

#### Die Beschwerdeinstanz hat die Aufgabe:

- › die Fallführung sicherzustellen,
- › die Situation formell abzuklären und weitere sachdienliche Informationen einzuholen,
- › falls nötig Sofortmassnahmen zum Schutz der (potenziellen) Opfer zu ergreifen,
- › angemessene Interventionen oder Sanktionen zu beschliessen und anzuordnen,
- › alle involvierten Personen angemessen über das beschlossene Vorgehen zu informieren,
- › die Umsetzung und Wirksamkeit durchgeführter Interventions- und Sanktionsmassnahmen zu überprüfen,
- › bei Bedarf das weitere Umfeld (z. B. Mitarbeitende, Eltern, Öffentlichkeit) über die Vorfälle und das geplante Vorgehen zu informieren, wobei der Persönlichkeitsschutz der Beteiligten (Opfer und mutmassliche Täterschaft) gewahrt werden muss.

#### Externe Anlaufstellen

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch in der Institution tätige Professionelle sollte in jedem Fall eine externe und unabhängige Stelle einbezogen werden, um ein professionelles Vorgehen sicherzustellen.

Da interne Ansprechpersonen nicht für alle Vorfälle oder Betroffenen geeignet sind, müssen zusätzlich externe Anlaufstellen benannt werden, an die sich Opfer sexueller Gewalt direkt wenden können. Zudem besteht bei internen Beschwerdeverfahren die Gefahr von Interessens- und Loyalitätskonflikten, die eine korrekte Untersuchung erschweren. Insbesondere bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch in der Institution tätige Professionelle sollte in jedem Fall eine externe und unabhängige Stelle einbezogen werden, um ein professionelles Vorgehen sicherzustellen. Es ist zudem sorgfältig zu prüfen, ob für die Untersuchung der Anschuldigungen die zuständigen Strafuntersuchungsbehörden einzuschalten sind. Im Falle einer Strafanzeige dürfen vorgängig keine eigenen Ermittlungen durchgeführt und angeschuldigte Personen nicht mit dem Verdacht konfrontiert werden.<sup>4</sup>

#### › Opferhilfestellen und Kinderschutzgruppen

Es gibt mittlerweile in allen Kantonen der Schweiz anerkannte Opferhilfestellen, die Opfern sexueller Gewalt kostenlos Beratung und Begleitung anbieten. Auch Fachpersonen und Angehörige können sich von den Opferhilfestellen beraten lassen. Eine weitere Anlaufstelle für Fachpersonen sind interdisziplinär zusammengesetzte Kinderschutzgruppen, die anonyme Beratung bei der Beurteilung von Verdachtsituationen anbieten.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> vgl. das Kapitel «Gesetzliche Handlungsmöglichkeiten und -pflichten», S. 99 ff.  
<sup>5</sup> vgl. im Anhang «Weiterführende Literatur und Links»

#### › Ermittlungs- und Strafuntersuchungsbehörden

Für die Einleitung eines Strafverfahrens können sowohl die Polizei als auch die Untersuchungsbehörden (Staatsanwaltschaft) eingeschaltet werden. In verschiedenen Kantonen gibt es bei den Ermittlungs- und Untersuchungsbehörden spezialisierte Kinderschutzgruppen bzw. Abteilungen für Gewaltdelikte, die mit der Untersuchung von Missbrauchsfällen vertraut sind. Handelt es sich um jugendliche Täter (unter 18 Jahren), ist die Jugendanwaltschaft zuständig. Ein Strafverfahren entbindet die betroffene Organisation aber nicht davon, eigene Massnahmen zum Schutz der Betroffenen und zur Begleitung der involvierten Personen zu treffen. Den Opfern muss während des Verfahrens unbedingt eine geeignete Begleitperson zur Seite gestellt werden.<sup>6</sup>

