

Code of conduct des Swiss College of Surgeons

1. Einleitung

Dieser Verhaltenskodex dient als Orientierungshilfe und richtet sich an alle Mitglieder der Fachgesellschaften unter dem Dach des Swiss College of Surgeons (SCS). Er formuliert gemeinsame Werte und Erwartungen, die das berufliche Handeln leiten und schafft damit eine verbindliche Grundlage für alle Beteiligten. Ziel des Kodexes ist ein respektvolles, faires und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Die Dachgesellschaft bekennt sich ausdrücklich zu Gleichbehandlung, Vielfalt und diskriminierungsfreier Zusammenarbeit, einem Arbeitsumfeld, das die körperliche und persönliche Integrität wahrt und positioniert sich entschieden gegen Machtmissbrauch. Diese Haltung gründet in der Achtung der Menschenwürde sowie der Prinzipien von Respekt, Integrität und Professionalität und der schweizerischen Gesetzgebung¹.

Ergänzend zu bestehenden Gelöbnissen wie dem Eid des Hippokrates, der Genfer Deklaration des Weltärztebundes, dem neuen Schweizer Mediziner Eid und den bestehenden Verhaltensregeln von Spitälern will das SCS mit dem Verhaltenskodex die Bedeutung eines kritischen Umgangs mit Macht hervorheben und Strukturen zum Schutz von Grenzverletzungen stärken. Die Mitglieder sind aufgefordert, diese Werte in ihrem Umfeld zu leben.

2. Konkrete Verhaltensregeln im beruflichen Alltag

2.1. Kultur der Achtsamkeit und Fehlerfreundlichkeit

- 1) Im Wissen darum, dass Grenzüberschreitungen, Machtmissbrauch und Diskriminierung in der Regel in scheinbar harmlosen Situationen beginnen, achten die Mitglieder auf Anzeichen von Entgleisungen, Konflikten oder Übergriffen und handeln frühzeitig.
- 2) Ein bewusster und konstruktiver Umgang mit Fehlern, bei dem Verbesserung und die Übernahme von Verantwortung im Vordergrund stehen, sowie die Fähigkeit Kritik offen und respektvoll zu äussern und zu begegnen sind Teil der professionellen Haltung aller Mitglieder.

2.2. Integrität und Respekt

Integrität bezeichnet die Haltung von Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit und Geradlinigkeit.

- *Körperliche Integrität meint das Recht jeder Person auf Unversehrtheit des Körpers und den Schutz vor Gewalt, Missbrauch oder unerwünschten Eingriffen.*
- *Persönliche Integrität umfasst das Recht auf Schutz der eigenen Persönlichkeit, Gedanken- und Gefühlswelt. Dazu gehört der respektvolle Umgang, der Schutz vor Demütigung, Diskriminierung oder psychischem Druck sowie die Wahrung der individuellen Würde.*

1. Die Mitglieder handeln verlässlich, transparent und im Einklang mit gemeinsamen Werten – auch dann, wenn keine unmittelbare Kontrolle besteht.

¹ Folgende Grundlagen des Bundesgesetzgebung sind für die Mitglieder in Bezug auf respektvolles und integrires Verhalten am Arbeitsplatz von besonderer Bedeutung: Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 (Stand am 1. September 2023); Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (Stand am 1. Oktober 2025); Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) vom 24. März 1995 (Stand am 1. Juli 2020); Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (Stand am 1. August 2025).



2. Die Mitglieder achten persönliche Grenzen und tragen zu einem Arbeitsklima bei, das die physische und psychische Integrität aller schützt.
3. Respektvolles Verhalten ist in allen Situationen verbindlich.

2.3.Chancengerechtigkeit und Nicht-Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen aufgrund einer tatsächlichen oder zugeschriebenen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, wie die nationale, ethnische oder soziale Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Sprache, Weltanschauungen, Beeinträchtigungen oder ähnliches.

