

Präventionskonzept Schutz vor sexueller Belästigung

Grundlagen

Art. 39 GO

Art. 8, Art.11 und Art. 123c BV

Beschluss Schulpflege: 01.12.20

gültig ab: 02.12.20

1 Quick Facts

Der Präventionskodex wird als Bestandteil des Arbeitsvertrages unterschrieben und verpflichtet die Mitarbeitenden zur verbindlichen Einhaltung der festgeschriebenen ethischen Richtlinien und fachlichen Standards im Hinblick auf ihre Machtposition.

Anlaufstelle für Schüler*innen → Schulsozialarbeit (SSA) → Lehrpersonen

Anlaufstelle für alle Mitarbeitende → Leitungspersonen → Krisenintervention Schweiz

Mitarbeitende haben die Pflicht bei Kenntnis von oder Verdacht auf sexuelle Ausbeutung oder anderer Strafdelikte der internen oder externen Anlaufstelle bzw. der Leitung zu melden.

Bekanntmachung, Überprüfung und Sensibilisierung Präventionskonzept:

- ✓ Für alle Kinder & Schüler*innen: Die SSA macht 1 x jährlich ihre Funktion als Anlaufstelle in allen Klassen bekannt. Die mögliche Kontaktaufnahme wird kommuniziert.
- ✓ Kinderparcours alle 2 Jahre letzte 2 Wochen vor den Herbstferien & Elterninfo jährlich Montag zweitletzte Woche vor Herbstferien (Lead Primus)
- ✓ Für neue Mitarbeiter*innen → jeweils am 2. Mittwoch im neuen Schuljahr (Lead Primus)
- ✓ Für alle Mitarbeiter → jährliches MAG (Mitarbeitergespräch)
- ✓ Für Anlaufstellen & KOS (Koordinationstelle) → Treffen mit fachlichem Austausch 1 x jährlich
- ✓ Qualitätsstandards im Präventionskodex werden jährlich 1x in den Schulkonferenzen reflektiert

Do's:

- ✓ Dokumentieren: Nach der Mitteilung Gespräch und Kontext sorgfältig und möglichst wörtlich dokumentieren. Mit Datum versehen und unterschreiben.
- ✓ Ruhe bewahren: keine überstürzten Aktionen.
- ✓ Geschützten Rahmen bieten, um betroffenen Personen das Mitteilen zu erleichtern.
- ✓ Zuhören: Den betroffenen Menschen ernst nehmen und ermutigen sich anzuvertrauen. Ängste und Widerstände des Kindes beachten.

Don'ts:

- ✓ Kein Ermittlungsdrang: Überhastete Reaktionen und unbedachtes Vorgehen können zu Traumatisierungen der Mitarbeitenden oder Schüler*in führen und eine Überführung des Beschuldigten erschweren/verunmöglichen.
- ✓ Eigene Betroffenheit zurückhalten. Keine zu stark emotionalisierte Betroffenheit zum Ausdruck bringen.
- ✓ Keine Interpretationen: Sich nicht von eigenen Vermutungen und Urteilen leiten lassen. Fakten von Vermutungen trennen.

2 Ziele

Sexuelle Ausbeutung und sexuelle Gewalt kann jede Schule treffen. Mit dem vorliegenden Schutzkonzept wird ein gemeinsames Verständnis geschaffen, das für alle verbindlich ist. Die entwickelten Grundsätze geben Orientierung und Handlungssicherheit für die Gestaltung von alltäglichen Risikosituationen einerseits und andererseits auch für den Umgang mit dem

ausserordentlichen Ernstfall. Sie sind Ausdruck einer Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung.

3 Begriffe

3.1 Risikosituationen

Risikosituationen sind heikle Situationen des Alltags, welche für den schrittweisen Aufbau von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen ausgenutzt werden könnten. Risikosituationen lassen sich nicht vermeiden, es geht darum, diese Situationen sorgfältig und transparent zu gestalten. Risikosituationen sind immer heikel für alle Seiten: Für die Schüler*innen im Hinblick auf Grenzverletzungen und Übergriffe, für die Mitarbeitenden im Hinblick auf Missverständnisse, Interpretationen und Anschuldigungen.

3.2 Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind nicht strafbare Handlungen, welche individuelle Grenzen überschreiten. Sie können unabsichtlich sein. Gleichwohl können sie als belästigend empfunden werden. Wiederholen sich Grenzverletzungen, können sie die Integrität eines Menschen verletzen.