### 3.2.3. Interventionsverfahren

Treffen Vorfälle sexueller Gewalt eine Organisation unvorbereitet, ist es äusserst schwierig, dem massiven Handlungsdruck standzuhalten. Häufig kommt es zu Überforderungen in der Bewältigung der ausgelösten Krisensituation. Institutionen, die über ein geregeltes Interventionsverfahren verfügen, sind der heiklen und komplexen Problemsituation eher gewachsen und können durch ein kompetentes Vorgehen weitere Folgeschäden verhindern. Klar festgelegte Abläufe und Zuständigkeiten helfen, dass Hinweise auf sexuelle Ausbeutung ernstgenommen und professionell abgeklärt werden. Die konsequente Untersuchung jeder Verdachtsituation ist unabdingbar für die Sicherstellung eines wirksamen Opferschutzes. Es ist aber nicht zuletzt auch der beste Weg, allfällige Falschanschuldigungen zu erkennen und zu entkräften.

Im Vordergrund aller Massnahmen steht immer der Schutz des Opfers. Das bedingt eine parteiiche Vorgehensweise, die dem Machtgefälle zwischen Täter und Opfer Rechnung trägt. Alle Beteiligten – Opfer und mutmassliche Täterschaft sowie eventuell Angehörige der Opfer – brauchen eigene fachliche Bezugspersonen, die sie während des Verfahrens und wenn nötig darüber hinaus begleiten. Interventionen müssen sorgfältig geplant werden und dürfen keinesfalls überstürzt erfolgen. Der Beizug einer spezialisierten Fachstelle ist in jedem Falle empfehlenswert, um eine kompetente Aussensicht und fachliche Begleitung bei der Planung und Umsetzung der notwendigen Interventionssschritte zu erhalten.

Im Folgenden wird ausschliesslich auf das Vorgehen bei Verdacht auf sexuelle Grenzüberschreitungen innerhalb der Einrichtung eingegangen. Es ist jedoch sinnvoll, wenn (sozial)pädagogische Organisationen auch für den Umgang mit Verdachtsfällen sexueller Ausbeutung in der Familie ein Interventionsverfahren festlegen.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> vgl. den Abschnitt «Anzeige von Straftaten», S. 110 ff.  
<sup>7</sup> vgl. Kommission für Kinderschutz des Kantons Zürich 2004 (4. Auflage)

Institutionen, die über ein geregeltes Interventionsverfahren verfügen, sind der heiklen und komplexen Problemsituation eher gewachsen und können durch ein kompetentes Vorgehen weitere Folgeschäden verhindern.

Bei der Erarbeitung eines Interventionsreglements für Fälle (vermuteter) sexueller Übergriffe oder Gewalt innerhalb der Organisation sollte auf nachstehende Inhalte eingegangen werden:<sup>8</sup>

#### **Grundsatz/Definition**

Mit dem Reglement bringt die Institution zum Ausdruck, dass sexuelle Übergriffe in der eigenen Einrichtung nicht geduldet werden, dass Betroffene Unterstützung erhalten und gegen grenzüberschreitende Personen Sanktionen ergriffen werden. Die Definition der verschiedenen Formen sexueller Grenzüberschreitungen macht deutlich, welche Verhaltensweisen nicht toleriert werden.

#### **Geltungsbereich**

Mit der Definierung des Geltungsbereichs wird festgelegt, für welche Personengruppen das Reglement Gültigkeit hat. Idealerweise sollte ein Reglement betreffend sexuelle Übergriffe und Gewalt gegenüber der Klientel erarbeitet werden, das sämtliche in oder von der Organisation betreuten Personen umfasst. Ergänzend dazu macht es Sinn, gleichzeitig (falls nicht bereits vorhanden) ein Reglement zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu erstellen, das alle betriebsinternen und betriebsexternen Mitarbeitenden (auch freiwillige) mit einschliesst.

#### **Gesetzliche Bestimmungen**

Im Reglement wird auf geltende Gesetzesbestimmungen in der Schweiz und die zuständigen externen Instanzen verwiesen, an die sich auch Betroffene oder deren Bezugspersonen direkt wenden können.