1. Die Mitglieder bemühen sich um die Gewährung von Chancengerechtigkeit im Arbeitsumfeld. Durch Gleichbehandlung resp. bei unterschiedlichen Voraussetzungen durch gezielte Förderung erhält jede Person faire Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung.
2. Die Mitglieder handeln frei von Diskriminierung und verzichten auf Handlungen oder Äusserungen, die Menschen benachteiligen, ausschliessen, erniedrigen, einschränken, bevorzugen oder ihnen den gleichberechtigten Zugang verwehren.
3. Mitglieder mit Entscheidungskompetenzen sind Vorbilder und setzen sich für diskriminierungsfreie Strukturen, Organisationen und Institutionen ein.
4. Entscheidungen über Entlohnung, Beförderung, Weiterbildung und andere berufliche Chancen erfolgen diskriminierungsfrei. Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Religion, Sprache, Behinderung oder anderer persönlicher Merkmale sind unzulässig.

2.4.Umgang mit Grenzen

1. Professionelles Handeln erfordert einen bewussten Umgang mit Nähe und Distanz. Übermässige oder unangemessene Nähe ebenso wie herabwürdigende Distanz können integritätsverletzend wirken. Ein reflektierter Umgang mit Grenzen schützt alle Beteiligten und sichert die Würde im Arbeitsumfeld.
2. Das Aussprechen von Druck, das Versprechen von Vorteilen oder das Fordern von Gefälligkeiten aufgrund von Nähe oder hierarchischen Verhältnissen ist unzulässig.
3. Grenzverletzungen werden klar benannt; Betroffene werden unterstützt, sich zu wehren und Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.
4. Die Einordnung von Grenzverletzungen orientiert sich an den Bedürfnissen betroffener Personen. Auch Grenzverletzungen im Graubereich zwischen adäquatem und unzulässigem Verhalten werden ernst genommen und Überschreitungen werden respektvoll geklärt.

2.5.Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz umfasst jede unerwünschte Handlung mit sexuellem Bezug, die eine Person oder eine Gruppe aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung herabwürdigt. Dazu gehören unerwünschte Körperkontakte, anzügliche Bemerkungen, taxierende Blicke, das Vorzeigen von pornografischem Material, das Fordern von Gefälligkeiten sowie Drohungen oder Druck.

1. Die Mitglieder achten auf Anzeichen von möglicher sexueller Belästigung und respektieren die persönlichen Grenzen aller.
2. Die Mitglieder unterstützen Betroffene und nehmen klar Stellung gegen sexuelle Belästigung.
3. Mitglieder mit Führungsverantwortung nehmen Meldungen ernst und behandeln sie im Rahmen ihrer arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht mit der nötigen Sorgfalt.



2.6. Umgang mit Macht und Abhängigkeiten

Macht bezeichnet die Fähigkeit oder Möglichkeit andere Menschen zu beeinflussen oder über sie zu bestimmen. Im beruflichen Kontext ist Macht häufig verbunden mit Abhängigkeitsverhältnissen. Diese bezeichnen Konstellationen, in denen eine Person einer anderen Person untergeordnet ist und dadurch besonders vulnerabel wird. Sie entstehen insbesondere durch hierarchische Strukturen (bspw. zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden oder zwischen Ausbildungsverantwortlichen und Studierenden) sowie durch Bewertungs- und Entscheidungsbefugnisse, etwa im Rahmen von Leistungsbeurteilungen, Vertragsverlängerungen, Entlohnung, Empfehlungsschreiben oder Vergabe von Ressourcen.

1. Führungspersonen gehen mit ihrer Machtposition verantwortungsvoll um, verhalten sich professionell und befolgen Regeln, die Untergebenen schützen und fördern.
2. Macht und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zu persönlichen Zwecken missbraucht werden, etwa durch das Versprechen von Vorteilen, das Androhen von Nachteilen, diskriminierendes Verhalten oder Handlungen, welche die Integrität verletzen.

2.7. Gewalt und Mobbing

Gewalt verletzt die persönliche Integrität und umfasst physische und psychische Übergriffe sowie verbale oder strukturelle Handlungen, die das Wohlbefinden, die Sicherheit oder die Würde von Personen am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Gewalt kann rassistische, sexuelle oder andere diskriminierende Aspekte aufweisen und steht oft im Zusammenhang mit Machtmissbrauch und kann auch in subtilen Handlungen erfolgen.

