



---

# CEDAW-Leitfaden für die Rechtspraxis

Das Übereinkommen CEDAW und sein internationales Mitteilungsverfahren

**Nützliches und Wissenswertes für die Anwaltspraxis**

Ein Online-Tool der EKF: [www.frauenkommission.ch](http://www.frauenkommission.ch) > Publikationen

---

## Teil 4 Modellbeispiele aus der Anwalts- und Gerichtspraxis

### Modellbeispiel 3: Erwerbsleben

#### Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

#### Rechtliche Argumentation für die Praxis

##### Handlungs- pflichten für Be- hörden

Die CEDAW-Bestimmungen sind für die Schweizer Behörden verbindlich. Sie verpflichten Gesetzgebung und rechtsanwendende Behörden zu konkretem Handeln (vgl. dazu BGE 137 I 305, im Detail in Teil 5).

##### Anwendung im Einzelfall

Die CEDAW-Bestimmungen lassen sich, soweit sie als justiziabel gelten, im Einzelfall direkt vor den administrativen und gerichtlichen Behörden anrufen. Aber auch wenn die Gerichte und die Verwaltung eine direkte Anwendbarkeit der Bestimmungen verneinen, sind sie im Zuge der völkerrechtskonformen Auslegung eidgenössischer und kantonaler Normen (auf Verfassungs-, Gesetzes- und Verordnungsebene) zu beachten (vgl. dazu im Detail Teil 3 des Leitfadens). Präzisiert durch Allgemeine Empfehlungen und durch die Jurisprudenz des Ausschusses im Rahmen der Mitteilungsverfahren können sie wichtige rechtliche Argumente liefern, um die Verpflichtungen aus dem Diskriminierungsverbot im Einzelfall zu konkretisieren.

Die CEDAW-Staatenberichte und die Abschliessenden Bemerkungen des Ausschusses zu diesen Berichten können auch für die Argumentation in administrativen oder gerichtlichen Verfahren nützlich sein, im Besonderen, wenn es um den Nachweis struktureller Benachteiligungen bestimmter Gruppen von Frauen oder (indirekt) diskriminierender Praktiken geht.

##### Internationale Beschwerden

Schliesslich bietet das CEDAW-Mitteilungsverfahren eine Möglichkeit, gegen letztinstanzliche Entscheide von Schweizer Behörden beim Ausschuss «Beschwerde» (offizielle Bezeichnung: «Mitteilung») einzulegen. Allerdings bedarf es hier der sorgfältigen Abwägung mit anderen internationalen Rechtsschutzmöglichkeiten. In einigen Bereichen wird die Beschwerde an die EMRK im Vordergrund stehen (vgl. dazu Teil 6 des Leitfadens).

##### Bedeutung für die Praxis

Die Praxis der Schweizer Gerichte und Behörden bezieht sich nur in wenigen Einzelfällen ausdrücklich auf das Übereinkommen CEDAW. Es ist nicht

zu erwarten, dass sich diese Praxis rasch verändern wird. Eine zunehmende Anzahl von Anwältinnen und Anwälten verwendet aber das Übereinkommen zur Verstärkung der rechtlichen Argumentation in verschiedenen Rechtsgebieten. Zudem werden Anwältinnen und Anwälte, die für einen bestimmten Fall das individuelle Mitteilungsverfahren ins Auge fassen, von der ersten Instanz an mit CEDAW-Bestimmungen argumentieren müssen. Sonst besteht die Gefahr, dass der Ausschuss das Erfordernis der Erschöpfung des innerstaatlichen Instanzenzugs als nicht erfüllt betrachtet und deshalb die Mitteilung zurückweist, ohne sie materiell zu behandeln.