#### **Fallführung**

Klar geregelte Zuständigkeiten geben allen Beteiligten Sicherheit und Orientierung und sind unabdingbar für ein kontrolliertes Vorgehen. Vorfälle sexueller Übergriffe und Gewalt lösen in der Organisation erfahrungsgemäss eine akute Krise aus, die eine starke Eigendynamik entwickelt. Wichtigste Voraussetzung für ein gelungenes Abklärungs- und Interventionsverfahren ist daher eine klare Fallführung. Das heisst, die Führungskräfte sind in dieser Situation stark gefordert, den Überblick zu wahren, eine gute Kooperation zwischen den involvierten Fachpersonen oder -stellen zu ermöglichen und ein koordiniertes Vorgehen zu gewährleisten.

<sup>8</sup> vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 2008

#### **Parteiliche Zuständigkeiten**

In Fällen von (sexueller) Gewalt gilt das Handlungsprinzip der Parteilichkeit, um den uneingeschränkten Schutz der Opfer sicherzustellen. Vordringlich ist zu bestimmen, wer innerhalb der Organisation die Begleitung und Unterstützung des/der Betroffenen übernimmt, wobei deren Wünsche unbedingt berücksichtigt werden sollten. Das kann die Bezugsperson eines betroffenen Kindes sein oder auch die zuständige Ansprechperson für Gewaltvorfälle in der Einrichtung. Festgelegt werden muss selbstverständlich auch die Zuständigkeit für die Konfrontation und Begleitung der angeschuldigten Person. In der Regel ist dies die Aufgabe einer Führungsperson (z. B. Heimleiterin oder Schulpflegepräsident), da es gegenüber mutmasslichen Täter(innen) auch um die Einleitung disziplinarischer, arbeits- und/oder strafrechtlicher Massnahmen geht. Nicht vergessen werden dürfen zudem Drittpersonen (Angehörige, Mitarbeitende, Behördenmitglieder, usw.) die durch die Vorkommnisse betroffen sind und ebenfalls eine Ansprechperson und bei Bedarf eine Begleitung benötigen.

#### **Informelles Vorgehen**

Das informelle Vorgehen regelt, an wen sich eine betroffene Person oder Drittpersonen, die einen hinlänglichen Anfangsverdacht haben, in einem ersten Schritt wenden können.<sup>9</sup> Die Ansprechperson informiert und berät die Hilfe suchende Person und bespricht das geeignete Vorgehen. Die Schaffung eines vertrauensvollen Gesprächssettings ist dabei von zentraler Bedeutung, damit sich die Betroffenen ernstgenommen und gestützt fühlen. Das bedeutet, dass keine Entscheide über die Köpfe der betroffenen Personen hinweg gefällt und sie über alle Schritte informiert werden. Gleichzeitig darf sich die Ansprechperson aber nicht in das Geheimnis des Missbrauchs einbinden lassen, da dadurch wirksame Interventionen zur Beendigung sexueller Grenzüberschreitungen verhindert würden. Handelt es sich um strafrechtlich relevante Übergriffe oder besteht eine potenzielle Gefährdung des Opfers oder von Drittpersonen, muss daher eine Meldung zuhänden der zuständigen Beschwerdeinstanz oder Führungsperson erfolgen, um ein formelles Abklärungsverfahren einzuleiten.<sup>10</sup> Die Abgrenzung zwischen Fällen, die der Beschwerdeinstanz weitergemeldet werden, und Vorfällen, die informell geregelt werden können, muss verbindlich festgehalten werden. Bei nicht gravierenden sexuellen Grenzverletzungen unter der Klientel ist das Ziel eines informellen Verfahrens, die Situation mit den involvierten Personen zu klären und geeignete pädagogische Massnahmen zu treffen.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> vgl. den Abschnitt «Beschwerdemanagement», S. 72 ff.