Mobbing bezeichnet die systematische Ausgrenzung und Erniedrigung einer Person über längere Zeit mit dem Ziel, sie zu isolieren oder zu verdrängen. Hierbei sind oft ungleiche Kräfteverhältnisse entscheidend. Beispiele sind das Zuweisen sinnloser Aufgaben, das Abwerten von Leistungen oder das Vorenthalten wichtiger Informationen.

1. Gewalt und Mobbing werden in keiner Form geduldet.
2. Mitglieder mit Führungsverantwortung treffen erforderliche Massnahmen im Sinne des Arbeitsgesetzes zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden.

2.8. Interessenskonflikte und Compliance

Interessenskonflikte liegen vor, wenn persönliche Interessen wie finanzielle Vorteile, private Beziehungen oder Nebentätigkeiten die berufliche Entscheidungsfreiheit beeinträchtigen oder den Anschein der Befangenheit erzeugen. Compliance bezeichnet die Pflicht, alle geltenden Gesetze, internen Richtlinien und berufsethischen Standards einzuhalten.

1. Die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Gelöbnissen ist für alle Mitglieder verpflichtend.
2. Verstösse gegen diese Standards gelten als Fehlverhalten und umfassen Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung, einschüchterndes Verhalten oder anhaltend respektloses Auftreten.
3. Private Beziehungen innerhalb einer Institution sind von den Mitgliedern offenzulegen, insbesondere bei hierarchischen Verhältnissen. Die Offenlegung dient der Transparenz und dem Schutz der Integrität beruflichen Handelns.

3. Empfehlungen

3.1. Präventionsbemühungen

1. Personen mit Führungsverantwortung tragen mit Weiterbildungsangeboten und Informationsmassnahmen zur Sensibilisierung für die Themen Macht, Gewalt und Diskriminierung bei. Sie setzen sich für die gesetzlich verankerte Pflicht zur Prävention sexueller Belästigung in ihren Institutionen ein.
2. Alle Mitglieder nutzen bestehende Weiterbildungsangebote, um sich mit den Themen wie sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung etc. am Arbeitsplatz auseinander zu setzen.

3.2. Einordnungshilfe

Institutionen, Arbeitgebende und sowie arbeitnehmende Fachärztinnen und -ärzte können sich bei Verdacht auf Grenzverletzungen und Machtmissbrauch an folgender Hilfe zur Einordnung orientieren.

Leichte Grenzverletzung	Mittlere Grenzverletzung	Schwere Grenzverletzung -
Arbeitskonflikt <ul style="list-style-type: none"> • Unangebrachtes Verhalten oder unangemessene Äusserungen • Auseinandersetzungen auf Augenhöhe • Oft unbeabsichtigt • Oft einmalig 	Irritation <ul style="list-style-type: none"> • Unangebrachtes Verhalten mit Aspekten von Machtmissbrauch und/ oder Diskriminierung • Oft vage, diffus, unklar • Vermutete Absicht • Wiederholungsfälle 	Krise <ul style="list-style-type: none"> • Situationen mit erhöhtem Schutzbedarf (Gewalt, Belästigung, Mobbing, klarer Machtmissbrauch) • Konkreter Verdacht • Fälle, die Sofortmassnahmen verlangen • Straftaten • Verstösse gegen das Gleichstellungsgesetz • Herausforderungen, die gestoppt werden müssen • Situationen, in denen ein Reputationsschaden befürchtet wird
<i>Intern lösbare, alltägliche Herausforderungen, die Gelegenheit zur Weiterentwicklung bieten.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Feedbackkultur • Aussprachen • Entschuldigungen • Unterzeichnung von verbindlichen Abmachungen, Zielen, Massnahmen • Weiterbildungen, Seminare, Workshops • Vorbildfunktionen • Dokumentation 	<i>Mit Vieraugenprinzip und erhöhter Aufmerksamkeit zu lösen. Allenfalls Beizug externer Stellen/ HR und/ oder nächsthöhere Stelle.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Strukturiertes Feedback Supervision • Coaching • Runde Tische • Arbeitsrechtliches/ formelles Verfahren • Definition geeigneter Massnahmen • Dokumentation • Information an 	<i>Standardmässiger Einbezug HR und Linie Allenfalls Beizug externer Stellen und Behörden.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Schutz der Betroffenen (Forensik, räumliche Trennung) • Arbeitsrechtliches/ formelles Verfahren (Abmahnung, Verweis, Versetzung, Kündigung und weitere personalrechtliche Konsequenzen) • Definition geeigneter Massnahmen