3.3 Sexuelle Ausbeutung / sexueller Missbrauch

Sexuelle Ausbeutung ist eine sexuelle Handlung eines Erwachsenen in der mächtigeren Position mit einem Kind, Jugendlichen oder einer erwachsenen Person in Abhängigkeitsposition. Der*die Erwachsene nützt den Wissens- und Erfahrungsvorsprung und ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis aus, um Betroffene zur „Kooperation“ zu überreden oder zu zwingen. Zentral ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung, welche Betroffene zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit zwingt. Sexuelle Ausbeutung ist ein Officialdelikt und ist strategisch aufgebaut, d.h. geschieht ganz gezielt und äusserst geplant.

Sexualisierte Übergriffe eines Erwachsenen gegenüber Kindern und Jugendlichen können der strategischen Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs dienen (siehe 3.5).

3.4 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person als unerwünscht empfunden wird. Sexuelle Belästigung geschehen im Gegensatz zu sexueller Ausbeutung nicht zwingend in Abhängigkeitsverhältnissen. Als sexuell belästigend z.B. am Arbeitsplatz können bereits auch Bemerkungen über körperliche Vorzüge, obszöne Witze, unerwünschte Annäherungen und Einladungen mit eindeutiger Absicht empfunden werden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz umfasst jedoch auch schwerere Formen wie pornografische Bilder, zudringliche Berührungen an (sekundären) Geschlechtsteilen, Zurschaustellen von Geschlechtsteilen, u.a. Letztere Formen sind strafbare Handlungen und gelten als Antragsdelikte.

3.5 Sexualisierte Übergriffe

Sexualisierte Übergriffe unter Gleichaltrigen unterscheiden sich von sexueller Ausbeutung grundlegend in ihren Dynamiken: Sexualisierte Übergriffe durch Kinder und Jugendliche sind seltener strategisch aufgebaut und passieren ausserhalb eines grossen Machtgefälles. Ohnmachtsgefühle sind dabei oftmals weniger tiefgreifend, da die Hoffnung auf ein Korrektiv durch Erwachsene besteht. Es gilt zudem, gut zu unterscheiden zwischen alterstypischen Experimentier- und Testverhalten, Übergriffen und sexualisierten Straftaten unter Kindern

und Jugendlichen. Ab 10 Jahren sind auch Kinder strafmündig, d.h. es können per Strafgesetz erzieherische oder therapeutische Schutzmassnahmen und Sanktionen angeordnet werden.

4 Personalmanagement

4.1 Grundhaltung

Den Führungsverantwortlichen ist bewusst, dass es im Kontext der Schule Stäfa zu sexueller Gewalt kommen kann. Durch die bewusste wiederkehrende Thematisierung der Problematik im Personalmanagement wird ein deutliches Signal gesetzt, das als Schwelle für Täter*innen wirken kann, es geht dabei nicht um deren vorzeitige Identifizierung.

4.2 Richtlinien bei der Personalauswahl

4.2.1 Referenzen einholen

Vor dem Bewerbungsgespräch wird der berufliche Werdegang – Lebenslauf und Arbeitszeugnisse – der Bewerber*innen sorgfältig studiert. Bei jeder Anstellung sind zwingend Referenzen vorhergehender Arbeitgeber*innen einzuholen. Dabei werden Referenzen zum Umgang mit professioneller Nähe und Distanz eingeholt und angefragt, ob entsprechende Richtlinien bei der angefragten Institution vorhanden sind.

4.2.2 Sonderprivatauszug

Der Schutz der betreuten Kinder und Jugendlichen rechtfertigt für Angestellte die Einforderung eines Sonderprivatauszugs. Dies gilt auch für freiwillig Tätige und für temporäres Personal, welches mehr als drei Wochen an der Schule Stäfa tätig ist.

4.2.3 Präventionskodex

Der Präventionskodex wird als Bestandteil des Arbeitsvertrages unterschrieben und verpflichtet die Mitarbeitenden zur verbindlichen Einhaltung der festgeschriebenen ethischen Richtlinien und fachlichen Standards im Hinblick auf ihre Machtposition. Gleichzeitig wird deutlich gemacht, dass im Falle einer wiederholten, intransparenten und nicht schlüssig begründeten Abweichung Auflagen bzw. arbeitsrechtliche Sanktionen ergriffen werden.