<sup>10</sup> vgl. Kap. 4.1., S. 99 ff.

<sup>11</sup> Im Gegensatz zu sexueller Gewalt gegenüber betreuten Kindern, Jugendlichen oder Menschen mit geistiger Behinderung gilt bei sexueller Belästigung von Mitarbeitenden der Grundsatz, keine Schritte ohne Einverständnis der betroffenen Person zu unternehmen. Vgl. Merkblätter zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann

Handelt es sich um strafrechtlich relevante Übergriffe oder besteht eine potenzielle Gefährdung des Opfers, muss eine Meldung zuhänden der zuständigen Beschwerdeinstanz oder Führungsperson erfolgen, um ein formelles Abklärungsverfahren einzuleiten.

### Formelles Verfahren

Ein formelles Verfahren kann von den Betroffenen selbst oder von informierten Drittpersonen (Angehörige, Mitarbeitende, Bezugspersonen) ausgelöst werden, indem bei der zuständigen Beschwerdeinstanz oder Führungsperson eine Meldung deponiert wird. Die befugte Person oder Beschwerdestelle ordnet daraufhin eine Untersuchung der Vorfälle oder Verdachtsituation an. Zunächst gilt es zu klären, ob ein internes Verfahren eingeleitet wird oder eine externe Untersuchung beispielsweise aufgrund einer Strafanzeige erfolgen soll. Bis zu dieser Entscheidung dürfen mutmassliche Täter(innen) nicht mit dem Verdacht konfrontiert werden, damit es im Falle einer Strafanzeige nicht zu einer allfälligen Vernichtung von Beweisen oder Beeinflussung des Opfers kommt. Der Entscheid für oder gegen eine Strafanzeige sollte anhand konkreter Kriterien wie der Schwere der Tat oder der Wiederholungsgefahr geschehen.<sup>12</sup>

Wird ein internes Verfahren durchgeführt, werden die beteiligten Personen und allfällige Zeuginnen von der dafür bestimmten Person oder dem zuständigen Gremium angehört und sachdienliche Informationen gesammelt. Dabei muss sichergestellt werden, dass sämtliche Informationen korrekt, in sachlicher Form und wortgetreu dokumentiert werden. Bei der Meldung eines Vorfalls muss zudem geprüft werden, ob die Einleitung von Sofortmassnahmen zum Schutz (potenzieller) Opfer oder auch zur Sicherung von Beweisen notwendig ist. Das kann beispielsweise die Freistellung eines angeschuldigten Mitarbeiters während der Abklärung der Verdachtsituation sein. Auf Grund der erfolgten Abklärung wird der Fall schliesslich beurteilt und über die Art der Interventions- und Sanktionsmassnahmen entschieden.

### Interventions- und Sanktionsmassnahmen

Nach dem Entscheid über die einzuleitenden Schritte wird ein Interventionsplan erstellt, anhand dessen die beschlossenen Massnahmen anschliessend umgesetzt werden. Die Kategorisierung in kurz-, mittel- und langfristige Handlungsschritte ermöglicht eine zeitliche Gliederung des konkreten Vorgehens. Dabei gilt es zwischen den Massnahmen für die möglichen Opfer, die mutmassliche Täterschaft und das Umfeld zu unterscheiden:

#### (Potenzielle) Opfer

Für Betroffene von sexueller Gewalt ist in erster Linie wichtig, dass sie sich mit ihren Aussagen ernstgenommen fühlen und dass Sofortmassnahmen zum Schutz vor weiterer Gewalt ergriffen werden. Die Offenlegung sexueller Grenzüberschreitungen fällt den Opfern erfahrungsgemäss sehr schwer und ist mit Ängsten verbunden. Daher ist es äusserst wichtig, den Gefühlen und Bedürfnissen der Betroffenen den nötigen

Die Offenlegung sexueller Grenzüberschreitungen fällt den Opfern erfahrungsgemäss sehr schwer und ist mit Ängsten verbunden. Daher ist es äusserst wichtig, den Gefühlen und Bedürfnissen der Betroffenen den nötigen Raum zu geben.

