2010 (Wehrpflichtersatzabgabe)

BGer 2C_226/2010 vom 29. November 2010

2011

BGE 137 I 305 (Gleichstellungskommission Kanton Zug)

BGE 137 III 241 (von Kaenel)

BGE 137 V 105 (Witwenrente)

BGE 137 V 133 (Unia Arbeitslosenkasse)

BGer 2C_588/2011 vom 16 Dezember 2011

BGer 2C_285/2011 vom 1. Dezember 2011

2012

BGE 138 I 205 (Fahrende)

BGE 138 I 217 (amtliche Verteidiger)

BGE 138 I 305 (Gemeinde Oberriet)

BGE 138 I 321

BGE 138 I 475 (Kino)

BGer 2C_930/2011 vom 1 Mai 2012

BGer 2C_396/2012 vom 23. November 2012 (Wehrpflichtersatzabgabe)

2013

BGE 139 I 169 (Politische Gemeinde Amriswil)

BGE 139 I 257

BGE 139 II 289 (SBB gegen Integration Handicap et al.)

2014

BGE 140 IV 67

BGE 140 I 77

BGE 140 I 201 (Zofingia)

BGE 140 I 305 (Elternurlaub)

BGE 140 IV 67 (Rassendiskriminierung)

2015

BGE 141 II 411 (Primarlehrkräfte Kanton Aargau)

BGE 141 I 9 (Integrativer Grundschulunterricht)

2016

BGer 2C_583/2015 vom 12. Februar 2016 (Wehrpflichtersatzabgabe)

BGer 2C_875/2016 vom 10. Oktober 2016

2017

BGer 2C_1051/2016 vom 24. August 2017 (Wehrpflichtersatzabgabe)

2018

BGer-Urteil 6B_620/2018 vom 9. Oktober 2018

BGer 1C_443/2017 vom 29. August 2018 (kantonales Bettelverbot)

2019

BGE 145 I 73 (Neuenburger Fahrenden-Gesetz)

BGE 145 II 153 (Zeitmilitärstelle)

BGE 145 IV 23 (Rassendiskriminierung)

Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte

Schuler-Zraggen c. Suisse, Nr. 14518/89, 24. Juni 1993

Burghartz c. Suisse, Nr. 16213/90, 22. Februar 1994

Losonci Rose und Rose c. Suisse, Nr. 664/06, 9. November 2010

Jäggi c. Suisse, Nr. 58757/00, 13. Juli 2006

Glor c. Suisse, Nr. 13444/04, 30. April 2009

Perinçek c. Suisse (Grande Chambre), Nr. 27510/08, 15. Oktober 2015

di Trizio c. Suisse, Nr. 7186/09, 2. Februar 2016

Bibliographie

ACHERMANN, A./HRUSCHKA, C. (Hrsg.): *Geschlechtsspezifische Verfolgung: Die schweizerische Praxis vor dem Hintergrund der europäischen und globalen Entwicklungen*, Bern 2012.

DIES.: «Geschlechtsspezifische Verfolgung: Einleitung», in: ACHERMANN, A./HRUSCHKA, C. (Hrsg.): *Geschlechtsspezifische Verfolgung: die schweizerische Praxis vor dem Hintergrund der europäischen und globalen Entwicklungen*, Bern 2012, 1–19.

ARIOLI, K. (Hrsg.): *Frauenförderung durch Quoten*, Basel Frankfurt am Main 1997 (zit.: Frauenförderung durch Quoten).

AUBERT, G./LEMPEN, K. (Hrsg.): *Commentaire de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes*, Genève 2011.

AUBERT, J.-F./MAHON, P.: *Petit commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999*, Zürich 2003.

AUER, A.: *Les mesures positives et l'art. 4 al. 2 Cst.*, AJP 1993, 1347 ff.

AUER, A./MARTENET, V.: «Les quotas, la démocratie et le fédéralisme», SJ 1997, 627–659.

AUER, A./MALINVERNI, G./HOTTELIER, M.: *Droit constitutionnel suisse*, Berne 2013.

BERTHOLET, L./SHEYBANI, R.: «Quels droits pour les personnes transgenres en 2019?», *Revue de l'avocat* 2019, 203–208.