5 Richtlinien bei der Personalführung

5.1 Mitarbeitergespräche (MAG)

In den MAGs werden die Themen Rollenklarheit/Nähe und Distanz jährlich thematisiert.

5.2 Kommunikations- und Feedbackkultur

Eine offene und transparente Kommunikations- und Feedbackkultur fördert die Handlungssicherheit. In den regelmässig stattfindenden Teamgefässen (SK) werden ggf. die festgelegten Qualitätsstandards reflektiert und mögliche Schwierigkeiten in der Umsetzung besprochen.

5.3 Korrektur von Fehlverhalten

Bei Fehlverhalten rund um Nähe und Distanz und anderen Risikosituationen (z.B. intransparente Übertretungen des Präventionskodex) werden Mitarbeitende offensiv begleitet und entsprechende Auflagen (z.B. für Supervision) gemacht und zur Verfügung gestellt. Berufliches Fehlverhalten im nicht strafrechtlichen Bereich wird proaktiv begleitet.

5.4 Arbeitsrechtliche Massnahmen

Wiederholte und nicht schlüssig begründete Abweichungen von Qualitätsansprüchen werden nicht geduldet. Sie können zu Auflagen und bei erneuter Missachtung auch zum Abbruch des Arbeitsverhältnisses führen.

6 Wissensmanagement & Schulungen

6.1 Mitarbeitende

Der achtsame Umgang mit dem Thema sexuelle Ausbeutung und sexuelle Grenzverletzungen stellt hohe Anforderungen an die Mitarbeitenden. Bei Bedarf und nach Möglichkeit werden in obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen für Mitarbeitende die wichtigsten Grundlageninformationen vermittelt und das Problembewusstsein sowie die Handlungskompetenz im Risiko- und Krisenmanagement gestärkt.

6.2 Neue Mitarbeitende

Neue Mitarbeiter*innen werden anfangs Schuljahr mittels einer Schulung in die Thematik eingeführt.

6.3 Anlaufstellen & KOS

Die Anlaufstellen und die KOS treffen sich jährlich 1x zu einem fachlichen Austausch anlässlich der KOS (Koordinationsgruppe). Die KOS besteht aus dem Präsidium, der Schulverwaltungsleitung und dem Primus der Schulleiter.

6.4 Kinderparcours & Elterninfo zum Kinderparcours

Der Kinderparcours findet jährlich in den zwei Wochen vor den Herbstferien statt. Die Schulsozialarbeiter*innen (SSA) führen die Klassen durch den Parcours. Zu Beginn des Kinderparcours findet eine Elterninfo zum Kinderparcours statt (Limita, Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung).

6.5 Massnahmen der Wissenssicherung

Die Schule Stäfa informiert über das Thema auf der Webseite. Das Konzept steht als Download auf der Webseite zur Verfügung.

7 Risikomanagement

7.1 Partizipative Risikoanalyse

Die Aufarbeitung von Fällen sexueller Ausbeutung zeigt, dass subtile Distanzverluste lange vor den eigentlichen sexuellen Grenzverletzungen beginnen. Täter*innen sind Meister der Manipulation. Sie profitieren von ungeklärten Gelegenheiten, gehen sehr strategisch vor und bauen sexuelle Ausbeutung systematisch auf. Was mit feineren Grenzverletzungen beginnt, wird schleichend und im Verborgenen erweitert. In jeder Schule gibt es Risikobereiche und konkrete Risikosituationen, welche für sexuelle Ausbeutung ausgenutzt werden können. Diese Risikoanalyse wird unter Einbezug der Mitarbeitenden in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern als gemeinsamer und transparenter Prozess initiiert, um damit zugleich eine offene Teamkultur zu stärken. Auf der Grundlage dieses partizipativen Prozesses wird ein Präventionskodex mit Standards zu heiklen Situationen erarbeitet und gut an der Basis verankert.