3.3.Meldeverfahren und Handlungsmöglichkeiten in Institutionen

Informelle Verfahren umfassen Beratungen und Triagen durch interne Vertrauenspersonen ohne Vorgesetztenfunktion oder externe Beratungsstellen. Sie erfolgen vertraulich und führen nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Weiteren Schritte oder die Information an Vorgesetzte und die Unternehmensleitung erfolgen nur im Einverständnis mit der betroffenen Person.

Erfolgt eine Meldung an Vorgesetzte oder die Personalabteilung beginnt aufgrund der gesetzlich verankerten Fürsorgepflicht ein formelles Verfahren. In solchen Fällen kann die Vertraulichkeit nicht absolut gewahrt werden, da zur Klärung weitere Personen einbezogen werden müssen (Beschuldigte, Personalabteilung, Vorgesetzte, Zeuginnen und Zeugen). Diese Untersuchung wird dokumentiert und es werden Empfehlungen für die Lösung des Konflikts formuliert. Formelle Verfahren können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

1. Für Beschwerden stehen idealerweise interne Vertrauenspersonen und klar benannte externe Anlaufstellen (vgl. Anhang 2) zur Verfügung (informelles Verfahren).
2. Formelle interne Verfahren sind klar definiert und transparent.
3. Alle Gespräche werden dokumentiert (Protokoll für formelle Verfahren vgl. Anhang 3).
4. Bei intern nicht zu lösenden Situationen wird eine externe Untersuchung empfohlen.
5. Hinweisgebende, die auf Fehlverhalten aufmerksam machen werden geschützt.

3.4.Prozess bei Vorfällen von Grenzverletzungen in Institutionen

Es wird empfohlen den Ablauf zum Vorgehen bei Grenzverletzungen schriftlich festzuhalten und idealtypisch darzustellen. Anhang 1 zeigt beispielhaft, wie vorzugehen und was zu dokumentieren ist.

4.Schlussbestimmungen

1. Das SCS bekennt sich zu diesem Code of Conduct und erachtet die darin formulierten Grundsätze für seine Mitglieder als handlungsleitend.
2. Der Geltungsbereich umfasst auch sämtliche Tätigkeiten im Rahmen der Fachgesellschaften.
3. Der Verhaltenskodex wird regelmässig überprüft und bei Bedarf den aktuellen Herausforderungen und Bedürfnissen angepasst.
4. Es liegt im Ermessen der Basisorganisationen die Einhaltung und Umsetzung sowie weitere Massnahmen bei Verstössen zu prüfen.

In Kraft gesetzt 01.05.2026

Im Namen des SCS-Vorstandes



Prof. Dr. med. S. Holland-Cunz
Präsident SCS



Prof. Dr. med. et MME emerit. M.K. Widmer
Generalsekretär SCS



Der Verhaltenskodex wurde in Zusammenarbeit mit begleitbüro bern erstellt
>> kathrin.zehnder@begleitbuero.ch | 079 902 27 27

Brunnmattstrasse 21 | 3007 Bern
[www.begleitbuero](http://www.begleitbuero.ch)

Anhang 1

Weitergehende Informationen zur Vorgehensweise bei Misconduct

Hinweis: Die Links mit Beispielen von andern Institutionen erlauben eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema Misconduct. Sie fokussieren auf sexuelle Belästigung können aber auch für andere Grenzüberschreitungen angewendet werden.