### Konkrete Beispiele

Die 16 Modellbeispiele in diesem Teil zeigen Sachverhalte aus ausgewählten Rechtsbereichen der anwaltlichen Praxis. Mit Ausnahme der Beispiele 1, 3 und 8, die sich auf Bundesgerichtsentscheide beziehen, bauen die Beispiele auf fiktiven Sachverhalten auf. Sie skizzieren die anwendbaren schweizerischen Normen, verweisen auf die relevanten Bestimmungen des Übereinkommens und zeigen beispielhaft, wie die rechtliche Argumentation mit dem Übereinkommen aussehen kann. Sie sollen Anwältinnen und Anwälte darin unterstützen, das Argumentationspotential des Übereinkommens für ihre Arbeit konkret zu nutzen.

### Inhalt

**Modellbeispiel 1:** Erwerbsleben: Zulässigkeit von Quoten

**Modellbeispiel 2:** Erwerbsleben: Ausschluss einer Bewerberin aus dem Anstellungsverfahren

**Modellbeispiel 3:** Erwerbsleben: Lohngleichheit

**Modellbeispiel 4: Erwerbsleben: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

**Modellbeispiel 5:** Erwerbsleben: Freistellung wegen Schwangerschaft

**Modellbeispiel 6:** Sozialversicherungsrecht: IV-Rentenberechnung aufgrund des hypothetischen Einkommens

**Modellbeispiel 7:** Eherecht: Berechnung des hypothetischen Einkommens bei Trennung und Scheidung

**Modellbeispiel 8:** Eherecht: Berechnung des familienrechtlichen Unterhalts, Mankoverteilung

**Modellbeispiel 9:** Eherecht: Aufbau der Altersvorsorge nach der Scheidung

**Modellbeispiel 10:** Eherecht: Aufteilung ehelicher Güter bei Scheidung

**Modellbeispiel 11:** Häusliche Gewalt: Schutzpflichten und Nachweis von Gewalt

**Modellbeispiel 12:** Häusliche Gewalt: Schutzpflichten für «Sans-Papiers»

**Modellbeispiel 13:** AusländerInnenrecht: Aufenthaltsrecht und Integration

**Modellbeispiel 14:** AusländerInnenrecht: Aufenthaltsrecht und berufliche Integration

**Modellbeispiel 15:** Frauenhandel: Schutz von Opfern von Frauenhandel

**Modellbeispiel 16:** Asylrecht: Geschlechtsspezifische Verfolgung

**Alle Modellbeispiele als PDF:**

[www.frauenkommission.ch](http://www.frauenkommission.ch)

> Publikationen > CEDAW-Leitfaden > Modellbeispiele

---

## Modellbeispiel 4: Erwerbsleben

### Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

**Sachverhalt** Die Angestellte eines Bistums beklagt sich, sie habe auf ihrem Computer am Arbeitsplatz mehrere sexistische Mails erhalten, die an das ganze Personal der Diözese verschickt wurden und deren Inhalt für sie als Frau und als Christin sehr verletzend seien. Es handelt sich insbesondere um ein Zitat von Flaubert, wonach «die Frauen der einen die andern glücklich machen». Ein anderes Beispiel: «Seid nicht gemein zu den Frauen ... Das erledigt die Natur im Lauf der Zeit selbst.»

**Anwendbares Schweizer Recht** Art. 328 OR / Art. 4, 5 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG, SR 151.1) / Art. 6 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG, SR 822.11) / Art. 2 Verordnung 3 zum ArG (ArGV 3, SR 822.113).

Es stellt sich die Frage, inwiefern die Mails (mit sexistischen, aber nicht im eigentlichen Sinne sexuellen Inhalten) der Definition von sexueller Belästigung gemäss Art. 4 des Gleichstellungsgesetzes entsprechen. Nach diesem Artikel ist sexuelle Belästigung ein Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde einer Person am Arbeitsplatz verletzt. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ihr Personal gegen sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen oder Dritte zu schützen (Art. 328 OR). Wenn sie die zur Verhinderung und Beendigung einer sexuellen Belästigung nötigen Massnahmen nicht ergreifen, können sie zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt werden (Art. 5 Abs. 3 GIG).