7.2 Instrument Präventionskodex

Alle Mitarbeitenden in den Risikobereichen unterschreiben bei Anstellungsbeginn den Präventionskodex mit integrierter Schutzzerklärung. Transparenz und Qualitätsstandards zu Risikosituationen erhöhen Schwellen für mögliche Taten und geben allen anderen (der grossen Mehrheit) mehr Rückhalt und Schutz. Mit dem Präventionskodex steht ein Instrument zur Verfügung, Grenzverletzungen im Graubereich (= strafrechtlich noch nicht relevante Handlungen) sachlich anzugehen, aufzufangen und zu verhindern, bevor es zu einer Straftat kommt. Der Präventionskodex und dessen permanente Konkretisierung im Alltag in Form von Standards trägt zu dieser Reflexion bei. Mit dem Präventionskodex und den Standards zu Risikosituationen wird die Diskussion um Nähe und Distanz versachlicht. Dies dient dem Schutz aller Beteiligten: Den Schüler*innen zum Schutz vor Übergriffen, den Mitarbeitenden zum Schutz vor Interpretationen und Missverständnissen.

7.3 Verbindlichkeit

Die Grundhaltungen im Präventionskodex sind für alle verbindlich. Die Standards im Präventionskodex werden bei Bedarf in der Schulleiterkonferenz diskutiert, ergänzt und konkretisiert und dienen der Personalführung und Qualitätssicherung rund um Risikosituationen – Abweichungen müssen schlüssig pädagogisch begründet und von der Schulpflege abgenommen werden.

7.4 Team- und Führungsgefässe

Qualitätsstandards im Präventionskodex werden jährlich 1x in den Schulkonferenzen reflektiert, um den Prozesscharakter aufrecht zu erhalten. Ist eine intensivere Auseinandersetzung nötig, werden von der betroffenen Schulleitung weitere Inputs organisiert.

7.5 Handhabe Übertretungen

Abweichungen und Schwierigkeiten in der Umsetzung bestehender Standards oder aber fehlende Standards zu neuen heiklen Situationen/ Risikosituationen können direkt bei den Schulleitungen angesprochen und geklärt werden (Besprechbarkeitskultur und Transparenz). Wiederholte intransparente und nicht schlüssig begründbare Abweichungen von Standards werden nicht geduldet. Sie können zu Auflagen und bei erneuter Missachtung zum Abbruch eines freiwilligen Engagements oder des Arbeitsverhältnisses führen. Falls Übertretungen zur Trennung führen, darf dies in den Referenzauskünften an potenzielle Arbeitgeber weitergegeben werden.

8 Beschwerde- und Meldemanagement

8.1 Grundsätzliches

Mitarbeitende haben die Pflicht bei Kenntnis von oder Verdacht auf sexuelle Ausbeutung oder anderer Strafdelikte der internen Anlaufstelle bzw. der Leitung zu melden. Diese wissen, welche Fachstellen im Verdachtsfall beigezogen werden und welche koordinierten Schritte einberufen werden sollten.

Durch die Benennung von Ansprechpersonen ausserhalb der Linie kann die Schwelle für Betroffene, deren Angehörige oder Mitarbeitende gesenkt werden. Die Anlaufstelle kann bereits bei leichten Grenzverletzungen und Unsicherheiten kontaktiert werden. Im Beratungsgespräch unterstützt die Anlaufstelle im Rahmen ihrer Möglichkeiten im weiteren Vorgehen. Die Anlaufstelle ist neutral, integer und gut erreichbar anwesend. Die Aussagen werden möglichst in O-Ton festgehalten und mit Datum protokolliert. Fakten und Beobachtungen werden explizit von eigenen Interpretationen getrennt.

8.2 Definition der Anlaufstellen

8.2.1 Kinder & Schüler*innen

Schüler*innen melden sich bei der Schulsozialarbeit (SSA). Die Schulsozialarbeit ermöglicht den Schüler*innen den Kontakt mit ihr über eine definierte, institutionalisierte Form (Briefkasten, Präsenzzeit etc.). Die Form der Kontaktaufnahme wird von der SSA in den Klassen 1x jährlich kommuniziert. Alternativ stehen die Lehrpersonen zur Verfügung.

8.2.2 Lehrpersonen / Mitarbeitende

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Beobachtungen bei einer Schulleitung, der Schulpflegschaft, der Gesamtleitung Mikado oder den Mitgliedern der KOS oder bei der Krisenintervention Schweiz zu melden. Die Krisenintervention Schweiz steht auch für Fragen im Bereich der sexuellen Grenzverletzung/Übergriffen im schulischen Kontext zur Verfügung. Die Krisenintervention Schweiz übt anfänglich eine beratende Funktion aus.