BESSON, S.: *L'égalité horizontale: l'égalité de traitement entre particuliers: des fondements théoriques au droit privé suisse*, Fribourg, Suisse 1999 (zit.: BESSON, L'égalité horizontale).

BIAGGINI, G.: *BV - Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft und Auszüge aus der EMRK, den UNO-Pakten sowie dem BGG (Kommentar)*, Zürich 2007.

BIERI, L.: «La preuve d'une discrimination salariale fondée sur le sexe à l'aide de méthodes de régression», AJP 2019, 819–831.

BIGLER-EGGENBERGER, M./KÄGI-DIENER, R.: «Art. 8 Abs. 3 und 4 BV», in: EHRENZELLER, B./SCHINDLER, B./SCHWEIZER, R.J./VALLENDER, K.A. (Hrsg.): *Die Schweizerische Bundesverfassung: St. Galler Kommentar*, 3. Aufl., Zürich 2014.

BLÄTTLER, S./CHRISTENSEN, B.: «Die moralphilosophische Diskussion von Quotenregelungen», in: ARIOLI, K. (Hrsg.): *Frauenförderung durch Quoten*, Basel Frankfurt am Main 1997, 9–49.

BONDOLFI, S.: *Wehrpflicht und Geschlechterdiskriminierung: verfassungsrechtliche und völkerrechtliche Anforderungen an die Wehrpflicht im Vergleich zum Modell Israel*, Zürich 2012.

BRUN, M.: «Gender medicine» et syndrome de Yentl: *quels enjeux en droit suisse, ex ante 2/2016*, 3–13.

BÜCHLER, A./COTTIER, M.: «Transsexualität und Recht. Oder: Das falsche Geschlecht. Über die Inkongruenz biologischer, sozialer und rechtlicher Geschlechterkategorisierungen», *FamPra.ch* 2002, 20–47.

BUSER, D.: «Verfassungskonforme Quoten für Volkswahl-Mandate», in: ARIOLI, K. (Hrsg.), *Frauenförderung durch Quoten*, Basel Frankfurt am Main 1997, 187–230.

DIES.: «Dürfen Religionsgemeinschaften Frauen beim Zugang zu religiösen Ämtern diskriminieren? Zur Anwendbarkeit des CEDAW-Übereinkommens bei diskriminierenden religiösen Praktiken in der Ämterbesetzung», in: HÄNNI, J./HESELHAUS, S./LORETAN, (Hrsg.), *Religionsfreiheit*

im säkularen Staat. Aktuelle Auslegungsfragen in der Schweiz, in Deutschland und weltweit, Zürich 2019, 111–136.

BUSER, D./POLEDNA, T.: «Politische Quoten auf dem Schafott – Reflexionen zum Bundesgerichts-urteil zur «Solothurner Quoteninitiative»», *AJP* 1997, 981–989.

COPUR, E.: «Die Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung», *AJP* 2011, 1436–1444.

CREVOISIER, C.: «Der Diskriminierungsbegriff – eine Auslegeordnung von Lehre und Rechtsprechung», *Jusletter* 6. Juni 2016.

DUMITRESCU, A.: «Diskriminierung gemäss Art. 261bis StGB», *AJP* 2019, 832–841.

EGE, G.: «Berücksichtigung von diskriminierenden Motiven im Strafrecht», *ZStR* 130 (2012) 276–310.

ENGI, L.: «Das Kopftuch in staatlichen Institutionen», *AJP* 2019, 208–217.

EPINEY, A.: «Chancengleichheit über das Ergebnis?», *AJP* 1997, 1033–1036.

EPINEY, A./REFAEIL, N.: «Chancengleichheit: ein teilbarer Begriff?», *AJP* 1996, 179–187.

FONTANA, L./ANTOGNINI, D.: «Cherchez la femme - die Frau im Schweizer Bundesstaat», *recht* 2010, 105–119.

FREI, N.: «Das Antidiskriminierungsrecht der EU. Überblick und aktuelle Rechtsprechung», in: EPINEY, A./HEHEMANN, L. (Hrsg.), *Schweizerisches Jahrbuch für Europarecht 2017/2018*, 2018.

DIES.: «Das Diskriminierungsverbot in Europa und in der Schweiz. Rechtsentwicklungen und ausgewählte Entscheide», in: EPINEY, A./HEHEMANN, L./ZLATESCU, P.E. (Hrsg.), *Schweizerisches Jahrbuch für Europarecht 2018/2019*, 2019.