Allgemeine Hinweise

https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/J8NhW18NbYX2/allgemeine_hinweisezumreglement.pdf

Verfahrensschritte

<https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/ExMe2fW1CDes/verfahrensschritte.pdf>

Vorgehensweise aus Sicht einer beschuldigten Person

https://www.pa.fin.be.ch/content/dam/pa_fin/dokumente/de/themen/bgm/gesundheitsschutz/konzept-gegen-sexuelle-bel%C3%A4stigung/Prozess%20beschuldigte%20Person_sexuelle%20Bel%C3%A4stigung.pdf

Vorgehensweise aus Sicht einer betroffenen Person

https://www.pa.fin.be.ch/content/dam/pa_fin/dokumente/de/themen/bgm/gesundheitsschutz/konzept-gegen-sexuelle-bel%C3%A4stigung/Prozess%20betroffene%20Person_sexuelle%20Bel%C3%A4stigung.pdf

Gesprächsleitfaden

<https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/TiqFF5o2u3Je/gespraechsleitfadenfueransprechpersonen.pdf>

Zuständigkeiten

https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/wjDKqQXTdDwj/funktionen_und_verantwortlichkeiten.pdf

Anhang 2

Beratungsstellen und Unterstützungsangebote

Regionale Beratungsstellen der Opferhilfe Schweiz

<https://www.opferhilfe-schweiz.ch/de/wo-finde-ich-hilfe/>

Beratung bei sexueller Belästigung

<https://belaestigt.ch/>

Fachstelle Mobbing

<https://www.fachstelle-mobbing.ch/>

Kantonale Schlichtungsbehörden

<https://www.lex4you.ch/de/lex-search/arbeiten/arbeitsvertrag/documents/adressen-anlaufstellen#schlichtungsbehoerden>

Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz

https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/7bpL3n-aWXYu/Adressen_Schlichtungsstellen%20nach%20GIG.pdf

Anhang 3

Beispiel eines Protokolls im Rahmen eines Gesprächs bei Beschwerden und Grenzverletzungen

(für Institutionen, Arbeitgebende, HR)

Gelbe Markierungen löschen oder ausfüllen

1. Gesprächseinleitung / Informationen

- ☐ Den Gesprächsführenden ist es ein Anliegen, Situationen, in denen ein mögliches Fehlverhalten oder eine Grenzverletzung im Raum stehen, fair, respektvoll und sachlich zu klären. Ziel ist es, ein sicheres Umfeld für Patientinnen und Patienten sowie für Mitarbeitende zu gewährleisten.
- ☐ Gespräche mit beschuldigten oder betroffenen Personen im Zusammenhang mit einer möglichen Grenzverletzung werden stets mit besonderer Sorgfalt und Sensibilität geführt. Um Fairness, Transparenz und gegenseitige Absicherung zu gewährleisten, sind immer zwei interne Personen an der Gesprächsführung beteiligt.
- ☐ Es besteht die Möglichkeit, zusätzlich eine berufliche oder private Begleitperson der beschuldigten bzw. der betroffenen Person beizuziehen. Wurde darüber im Vorfeld informiert?
- ☐ Der Schutz der persönlichen Integrität aller Beteiligten hat oberste Priorität. Beschuldigte Personen werden ebenso geschützt wie Betroffene. Vorverurteilungen sind unzulässig.
- ☐ Die Gespräche sind vertraulich. **Arbeitgebende unterliegen** der Schweigepflicht. Handelt es sich um ein mögliches Offizialdelikt oder besteht eine akute Gefährdung, kann es notwendig sein, Schritte einzuleiten, bei denen die Schweigepflicht nicht vollständig gewahrt werden kann.
- ☐ Alle Informationen sind vertraulich zu behandeln. Es kann jedoch notwendig sein, weitere Personen zu involvieren, etwa im Rahmen einer Zeugenbefragung oder arbeitsrechtlicher Abklärungen. Die Kommunikation an das Team, an Patientinnen und Patienten, an Angehörige oder an die Öffentlichkeit erfolgt ausschliesslich über die zuständigen Leitungspersonen. Bei Bedarf können Fachstellen, Expertinnen und Experten oder Behörden beigezogen werden.
- ☐ Dieses Protokoll dient als Grundlage für das weitere Vorgehen. Es enthält ausschliesslich die Schilderungen der befragten Personen, nicht die Interpretationen der Gesprächsleitung. Am Ende des Gesprächs wird das Protokoll von allen anwesenden Personen gelesen und unterschrieben.
- ☐ Den betroffenen und den beschuldigten Personen ist untersagt, die jeweils andere Partei eigenständig zu konfrontieren. Aussprachen erfolgen ausschliesslich im Beisein von Leitungspersonen und nach vorgängiger Absprache. Damit wird sichergestellt, dass Beschwerden und Grenzverletzungen in einem klar strukturierten, fairen und verantwortungsvollen Rahmen bearbeitet werden.
- ☐ Die beteiligte Person wurde über die Ausgangslage informiert und darüber, warum sie zu diesem Gespräch eingeladen wurde (vgl. Punkt 3 «Inhalt der Meldung»).