Bei fehlbarem Verhalten ohne strafrechtliche Relevanz, welches eine Korrektur erfordert (z.B. wiederholte Missachtung der Standards), hat die Krisenintervention Schweiz Begleit- und Triagefunktion und gelangt nach Absprache mit der meldenden Person an die KOS, welcher für die Einhaltung des Präventionskonzepts verantwortlich ist. Wird eine Leitungsperson beschuldigt, wendet sich die Meldestelle an die übergeordnete Stelle in der Linie (Schulpflegschaft). Dieser Schritt ist auch auf Wunsch unter Wahrung der Anonymität der meldenden Person möglich.

Bei Verdacht auf Straftaten bei Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, insbesondere bei Offizialdelikten, ist die interne Ansprechstelle verpflichtet, dies der KOS zu melden und macht ihre Grenzen bzw. diesen Schritt gegenüber der meldenden Person transparent.

9 Vorgehen im Krisenfall

9.1 Grundhaltung

Der Umgang mit einem Verdacht oder mit einem erwiesenen Fall sexueller Ausbeutung oder einer Grenzverletzung ist anspruchsvoll und kann sehr belastend sein. Sorgfalt und die klare Begrenzung auf die eigene Funktion können dazu beitragen, aufwändige Verfahren und Fehler zu vermeiden.

Zum Beispiel wird erst im Rahmen der koordinierten Fallführung in der KOS bedacht und mit externer Fachstelle entschieden, wann und wie die Konfrontation des Beschuldigten oder die Befragung von Beteiligten zu erfolgen hat. Vorzeitige Konfrontation von Beschuldigten oder Suggestivfragen an mögliche Betroffene schmälern die Aussicht auf eine professionelle Klärung. Die KOS klärt gemeinsam mit der Fachstelle das Vorgehen, kann jedoch meist selbst keine Inhalte klären oder beurteilen. So obliegt die Beurteilung der Glaubhaftigkeit einer Aussage immer einer externen Fachstelle. Die KOS behält sich vor, bei Verdacht auf Offizialdelikte eine Strafanzeige ins Auge zu fassen und berät sich dazu mit einer externen Fachstelle.

Oberstes Ziel ist der Schutz des Kindes oder des Jugendlichen vor weiterer Ausbeutung oder Gewalt. Das Wohl des Kindes oder des Jugendlichen steht bei Verdacht auf Offizialdelikte über der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden. Mitarbeitende können jedoch mit der grösstmöglichen Sorgfalt und Diskretion der KOS rechnen.

9.2 Unschuldsvermutung

Wird aufgrund von sexueller Ausbeutung eines anvertrauten Kindes oder Jugendlichen ein Verfahren eingeleitet, gilt während dessen gesamten Dauer die Unschuldsvermutung.

9.3 Vorgehen

Es ist die Aufgabe der KOS, der Meldung bzw. dem Verdacht auf geeignete Weise nachzugehen, das heisst des KOS bearbeitet alle Fragen der Betreuung (Care), der anstehenden Entscheide (Command) und der Kommunikationsschritte (Communication). Alle Beobachtungen, Rückmeldungen, Interventionen, Massnahmen und Fristen müssen schriftlich und chronologisch dokumentiert werden. Zu diesem Zeitpunkt soll der Kreis der involvierten Personen so klein wie möglich gehalten werden. Bezüglich interner und externer Kommunikation gilt der Persönlichkeitsschutz aller Beteiligten und die Wahrung einer koordinierten Fallführung – deshalb kann ein weiterer Kreis der Mitarbeitenden und Freiwilligen ausserhalb der KOS nicht in die Schritte einbezogen werden, auch wenn das Bedürfnis nach mehr Information besteht.

9.4 Massnahmen

In Rücksprache mit externen Fachleuten entscheidet die KOS über angemessene arbeitsrechtliche, strafrechtliche oder zivilrechtliche Massnahmen gemäss Interventionsplan und die Information von Opfer, Beschuldigtem, Umfeld, Team und allenfalls Medien.