DIES.: «Gleichheits- und Repräsentationsverständnisse im verfassungsrechtlichen Diskurs um «Frauenquoten»», *ZSR* 139 (2020) 173–195.

DIES.: «Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht in Europa und in der Schweiz. Rechtsentwicklungen und ausgewählte Entscheide», in: EPINEY, A./ZLATESCU, P.E. (Hrsg.), *Schweizerisches Jahrbuch für Europarecht 2019/2020*, 2020.

DIES.: *Menschenhandel und Asyl. Die Umsetzung der völkerrechtlichen Verpflichtungen zum Opferschutz im schweizerischen Asylverfahren*, Baden-Baden/Bern 2018.

GASSNER, N.: *Die Ausländergesetzgebung im Lichte der Geschlechtergleichstellung: eine geschlechtersensible rechtshistorische Analyse des Gesetzgebungsverfahrens und des geltenden Rechts*, Zürich 2020.

GRISEL, E.: *Egalité: les garanties de la Constitution fédérale du 18 avril 1999*, Berne 2009.

GROHSMANN, I.: *Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen. Teilstudie 4: Behinderung – Juristische Analyse*. Bern, SKMR 2015.

GROSZ, M.: «Frauenquoten im Aktienrecht? Die Verfassungsmässigkeit der Vorgabe zur Geschlechtervertretung im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung gemäss dem Vorentwurf zur Aktienrechtsrevision», *ZBI* 116 (2015) 511–535.

HANGARTNER, Y.: «Gleicher Zugang von Männern und Frauen zu öffentlichen Ämtern», *AJP* 1995, 1557 ff.

DERS.: «Umstrittene Frauenförderung: Chancengleichheit oder Quotengleichheit?», *ZBJV* 132 (1996) 357 ff.

DERS.: «Urteilsbesprechung BGE 123 I 152», *AJP* 1997, 1030–1033.

- DERS.: «Diskriminierung – ein neuer verfassungsrechtlicher Begriff», *ZSR* 122 (2003) 97 ff.
- HAUSAMMANN, C.: *Instrumente gegen Diskriminierung im schweizerischen Recht - ein Überblick*, Bern 2008.
- HAUSAMMANN, C./DE PIETRO, J.: *Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen. Teilstudie 2: Geschlecht – Juristische Analyse*, Bern, SKMR, 2015.
- HOTTELIER, M./HERTIG-RANDALL, M./LEMPEN, K. (Hrsg.): *CEDEF - La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son Protocole facultatif*, Zürich 2019.
- HOTZ, S.: «Auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter?», *SJZ* 116 (2020) 3–18.
- HRUSCHKA, C./PORTMANN, C.: «LGBTI-Personen im Asylverfahren», in: ACHERMANN, A./HRUSCHKA, C. (Hrsg.), *Geschlechtsspezifische Verfolgung: Die schweizerische Praxis vor dem Hintergrund der europäischen und globalen Entwicklungen*, Bern 2012.
- HÜRZELER, M. (Hrsg.): *Gleichstellungsrechtliche Fragen im Sozialversicherungsrecht*, Zürich 2018.
- JOLLER, E.: «Darf Justitia ein Kopftuch tragen? Kopftuchverbote für Gerichtspersonen im Spannungsfeld zwischen staatlicher Neutralität, Religionsfreiheit und dem Schutz vor Diskriminierung», *ZBl* 120 (2019) 115–137.
- JURT, L./CAPLAZI, A.: «Diskriminierung: einfach – doppelt – mehrfach?», *Tangram* 23/2009, 29 ff.
- KAUFMANN, C.: «Hintergrund und Entstehung des Gesetzes», in: KAUFMANN, C./STEIGER-SACKMANN, S. (Hrsg.), *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*, Basel 2009, S. 7 ff.
- KÄGI-DIENER, R.: «Frauenquoten in den Führungsetagen der Wirtschaft», Arbeitspapier im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF.
- KÄLIN, W.: «"Ausländerdiskriminierung". Der Verfassungsstaat vor neuen Herausforderungen», in: EHRENZELLER, B./MASTRONARDI, P./SCHAFFHAUSER, R./SCHWEIZER, R.J./VALLENDER, K.A. (Hrsg.), *Festschrift Yvo Hangartner*, St. Gallen 1998.
- KÄLIN, W./LOCHER, R.: «Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen. Synthesebericht», Bern, SKMR, 2015.
- KAUFMANN, C./STEIGER-SACKMANN, S. (Hrsg.): *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*, 2., aktualisierte und erg. Aufl., Basel 2009.
- KELLER LÄUBLI, L.: *Die sogenannte Lex Handschlag des Kantons Basel-Landschaft unter Aspekten guter Gesetzgebung*, LeGes 30 (2019).
- KLEBER, E.: *La discrimination multiple: étude de droit international, suisse et européen*, Genève 2015.
- DIES.: «Le droit antidiscriminatoire face aux discriminations multiples», *Jusletter* 6. Juni 2016.
- KOKOTT, J./EGLI, P.: «Rechtsfragen zu positiven Massnahmen in Staat und Unternehmen», *AJP* 2000, 1485–1497.
- KÖLZ, A.: *Neuere schweizerische Verfassungsgeschichte*, Bern 1992.
- KÜHLER, A.: «Religionsfreiheit als Herausforderung: die «Handschlag-Affäre»», in: HÄNNI, J./HESELHAUS, S./LORETAN, A. (Hrsg.), *Religionsfreiheit im säkularen Staat. Aktuelle Auslegungsfragen in der Schweiz, in Deutschland und weltweit*, Zürich 2019, 55–96.
- LAMBERT, C./RABAEUS, N./BIRCHER, M.: «Lohnvergleichsanalyse. Offene Fragen im Konzernkontext und bei internationalen Verhältnissen», *GesKR* 2019, 620–627.