<sup>12</sup> vgl. den Abschnitt zum Strafverfahren, S.111 ff.

Raum zu geben. Eine sorgfältige Besprechung der weiteren Schritte hilft, den Betroffenen Sicherheit und eine gewisse Kontrolle über das weitere Geschehen zu geben. Nicht selten belasten starke Scham- und Schuldgefühle die Opfer, und sie fürchten sich vor negativen Reaktionen von Seiten des Täters (der Täterin), aber auch von Drittpersonen wie Eltern und KollegInnen. Die Erfahrung zeigt, dass diese Befürchtungen nicht unberechtigt sind. Nicht selten nimmt das Umfeld Täter(innen) in Schutz, und die Opfer werden zumindest teilweise selbst für die Übergriffe verantwortlich gemacht. Um einer solchen Dynamik vorzubeugen und die Interessen der Betroffenen zu vertreten, muss eine parteiliche Begleitung des Opfers ab dem Zeitpunkt der Meldung durch eine interne Bezugsperson sichergestellt werden. Zusätzlich sollte die Vermittlung externer Beratungs- oder Therapieangebote geprüft und eingeleitet werden, um den Betroffenen eine möglichst gute Unterstützung bei der Verarbeitung der erlebten Übergriffe oder Gewalt zu ermöglichen. Da die Folgen sexueller Ausbeutung bei den Opfern auch negative Auswirkungen auf das soziale Verhalten haben können, sind zudem sozialpädagogische Handlungsansätze zu entwickeln und umzusetzen, die eine Veränderung risikobehafteter Verhaltensmuster unterstützen.<sup>13</sup>

#### Mutmassliche Täterschaft

Auch wenn an erster Stelle immer der Opferschutz steht, muss darauf geachtet werden, dass die Rechte der beschuldigten Personen ebenfalls gewahrt werden. Voraussetzung dafür ist ein faires und korrektes Untersuchungsverfahren und die Vermeidung von Vorverurteilungen. Es gehört zur Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen, bei Verdachtsmomenten rasch tätig zu werden, um dem Persönlichkeitsschutz von angeschuldigten Mitarbeitenden gerecht zu werden. Bei einem sexuellen Missbrauch durch Professionelle stehen vor allem personal- und/oder strafrechtliche Sanktionen im Vordergrund, aber auch die Haftung der Organisation. Im Falle von strafrechtlich relevanten Vorwürfen gegenüber Fachpersonen empfiehlt es sich aus verschiedenen Gründen, ein Strafverfahren einzuleiten. Zum einen ist der Betrieb von der Untersuchung der Vorfälle entlastet und zum anderen ein unabhängiges Verfahren sichergestellt. Das entbindet den/die ArbeitgeberIn aber nicht davon, selber geeignete Massnahmen gegenüber angeschuldigten Mitarbeitenden zu ergreifen. Grenzverletzendes Verhalten oder Verstösse gegen interne Richtlinien<sup>14</sup> können mit einer schriftlichen Verwarnung abgemahnt werden, die im Wiederholungsfall eine ordentliche oder unter Umständen gar fristlose Kündigung zur Folge haben kann. Als weitere Massnahme muss möglicherweise eine Freistellung des angeschuldigten Mitarbeiters während des Verfahrens in Betracht gezogen werden, um den Schutz potenzieller Opfer sicherzustellen. Zudem können von Vorgesetzten begleitende Massnahmen wie eine thematische Supervision als Auflage gegenüber mutmasslichen Täter(innen) angeordnet werden.<sup>15</sup> Wurde der sexuelle Übergriff von einem betreuten Kind, Jugendlichen oder Menschen mit geistiger Behinderung begangen, sind angemessene pädagogische

Auch wenn an erster Stelle immer der Opferschutz steht, muss darauf geachtet werden, dass die Rechte der beschuldigten Personen ebenfalls gewahrt werden.