9.5 Kontakte

Interne Anlaufstelle für Schüler*innen → Schulsozialarbeit (SSA) der Schuleinheiten, oder eine Lehrperson

Externe Anlaufstelle →

Stiftung Krisenintervention Schweiz

Neumarkt 4

8400 Winterthur

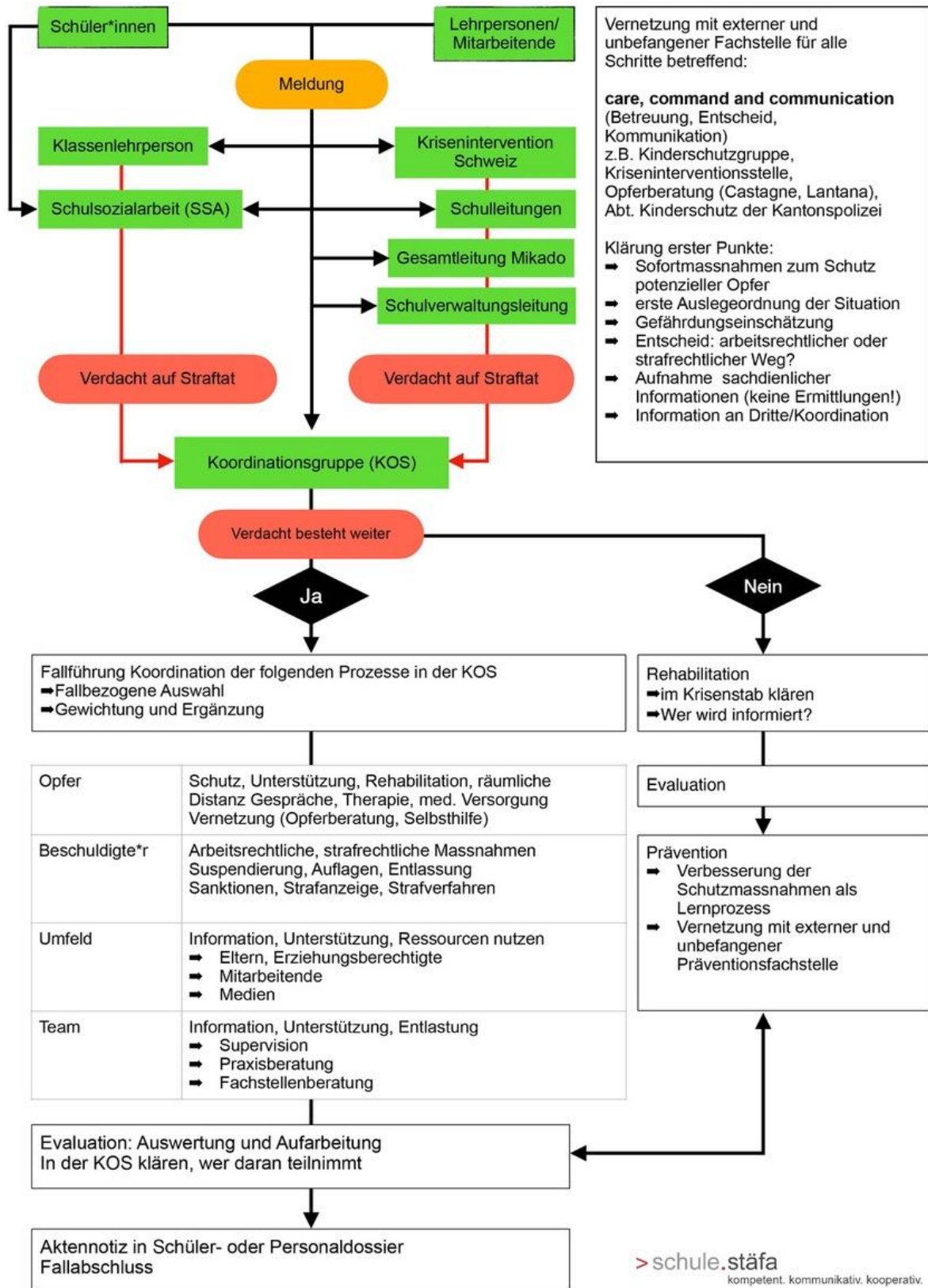
Tel. 052 208 03 20

info@kriseninterventionschweiz.ch

Koordinationsgruppe (KOS):

- Präsidium der Schulpflege
- Primus der Schulleitungen
- Leitung Schulverwaltung

Flussdiagramm Präventionskonzept



Was tun, wenn jemand von sexuellen Übergriffen oder sexueller Ausbeutung erzählt?