LEMPEN, K./VOLODER, A.: «Aktuelle Entwicklungen rund um das Gleichstellungsgesetz», *SJZ* 114 (2018) 81–89.

LISCHETTI, B. (Hrsg.): *Kopfprämien für Professorinnen? Über Verfassungsmässigkeit, Opportunität und Nützlichkeit von Anreizsystemen*, Bern Wettingen 2004.

LOCHER, R.: «Law in action – Wirkungen des Antidiskriminierungsrechts», *Jusletter* 6. Juni 2016.

DERS.: «Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen. Teilstudie 1: Grundsätze des Diskriminierungsschutzes», Bern, *SKMR*, 2015.

MADER, R.: «Die Verfassungsmässigkeit von Quoten in der Politik anhand konkreter Modelle», in: ARIOLI, K. (Hrsg.), *Frauenförderung durch Quoten*, Basel Frankfurt am Main 1997, 279–316.

MÄRKLI, B.: «Ehe gegen alle? Zur Öffnung der Ehe ohne Verfassungsänderung», *AJP* 2020, 466–476.

MARTENET, V.: *Géométrie de l'égalité*, Zürich 2003.

MATTHEY, F./STEFFANINI, F.: «L'accès à la justice en cas de discrimination. Partie 6: Racisme – Analyse juridique», Bern, *SKMR*, 2015.

MIZRAHI, C.: «Introduction au droit de l'égalité des personnes handicapées», in: HOTTELIER, M./HERTIG-RANDALL, M./FLÜCKIGER, A. (Hrsg.), *Études en l'honneur du Professeur Thierry Tanquerel: Entre droit constitutionnel et droit administratif: questions autour du droit de l'action publique*, Zürich, Genf 2019, 229–241.

MOECKLI, D.: «Völkerrechtliche Grenzen des racial profiling», *Jusletter* 18. September 2017.

MÜLLER, G.: «Quotenregelungen – Rechtssetzung im Spannungsfeld von Gleichheit und Verhältnismässigkeit», *ZBl* 91 (1990) 306–318.

MÜLLER, M.P.A./FORRER, L.: «Geschlechterrichtwerte im Entwurf für ein neues Aktienrecht. Eine Auslegeordnung», *AJP* 10/2019, 1015–1031.

MÜLLER, J.P./SCHEFER, M.: *Grundrechte in der Schweiz: im Rahmen der Bundesverfassung, der EMRK und der UNO-Pakte*, 4. Aufl., Bern 2008.

