

## **Merkblatt für betroffene Personen bei sexueller Belästigung**

### Bestimmungen des Gesetzes:

- Das Arbeitsgesetz (Art. 6) verlangt vom Arbeitgeber, dass er für die körperliche und seelische Gesundheit der Arbeitnehmenden besorgt ist. Und das Obligationenrecht (OR Art. 328) verpflichtet den Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmenden in ihrer Persönlichkeit nicht verletzt werden. Sexuelle Belästigung jedoch ist eine Persönlichkeitsverletzung.
- Das Gleichstellungsgesetz (GIG, Art. 4) verbietet die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und verlangt vom Arbeitgeber, dass er aktiv zumutbare Massnahmen einleitet, um Übergriffe zu verhindern und zu sanktionieren. Finden wegen ungenügender Prävention Übergriffe statt, hat das Opfer unter anderem Anspruch auf finanzielle Entschädigung durch den Arbeitgeber.

### Empfohlene Vorgehensweise bei Sexueller Belästigung

**Am Arbeitsplatz:** Wenden Sie sich als erstes an Ihren direkten Vorgesetzten. Handelt es sich dabei jedoch um die belästigende Person, so wenden Sie sich an den Personaldienst oder die Direktion. Schildern Sie die Vorkommnisse, besprechen Sie gemeinsame Schritte, um die Situation erträglicher zu machen.

**Im privaten Umfeld:** Verkriechen Sie sich nicht. Streben Sie durch die Aktivierung eines sozialen Netzwerkes bei Ihren Verwandten und Bekannten Ihre persönliche Stabilisierung an. Suchen Sie Unterstützung in Ihrem vertrauten Umfeld. Das Führen eines Tagebuchs kann Distanz schaffen und zudem werden die Vorkommnisse dokumentiert.

**Externe Hilfe:** Falls sich weder am Arbeitsplatz noch im privaten Umfeld eine Lösung abzeichnet, nehmen Sie Hilfe einer Beratungsstelle oder Ihres Hausarztes an.

### Formelles Verfahren, wenn keine Einigung möglich ist

a) Sexuelle Belästigung ohne strafbare Handlung:

Die oder der Betroffene stellt ein mündliches oder schriftliches Begehren an die Kantonale Schlichtungsstelle für die Gleichstellung von Mann und Frau und stellt darin Anträge (z.B. Verbot, Unterlassung oder Feststellung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung). Das Verfahren ist nicht öffentlich. Die Schlichtungsstelle berät die Parteien und versucht eine Einigung herbeizuführen.

b) Sexuelle Belästigung mit vermutlich strafbarer Handlung:

Unabhängig von den eingeleiteten Schritten am Arbeitsplatz gegen die belästigende Person, besteht die Möglichkeit Strafanzeige einzureichen.

Als Straftatbestände kommen beispielsweise sexuelle Belästigung, sexuelle Nötigung oder Ausnützung einer Notlage gemäss Art. 189 ff des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dez. 1937 (StGB: SR 311) in Frage.

### Offizielle Anlaufstelle im Kt.Glarus

Kantonale Schlichtungsbehörde  
Gerichtshausstrasse 22  
8750 Glarus  
Telefon 055 646 53 90  
[schlichtungsbehoerde@gl.ch](mailto:schlichtungsbehoerde@gl.ch)

### Verwaltungsunabhängige Stellen

- Psychiatrische Dienste Glarus [www.pdgl.ch](http://www.pdgl.ch)
- Konfliktberatung für Unternehmen und Institutionen [www.betrieb.ch](http://www.betrieb.ch)
- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau: [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)
- Alle Hausärzte, Notdienst
- Glarner Anwaltsverband [www.glav.ch](http://www.glav.ch)  
Unentgeltliche Rechtsberatung der Anwälte und Anwältinnen im Kanton. Jeden ersten Mittwoch im Monat, 17.00 Uhr im 1. Stock Gerichtshaus

### Literaturverzeichnis

Unter [www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch) finden die folgende Publikationen zum Thema;

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für ArbeitnehmerInnen, Nr. 301.922.D
- Sammlung Gleichstellungsverfahren. [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)
- Infos zu Prävention, Intervention, Reglementen [Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz](#)

Die Auflistung ist nicht abschliessend.

Glarus, Juni 2026