Kein Ermittlungsdrang!
Überhastete Reaktionen und unbedachtes Vorgehen können zu Traumatisierungen der Mitarbeitenden oder Schüler*in führen und eine Überführung des Beschuldigten erschweren/verunmöglichen.

Eigene Betroffenheit zurückhalten. Keine zu stark emotionalisierte Betroffenheit zum Ausdruck bringen.

Keine Suggestivfragen, welche eine bestimmte Antwort nahe legt.

Keine Warum-Fragen (können Schulgefühle auslösen)

Keine Kontrollfragen (kein Zweifeln)
Es bringt nichts, wenn der Mitarbeitenden oder Schüler*in etwas unter Druck mitteilt und später nicht mehr wiederholen will.

Keine Informationen an Beschuldigte
Verdachtsmomente dürfen nicht zur/zum Beschuldigten durchdringen, sonst erhöht sie/er allenfalls den bereits vorhandenen Druck auf die der Mitarbeitenden oder Schüler*in oder entzieht sich der Situation

Keine unhaltbaren Versprechen!
Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.
Sich nicht in Geheimhaltung einbinden lassen.

Keine Interpretationen!
Sich nicht von eigenen Vermutungen und Urteilen leiten lassen. Fakten von Vermutungen trennen.

Ruhe bewahren!
keine überstürzten Aktionen.
Geschützten Rahmen bieten, um betroffenen Personen das Mitteilen zu erleichtern.

Zuhören!
Den betroffenen Menschen ernst nehmen und ermutigen sich anzuvertrauen. Ängste und Widerstände des Kindes beachten.

Offene Fragen
z.B. Gibt es etwas, was du mir noch erzählen möchtest? Gibt es etwas, was ich dich fragen soll? Wie meinst du das? Gibt es etwas, dass es dir erleichtern würde, darüber zu sprechen?

Entlasten und Benennen!
Du trägst keine Schuld an dem Vorgefallenen. Es ist richtig, den Vorfall gemeldet zu haben. Das, was geschehen ist, ist nicht richtig.

Kleiner Kreis der Wissenden!
der Mitarbeitenden oder Schüler*in. wird über die Kontaktaufnahme mit Beschwerdeinstanz informiert.

Miteinbeziehen!
Zusicherung, bei weiteren Schritten betroffene der Mitarbeitenden oder Schüler*in soweit wie möglich einzubeziehen.
Aber auch erklären, dass man Rat und Hilfe bei Fachberatungsstellen holen wird.

Dokumentieren!
Nach der Mitteilung Gespräch und Kontext sorgfältig – möglich wörtlich – dokumentieren. Mit Datum versehen und unterschreiben.

Als Bezugsperson weiterhin zur Verfügung stehen!

Verdachtsstufen	Beschreibung	Beispiele	Bemerkungen zum Vorgehen
Irritation / Vermutung	Die Verdachtsmomente liessen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschliessen.	Die Äusserungen des Kindes sind missverstanden worden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne strafrechtliche Relevanz.	Die Situation, welche die Irritation ausgelöst hat, ist im Hinblick auf Transparenz, Professionalität und Rollenklarheit zu besprechen und zu klären.
vager Verdacht	Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sexuellen Missbrauch denken lassen.	sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit verbale Äusserungen des Kindes, die als missbräuchlich gedeutet werden können weitere Anhaltspunkte, die einen Anfangsverdacht begründen	Es sind zunächst weitere Massnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig.
begründeter Verdacht	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel.	ein vierjähriges Kind berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Erwachsenen konkretes Einordnen von eindeutigen, nicht altersentsprechenden sexuellen Handlungen	Bewertung der vorliegenden Informationen und Entwicklungen geeigneter Massnahmen im Zusammenwirken der Fachkräfte
erhärteter oder erwiesener Verdacht	Es gibt direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel	Täter*in wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet Täter*in hat sexuelle Grenzüberschreitungen selbst eingeräumt Fotos oder Videos zeigen sexuelle Handlungen sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, dass nur durch altersunangemessene Erfahrungen entstanden sein kann	Massnahmen, um den Schutz des Kindes aktuell und langfristig sicherzustellen Kontaktaufnahme mit Fachberatungsstelle (bei Vermutungen) Informationsgespräch mit Eltern, wenn Missbrauch seitens der Eltern ausgeschlossen werden kann bei direkter Beobachtung Strafverfolgungsbehörde informieren

Alle Zwischenereignisse und Ergebnisse sind in jeder Stufe sorgfältig zu dokumentieren.