<sup>13</sup> vgl. den Abschnitt «Agogisches Präventionskonzept», S. 57 ff.

<sup>14</sup> vgl. Verhaltenskodex, S. 48 ff.

<sup>15</sup> vgl. das Kapitel zu den arbeitsrechtlichen Aspekten, S. 118 ff.

Um negative Prozesse in der Organisation zu vermeiden und die ausgelöste Konfliktsituation konstruktiv zu lösen, braucht es eine Begleitung der betroffenen Teams durch externe Fachpersonen.

und/oder disziplinarische Massnahmen zu ergreifen. Handelt es sich um strafrechtlich relevante Grenzverletzungen, muss zudem auch bei der Klientel die Einreichung einer Strafanzeige ernsthaft geprüft werden.<sup>16</sup>

#### Umfeld

Verdachtsituationen und Vorfälle sexueller Gewalt lösen im Umfeld in der Regel starke emotionale Reaktionen aus und führen bei den involvierten Fachpersonen häufig zu Überforderungen. In Bezug auf das Umfeld ist die angemessene Information der betroffenen Drittpersonen (z. B. Eltern, Mitarbeitende, indirekt betroffene Kinder und Jugendliche) ein zentraler Punkt, den es sorgfältig zu prüfen und umzusetzen gilt. Um ein kompetentes Interventionsverfahren zu ermöglichen, ist zudem die nötige fachliche Unterstützung und Begleitung zur Bewältigung der Situation sicherzustellen. Erschwert wird die Lage nicht selten dadurch, dass die Meinungen zu einem Vorfall häufig auseinandergehen und Polarisierungen oder gar Spaltungen in einer Organisation oder einem Team die Folge sind. Handelt es sich bei der mutmasslichen Täterschaft um einen angesehenen Kollegen oder einen beliebten Jugendlichen, kann es zu Loyalitätskonflikten kommen, die nicht selten in Solidaritätsbekundungen mit der angeschuldigten Person münden und die potenziellen Opfer und deren Vertrauenspersonen stigmatisieren und ausgrenzen. Um negative Prozesse in der Organisation zu vermeiden und die ausgelöste Konfliktsituation konstruktiv zu lösen, braucht es eine Begleitung der betroffenen Teams durch externe Fachpersonen. Darüber hinaus sollte geprüft werden, was die Organisation aus der Situation lernt und welche Schritte unternommen werden können, um ähnliche Vorfälle in Zukunft nach Möglichkeit zu verhindern. Eine sorgfältige Auswertung ist wichtig, um einen Fall gut abschliessen zu können. Diese beinhaltet die Überprüfung bestehender Konzepte, Richtlinien und Vorgehensweisen sowie die Formulierung des vorhandenen Entwicklungsbedarfs und die Einleitung der notwendigen Veränderungsmaßnahmen.

#### Kooperation mit externen Fachstellen und Behörden

Institutionen, die mit einem Verdacht auf sexuelle Gewalt in der eigenen Einrichtung konfrontiert sind, haben in der Regel Angst vor einem möglichen Imageschaden. Dies führt leider häufig dazu, dass die Einschaltung externer Stellen vermieden wird. Gleichzeitig fehlt es den betroffenen Einrichtungen aber meist an der nötigen Fachkompetenz für einen adäquaten Umgang mit der Problematik. Die Kooperation mit spezialisierten Fachstellen oder Behörden ist daher entscheidend für einen kompetenten Umgang mit Fällen sexueller Gewalt. Eine neutrale Aussensicht hilft, blinde Flecken und Loyalitätskonflikte, die ein professionelles Vorgehen behindern, zu erkennen und zu vermeiden. Eine realistische Einschätzung der eigenen Kompetenzen und die Zusammenarbeit mit externen (Fach-)Stellen kann viel zur Entlastung der betroffenen Organisation und der beteiligten Mitarbeitenden beitragen. Erforderlich

<sup>16</sup> vgl. das Kapitel 4.1.3. zur Frage der Strafbarkeit, S. 103 ff.

sind dafür jedoch Kooperationsfähigkeit und die Bereitschaft, die eigenen Arbeitsweisen transparent zu machen und kritisch hinterfragen zu lassen. Hat sich eine Institution bereits im Vorfeld mit geeigneten KooperationspartnerInnen vernetzt, kann sie schneller und einfacher auf bereits vorhandene Kontakte und Unterstützungsmassnahmen zurückgreifen.