NAGUIB, T.: «Diskriminierende Verweigerung des Vertragsabschlusses über Dienstleistungen Privater: Diskriminierungsschutzrecht zwischen Normativität, Realität und Idealität», *AJP* 2009, 993 ff.

DERS.: «Mehrfachdiskriminierung: Analysekatgorie im Diskriminierungsschutzrecht», *SJZ* 106 (2010) 233 ff.

DERS.: «Antidiskriminierungsrecht im Vergleich: Schweiz – Europäische Union», *Jusletter* 21. März 2011.

DERS.: «Mehrdimensionalität im schweizerischen Antidiskriminierungsrecht: Eine _Leerstelle?», in: APOSTOLOVSKI, V./MEIER, I./PHILIPP, S./SCHMIDLECHNER, K.M./STARL, K. (Hrsg.), *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung*, 2014, 231–260.

DERS.: «Die Strafnorm gegen Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB, Art. 171c MStG): Ein Rückblick auf die ersten zehn Jahre ihres Bestehens», S. 16, online unter https://www.human-rights.ch/cms/upload/pdf/060705_naguib_261bis.pdf.

DERS.: «Bedeutung des BGE 137 I 305 für den institutionellen Diskriminierungsschutz auf kantonaler Ebene», *AJP* 2012, 915–932.

DERS.: «Die emanzipatorische Kraft des Antidiskriminierungsrechts», *Jusletter* 6. Juni 2016.

DERS.: «Mit Recht gegen Rassismus. Kritische Überlegungen zum Verhältnis von Recht und Antirassismus am Beispiel der schweizerischen Strafnorm zur Rassendiskriminierung», *movements* 2 (2016) 65–90.

NAGUIB, T./PÄRLI, K./COPUR, E./STUDER, M. (Hrsg.): *Diskriminierungsrecht: Handbuch für Jurist/innen, Berater/innen und Diversity-Expert/innen*, Bern 2014.

NAGUIB, T./ZANNOL, F.: «Zehn Jahre Strafnorm gegen Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB, Art. 171c MStG): ein Rückblick unter Einbeziehung der nicht publizierten Praxis», *Recht* 5/2006, 161 ff.

NYDEGGER, C.: *Gleichstellungsprozesse in der Schweiz*, 2019.

OESCH, M.: *Differenzierung und Typisierung: zur Dogmatik der Rechtsgleichheit in der Rechtsetzung*, Bern 2008.

PÄRLI, K.: *Vertragsfreiheit, Gleichbehandlung und Diskriminierung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis: völker- und verfassungsrechtlicher Rahmen und Bedeutung des europäischen Gemeinschaftsrechts*, Bern 2009.

DERS.: «Altersdiskriminierung – von der Anstellung bis zur Kündigung», *ARV* 2018, 1–12.

PÄRLI, K./CAPLAZI, A./SUTER, C.: *Recht gegen HIV/Aids-Diskriminierung im Arbeitsverhältnis: eine rechtsvergleichende Untersuchung zur Situation in Kanada, Grossbritannien, Frankreich, Deutschland und der Schweiz*, 1. Aufl., Bern 2007.

PÄRLI, K./OBERHAUSSER, C.: «Diskriminierungsfreie Messung der Lohngleichheit», *Jusletter* 25. November 2011.

PÄRLI, K./VECCHI, L./OBERHAUSSER, C.: «Ungleiche Prämien aufgrund von Nationalität, Alter und Geschlecht in der Motorfahrzeughaftpflichtversicherung – ein Diskriminierungsproblem?», *HAVE* 2019, 16–30.

PERRENOUD, S.: «Prévoyance professionnelle et égalité entre les sexes : état des lieux et perspectives», *REAS* 2020, 3–15.

POLEDNA, T.: «Geschlechterquoten im Wahl- und Parlamentsrecht», in: ARIOLI, K. (Hrsg.), *Frauenförderung durch Quoten*, Basel Frankfurt am Main 1997, 135–186.

PULVER, B.: *L'interdiction de la discrimination: étude de l'article 8 alinéa 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999*, 1. Aufl., Bâle 2003.

RIEDER, A.: *Form oder Effekt? Art. 8 Abs. 2 BV und die ungleichen Auswirkungen staatlichen Handelns*, Bern 2003.

RIOULT, C.: *Gender Diversity in der Unternehmensführung*, Zürich St. Gallen 2016.