Die Schweizer Gerichte haben sich bisher noch nicht klar zur Frage geäussert, inwiefern Artikel 4 GIG auf ein belästigendes Verhalten, das zwar frauenfeindlich, aber nicht im engeren Sinn sexuell ist, angewendet werden kann. Die Lehre ist in dieser Frage gespalten. Manche Autorinnen sind der Ansicht, in diesem Fall könne nur Art. 3 GIG zur Anwendung kommen; andere finden, sexistische Belästigung falle sehr wohl unter Art. 4 GIG und könne somit zu einer Entschädigung nach Art. 5 Abs. 3 GIG berechtigen.

Es bleibt darauf hinzuweisen, dass für die Angestellten der Diözese die persönliche Ausnahme vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes (Art. 3 lit. a ArG) nicht greift, weil sie zum Verwaltungspersonal gehört, keine spirituelle Aufgabe hat und auch nicht Ordensschwester ist (vgl. die entsprechende Wegleitung zu Art. 3 ArG, [https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitung-ArG/ArG\\_art03.pdf.download.pdf/ArG\\_art03\\_de.pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitung-ArG/ArG_art03.pdf.download.pdf/ArG_art03_de.pdf))

## Argumentation mit CEDAW

Frau M. kann verlangen, dass Art. 328 OR sowie Art. 4 und 5 GIG völkerrechtskonform ausgelegt werden müssen, d.h. im Lichte von **Art. 11 Abs. 1 lit. f** in Verbindung mit **Art. 5 CEDAW**.

Art. 11 Abs. 1 lit. f CEDAW schützt die Gesundheit am Arbeitsplatz. Zwar wird im CEDAW-Text sexuelle Belästigung nicht ausdrücklich erwähnt, doch der CEDAW-Ausschuss präzisiert, dass die Gleichbehandlung im Berufsleben ernsthaft gefährdet werden kann, wenn Frauen der geschlechtsbezogenen Gewalt, z. B. der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind (vgl. Allgemeine Empfehlung Nr. 19/1992, N. 17). Art. 5 lit. a CEDAW verpflichtet die Staaten, alle geeigneten Massnahmen zu ergreifen, «um einen Wandel in den sozialen und kulturellen Verhaltensmustern von Mann und Frau zu bewirken und so zur Beseitigung von Vorurteilen sowie von herkömmlichen und allen sonstigen auf der Vorstellung von der Unterlegenheit oder Überlegenheit des einen oder anderen Geschlechts oder der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau beruhenden Praktiken zu gelangen». Im Lichte dieser Bestimmungen ist anzuerkennen, dass das Verbot der sexuellen Belästigung auf belästigendes Verhalten abzielt, das auf der Vorstellung von Unterlegenheit bzw. Überlegenheit des einen oder des andern Geschlechts oder auf männlichen und weiblichen Rollenstereotypen basiert, seien diese nun sexueller Natur im engeren Sinn oder nicht.

Vgl. dazu auch die «**Views**» des **Ausschusses** zu Art. 5, zitiert in Teil 6:  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/TBSe-arch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=17](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSe-arch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=17)

## Impressum

CEDAW-Leitfaden für die Rechtspraxis. Das Übereinkommen CEDAW und sein internationales Mitteilungsverfahren. Nützliches und Wissenswertes für die Anwaltspraxis. Ein Online-Tool der EKF. Bern, erste elektronische Veröffentlichung 2012, letztmals aktualisiert 1. Januar 2019.

Herausgeberin: Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF.

Erarbeitet von Dr. iur. Erika Schläppi, Rechtsanwältin, in enger Zusammenarbeit mit den Rechtsexpertinnen und Rechtsanwältinnen Dr. iur. Kathrin Arioli, lic. iur. Jeanne DuBois, lic. iur. Myriam Grütter, lic. iur. Christina Hausammann, lic. iur. Charlotte Iselin, Prof. Dr. iur. Regula Kägi-Diener, Dr. iur. Stephanie Motz, Dr. iur. Caterina Nägeli, DAS in Law Luzia Siegrist und Prof. Dr. iur. Judith Wyttenbach.

Veröffentlichung ausschliesslich auf: [www.frauenkommission.ch](http://www.frauenkommission.ch) > Publikationen  
Verfügbar auf Deutsch und Französisch.