#### Information

Die Information über einen Vorfall und das damit verbundene Vorgehen ist eine heikle Angelegenheit, die im Reglement ebenfalls berücksichtigt werden sollte. Information ist in erster Linie Aufgabe der Führungspersonen. Wird sie schlecht wahrgenommen, hat das negative Auswirkungen auf das Vertrauen. Festgelegt werden sollte, wie und von wem die involvierten Personen und ihre unmittelbaren Bezugspersonen über Entscheide und Massnahmen während des gesamten Verfahrens informiert werden. Geklärt werden muss jedoch auch, in welchen Fällen und auf welche Weise das weitere Umfeld informiert werden soll. Dabei gilt es, zwischen der Wahrung des Persönlichkeitsschutzes aller Beteiligten und den Interessen des Umfelds (Angehörige, Mitarbeitende, Öffentlichkeit) abzuwägen. Grundsätzlich wird ein transparenter Umgang mit Vorfällen sexueller Gewalt empfohlen. Allerdings ist sorgfältig zu überlegen, wer welche Informationen zu welchem Zeitpunkt benötigt und welche Kommunikationsform am besten geeignet ist. Zudem sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass sachlich informiert wird und sowohl Vorverurteilungen als auch Bagatellisierungen des Vorfalls vermieden werden. Erfahrungsgemäss ist es sinnvoll, eine Ansprechperson zu benennen, die für Fragen von Drittpersonen wie beispielsweise Eltern zur Verfügung steht. Ein besonderes Augenmerk gilt den Medien, die ein grosses Interesse an der Berichterstattung über Vorfälle sexueller Gewalt haben. Negative Medienberichte können einen enormen Imageschaden für die Organisation zur Folge haben. Es lohnt sich daher, im Rahmen eines Medienkonzepts festzulegen, wie die Öffentlichkeit in solchen Fällen informiert werden soll. Wird ein Vorfall bekannt, ist eine klare Zuständigkeit und Sprachregelung im Umgang mit den Medien ausserordentlich wichtig. Ausserdem sollten Massnahmen zum Schutz der beteiligten Personen ergriffen werden, damit sie nicht seitens der Medien ungewollten Fragen ausgesetzt oder gegen ihren Willen fotografiert werden.

#### Rechte der involvierten Personen

Die Rechte der involvierten Personen müssen im Verfahren gewahrt werden. Beschuldigte Mitarbeitende haben Anspruch auf rechtliches Gehör und müssen vor dem Erlass von Massnahmen zu den Vorwürfen, die ihnen zur Last gelegt werden, Stellung nehmen können. Auf der Opferseite ist vor allem das Recht auf den Schutz vor weite-

Es sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass sachlich informiert wird und sowohl Vorverurteilungen als auch Bagatellisierungen des Vorfalls vermieden werden.

rer Gewalt (zum Beispiel durch eine Trennung von Opfer und beschuldigter Person) oder vor einer Gegenüberstellung mit dem (der) mutmasslichen Täter(in) zu wahren. In Bezug auf beschuldigte Personen müssen insbesondere mögliche Falschanschuldigungen berücksichtigt werden, auch wenn diese nur selten vorkommen. Daher sollte im Reglement darauf hingewiesen werden, dass ungerechtfertigte und falsche Beschuldigungen wider besseres Wissen Sanktionen nach sich ziehen.