DERS.: «Geschlechterrichtwerte für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung», *Jusletter* 12. März 2018.

RÜTSCHKE, B.: «Die Rechtsgleichheit in Bewegung: Dogmatische Fortbildung von Art. 8 Abs. 1 BV», *AJP* 2013, 1321–1331.

SATTIVA SPRING, C.: «L'égalité salariale en Suisse : une lente marche forcée?», in: BOILLET, V./FAVRE, A.-C./MARTENET, V. (Hrsg.), *Le droit public en mouvement : mélanges en l'honneur du Professeur Etienne Poltier*, Genève 2020, 399–418.

SCHEFER, M./HESS-KLEIN, C.: «Die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung bei Dienstleistungen, in der Bildung und in Arbeitsverhältnissen», *Jusletter* 19. September 2011.

DIES.: *Behindertengleichstellungsrecht*, Bern 2014.

- SCHENKER, U.: «Gleichstellung – Ein aktienrechtliches Thema», *SZW* 2015, 469–477.
- SCHLÄPPI, E./ULRICH, S./WYTENBACH, J. (Hrsg.): *Kommentar zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau*, Bern 2015.
- SCHWEIZER, R.J.: «Art. 8 Abs. 1 und 2 BV», in: EHRENZELLER, B./SCHINDLER, B./SCHWEIZER, R.J./VALLENDER, K.A. (Hrsg.), *Die Schweizerische Bundesverfassung: St. Galler Kommentar*, 3. Aufl., Zürich 2014.
- SCHWESTERMANN, M.-A./TOBLER, C.: «Altersdiskriminierung bei medizinischer Ressourcenknappheit?», *Jusletter* 14. April 2020.
- STEFFANINI, F.: «Law in books: l'interdiction des discriminations de lege lata», *Jusletter* 6. Juni 2016.
- STUTZ, H./SCHÄR MOSER, M./FREIVOGEL, E.: «Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes», 153.
- SUTER, A.: *Armut und Diskriminierung: eine Untersuchung zum Diskriminierungsschutz für bedürftige Menschen in der Schweiz*, Zürich 2015.
- DEBS.: «Armut als Diskriminierungsmerkmal?», *Jusletter* 6. Juni 2016.
- THOUVENIN, F.: *Privatversicherungen: Datenschutzrecht als Grenze der Individualisierung?*, 2019, 20.
- TOBLER, C.: «Quoten und das Verständnis der Rechtsgleichheit der Geschlechter im schweizerischen Verfassungsrecht, unter vergleichender Berücksichtigung der EuGH-Entscheidung Kalanke», in: ARIOLI, K. (Hrsg.), *Frauenförderung durch Quoten*, Basel Frankfurt am Main 1997, 49–134.
- DIES.: «Geschlecht, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit - Komplexität und Konstellationen», *Tangram* 23 (2009) 40 ff.
- TSCHUMI, T.: «Waffenverbote für Angehörige bestimmter Staaten im Konflikt mit der Rechtsgleichheit», *Sicherheit & Recht* 2/2015, 72–81.
- UEBERSCHLAG, J.: *Die Anstellungsdiskriminierung aufgrund des Geschlechts im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Art. 3 Abs. 2 GIG): unter besonderer Berücksichtigung des europäischen Rechts*, Zürich 2009 (zit.: UEBERSCHLAG, *Die Anstellungsdiskriminierung aufgrund des Geschlechts im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Art. 3 Abs. 2 GIG)*).
- DEBS.: «Anforderungen an das Vorliegen einer stärkeren nachteiligen Betroffenheit bei der indirekten Geschlechterdiskriminierung», *AJP* 2014, 361 ff.
- DEBS.: «Geschlechtsspezifische Quotenregelung im Rahmen der geplanten Aktienrechtsrevision», *AJP* 2015, 907 ff.
- WALDMANN, B.: *Das Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV als besonderer Gleichheitssatz*, Bern 2003.
- DEBS.: «Nationalitätsbedingte Erhöhung der Autoversicherungsprämien», *Jusletter* 22. Januar 2007.
- DEBS.: «Art. 8 BV», in: WALDMANN, B./BELSER, E.M./EPINEY, A. (Hrsg.), *Bundesverfassung*, Basel 2015.
- WEBER-DÜRLER, B.: «Chancengleichheit und Rechtsgleichheit», in: HALLER, W./MÜLLER, G./KÖLZ, A./THÜRER, D. (Hrsg.), *Festschrift für Ulrich Häfelin*, Zürich 1989, 205 ff.
- DIES., «Aktuelle Aspekte der Gleichberechtigung von Mann und Frau», *ZBJV* 128 (1992) 369 ff.