Auskunfts- und Offenbarungspflicht

Bereits im Bewerbungsverfahren sind beide Seiten (Arbeitnehmende und Arbeitgebende) zu einem Verhalten nach Treu und Glauben verpflichtet. Dabei steht dem Interesse der Institution an möglichst umfassenden Informationen über die Stellenbewerber*innen deren Recht am Schutz ihrer Persönlichkeit gegenüber. Nach Art. 328b OR dürfen Arbeitgeber*innen «Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind». Diese Vorschrift findet auch auf Bewerbungsverfahren Anwendung und zeigt die Grenzen der vorvertraglichen Auskunfts- und Offenbarungspflichten auf. Im Falle einer Verletzung der Offenbarungs- oder Auskunftspflicht können Arbeitgeber*innen per sofort vom Arbeitsvertrag zurücktreten. Zudem haftet der/die Bewerber*in dem/der getäuschten Arbeitgeber*in gegenüber für den daraus entstandenen Schaden. Hinsichtlich des Fragerechts der Arbeitgeber*innen im Bewerbungsgespräch ist zwischen der Pflicht der sich bewerbenden Person, von sich aus über eine allfällige Untauglichkeit zur Arbeitsleistung aufzuklären (Offenbarungs- oder Mitteilungspflicht), und der Pflicht, zulässige Fragen wahrheitsgemäss zu beantworten (Auskunftspflicht), zu unterscheiden:

Auskunftspflicht

Auskunftspflicht bedeutet die wahrheitsgetreue Beantwortung von Fragen, welche in einem unmittelbaren Zusammenhang zum Arbeitsplatz stehen und von objektivem Interesse für das spezifische Arbeitsverhältnis sind. Letzteres beurteilt sich nach der vorgesehenen Dauer der zu verrichtenden Arbeit, der Art des Betriebes sowie der zukünftigen Stellung der arbeitnehmenden Person im Betrieb. Für unzulässige Fragen besteht das Notwehrrecht der Lüge. Fragen, die sich nicht auf den Arbeitsplatz beziehen, dürfen ohne rechtliche Konsequenzen unwahr beantwortet werden. Handelt es sich um pädagogische Tätigkeitsbereiche, sind Fragen, die Bezug nehmen auf die Thematik sexueller Grenzverletzung und die Einstellung der Bewerber*innen im Umgang mit Nähe und Distanz oder Macht und Grenzen gegenüber der Klientel erfragen, zulässig und auch zu empfehlen.

Offenbarungspflicht

Im Rahmen ihrer Offenbarungspflicht hat der/die Arbeitnehmer*in alles von sich aus mitzuteilen, was sie zu der Übernahme der Stelle als (absolut) ungeeignet erscheinen lässt, die vertragsgemässe Arbeitsleistung praktisch ausschliesst oder diese doch erheblich behindert. Gemäss bundesgerichtlicher Praxis ist das der Fall, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin die fragliche Arbeitsleistung mangels entsprechender Fähigkeiten überhaupt nicht erbringen kann (fehlende Ausbildung oder Berufspraxis) oder zur Arbeitsleistung infolge chronischer Leiden, schwerer oder ansteckender Krankheit ausserstande ist.

Ob und wie weit bezüglich eines hängigen Strafverfahrens (Ermittlungs-, Untersuchungs- und Hauptverfahren) eine generelle Auskunfts- beziehungsweise Offenbarungspflicht besteht, ist in der Doktrin umstritten. Jedoch gehört es zur Auskunftspflicht des/der Bewerber*in, eine konkrete Frage nach laufenden Strafverfahren oder sonstigen zum Beispiel disziplinarischen Verfahren, welche in einem Zusammenhang mit der vorgesehenen Tätigkeit stehen, wahrheitsgemäss zu beantworten. Falls jedoch früher lediglich der Vorwurf eines unkorrekten Verhaltens erhoben wurde, welcher nicht Gegenstand eines Strafverfahrens oder eines verwaltungsrechtlichen Verfahrens war oder der nicht zu einer Verurteilung geführt hat, muss im Bewerbungsverfahren von der bewerbenden Person – auch auf entsprechende Frage hin – kein Hinweis gemacht werden.