2. Protokoll

Datum: **XX.XX.XXXX**

☐ Gespräch mit beschuldigter Person

☐ Gespräch mit betroffener Person

3. Angaben zu beteiligten Personen

Funktion	Name
Betroffene Person	
Gesprächsführende Person	
Interne zweite Person (Protokollführung)	
Beschuldigte Person	
Begleitperson (falls vorhanden)	

4. Inhalt der Meldung / Beschreibung der Situation

Was wird der beschuldigten Person vorgeworfen?

Datum	Beschreibung
XX.XX.XXXX	
XX.XX.XXXX	
XX.XX.XXXX	

5. Inhalt der Meldung/ Situation/ Grenzverletzung (vgl. evtl. Beschwerdeformular)

Was wurde der beschuldigten Person vorgeworfen und auf welchem Weg?

Datum	Beschreibung
XX.XX.XXXX	
XX.XX.XXXX	
XX.XX.XXXX	



6. Standpunkt der betroffenen Person

Leitfragen:

- Wie geht es Ihnen? Fühlen Sie sich in der Lage, über die Situation zu sprechen? *(Falls nicht: Dokumentation bzw. – wenn vertretbar – Abbruch und Planung eines neuen Rahmens, z. B. mit Begleitperson oder externer Moderation.)*
- Ist dieser Gesprächsrahmen für Sie passend und sind Sie freiwillig hier?
- Was ist geschehen? Bitte schildern Sie den objektiven Ablauf.
- Wann ist es passiert?
- Wer war beteiligt? Gab es Zeuginnen oder Zeugen?
- Haben Sie andere Belege oder Dokumentationen für die Vorkommnisse?
- Wie haben Sie die Situation erlebt?
- Was hat Sie verunsichert, verletzt oder gestört?
- Haben Sie auf die Situation reagiert? Wenn ja, in welcher Form?
- Welche Handlungsoptionen sehen Sie?
- Welche Erwartungen haben Sie an die beschuldigte Person, an das Team und an die Leitung?
- Benötigen Sie weitergehende Beratung oder Unterstützung (Verweis auf interne und externe Stellen)?

Textfeld - Wortprotokoll



7. Standpunkt der beschuldigten Person

Leitfragen:

- Wie geht es Ihnen? Fühlen Sie sich in der Lage, über die Situation zu sprechen?
- Ist dieser Gesprächsrahmen für Sie passend und sind Sie freiwillig hier? (*Falls nicht: Dokumentation bzw. – wenn vertretbar – Abbruch und Planung eines neuen Rahmens, z. B. mit Begleitperson oder externer Moderation.*)
- Was ist aus Ihrer Sicht geschehen? Bitte schildern Sie den Ablauf.
- Wann ist es passiert?
- Wer war beteiligt? Gab es Zeuginnen oder Zeugen?
- Folgende Äusserungen der betroffenen Person wurden uns zugetragen.... Inwiefern weicht die geschilderte Wahrnehmung von Ihrer ab?
- Wie haben Sie die Situation erlebt?
- Haben Sie reagiert? Wenn ja, in welcher Form?
- Welche Handlungsoptionen oder Empfehlungen sehen Sie für den weiteren Umgang mit der Situation?
- Welche Erwartungen haben Sie an das Team und an die Leitung?

Textfeld - Wortprotokoll

8. Weiteres Vorgehen

Die Beteiligten bestimmen folgende nächste Schritte und Massnahmen:

Massnahme	Verantwortlich	Termin

Der Fall ist abgeschlossen

☐ Ja

☐ Nein

Datum und Unterschrift aller Beteiligten

Name1 Name2 Name3 Name4