WITZLEBEN, T. VON: «Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes», *LeGes* 3/2006, 103 ff.

ZANNOL, F.: *L'application de la norme pénale contre la discrimination raciale. Une analyse des arrêts relatifs à l'article 261bis CP (de 1995 à 2004)*, Bern 2007.

ZIEGLER, A.R.: «Sexuelle Orientierung und schweizerische Rechtsordnung», *AJP* 2013, 649–658.

ZIEGLER, A.R./MONTINI, M./COPUR, E. (Hrsg.): *LGBT-Recht: Rechte der Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender in der Schweiz: eingetragene Partnerschaft, faktische Lebensgemeinschaft, Rechtsfragen zur sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität*, 2. völlig überarbeitete und stark ergänzte Auflage Aufl., Basel 2015.

ZLABINGER, S.: «Schleierhafte Gesetzgebung? – Das St. Galler Gesichtsverhüllungsverbot unter dem Aspekt der Rechtsgleichheit in der Rechtsetzung», *ZBl* 119 (2018) 580–594.

Liste der konsultierten Websites

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home.html>

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) <https://www.edi.admin.ch/ebgb>

Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) <https://www.ekff.admin.ch/>

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) <https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home.html>

Eidgenössische Kommission für Kinder- und Jugendfragen (EKKJ) <https://www.ekkj.admin.ch/>

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) <https://www.ekr.admin.ch/home/d112.html>

Eidgenössische Migrationskommission (EKM) <https://www.ekm.admin.ch/ekm/de/home.html>

Entscheide nach Gleichstellungsgesetz <https://www.gleichstellungsgesetz.ch/>

Schweizerisches Bundesgericht <https://www.bger.ch/index/jurisdiction/jurisdiction-inheritance-template/jurisdiction-recht.htm>

Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR) <https://skmr.ch/>

Systematische Sammlung des Bundesrechts (SR) <https://www.admin.ch/gov/de/start/bundesrecht/systematische-sammlung.html>

Dieses Dokument ist Teil einer Reihe von Studien, mit denen die Grundsätze der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung in verschiedenen Staaten aus rechtsvergleichender Sicht dargestellt werden sollen. Nach einer Erklärung der einschlägigen Rechtsvorschriften und Rechtsprechung werden der Inhalt, die Grenzen und die mögliche Entwicklung dieser Grundsätze analysiert.

Die vorliegende Studie hat den Fall der Schweiz zum Gegenstand.

Die Schweiz verankert die Rechtsgleichheit und die Nichtdiskriminierung in der Bundesverfassung sowie in mehreren Spezialgesetzen, die sich ihrerseits auf bestimmte Diskriminierungsgründe und Rechtsbereiche beschränken. Diese werden hier dargestellt, bevor in einem dritten Teil die reichhaltige Rechtsprechung des Schweizer Bundesgerichts wiedergegeben wird. Abschliessend wird der Rechtsrahmen kritisch analysiert, es wird auf bestehende Lücken sowie auf derzeitige und künftige Reformen hingewiesen.

Veröffentlichung der Bibliothek der Rechtsvergleichung

EPRS | Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments

Dieses Dokument wurde für die Mitglieder und Bediensteten des Europäischen Parlaments erarbeitet und soll ihnen als Hintergrundmaterial für ihre parlamentarische Arbeit dienen. Die Verantwortung für den Inhalt dieses Dokuments liegt ausschließlich bei dessen Verfasser/n. Die darin vertretenen Auffassungen entsprechen nicht unbedingt dem offiziellen Standpunkt des Europäischen Parlaments.



PE 659.292

Gedruckt ISBN 978-92-846-7352-0 | doi:10.2861/44074 | QA-03-20-661-DE-C

PDF ISBN 978-92-846-7348-3 | doi:10.2861/404948 | QA-03-20-661-DE-N