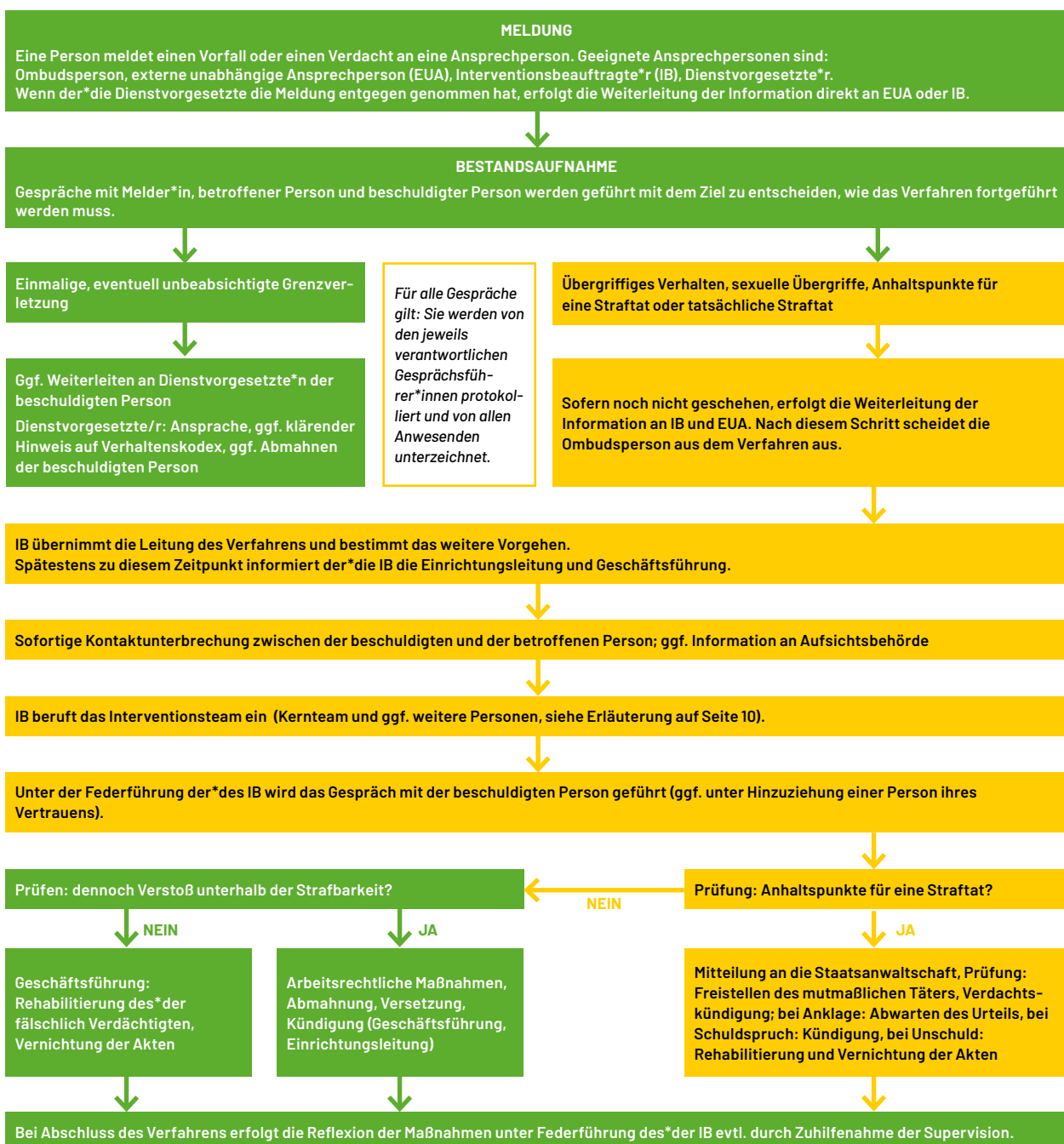


## Anlage 1 – Interventionsplan: Vorgehen im Verdachts- oder Beschwerdefall

Nach der Rahmenordnung »Prävention« der Deutschen Bischofskonferenz ist die Beschreibung der Vorgehensweise im Verdachtsfall Teil des Schutzkonzeptes. Die vorgelegte Verfahrensweise zeigt verbindlich, wie die Einrichtung im Sinne des Trägers im Falle einer Intervention vorzugehen hat. Über die vorgesehene Verfahrensweise sind alle Mitarbeitenden zu informieren und auf die Verpflichtung hinzuweisen, diese einzuhalten. Die Information muss verständlich und die Verfahrensweise für die Mitarbeitenden im Anwendungsfall umsetzbar sein, damit der Interventionsplan arbeitsrechtliche Wirksamkeit gewinnt. In geeigneter Form sind Minderjährige, Patient\*innen, Bewohner\*innen, Klient\*innen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren Angehörige über die Verfahrensweise und über die festgelegten Ansprechpersonen zu informieren.

Im Sinne der vorgelegten Empfehlung ergibt sich folgendes Muster für eine Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall:



## Anhand dieser Grafik lassen sich folgende Schritte ableiten:

Nehmen Minderjährige, Patient\*innen, Bewohner\*innen, Klient\*innen, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Mitarbeitende oder sonstige Bezeugende eine Handlung wahr, die sie als Gewalt und/oder sexualisierte Gewalt erfahren und/oder interpretieren, so haben sie die Möglichkeit, diese Wahrnehmung mit der Ombudsperson der Einrichtung, der externen unabhängigen Ansprechperson (EUA), der zuständigen Leitungskraft oder mit der\*dem Interventionsbeauftragten zu erörtern. Wenn sich in Folge der Erörterung der Verdacht erhärtet, haben die angesprochenen Personen diesen direkt an die\*den Interventionsbeauftragte\*n in der Hildegard-Stiftung zu melden. Mit der Meldung scheidet die Ombudsperson aus dem Verfahren aus, es sei denn, die betroffene Person nominiert diese für ihre weitere Begleitung im Verfahren.

Der\*die Interventionsbeauftragte leitet ab diesem Zeitpunkt das Verfahren und bestimmt das weitere Vorgehen. Diese\*r kontaktiert eine externe unabhängige Ansprechperson (EUA) als Wächter des Verfahrens, um weitere Gespräche mit dem\*der betroffenen und dem\*der beschuldigten Person zu führen. Bei Bestätigung des Verdachts wird zeitnah die Einrichtungsleitung, die Geschäftsführung bzw. die Geschäftsleitung Altenhilfe informiert.

Der\*die Interventionsbeauftragte beruft das Interventionsteam. Dieses setzt sich zusammen aus einem Kernteam, bestehend aus Interventionsbeauftragte\*r, Geschäftsführung, Einrichtungsleitung/Direktorium, Vertreter\*in der Stabsstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und EUA. Je nach Anforderung und Komplexität des Falles wird dieses Team um folgende Personen erweitert: Justitiar\*in bzw. autorisierte juristische Person, Mitglied der zuständigen MAV bzw. des Betriebsrates, Geschäftsleitung Altenhilfe, Personalabteilung.

Als erste Maßnahme wird dafür Sorge getragen, den Schutz der von Gewalt betroffenen Person sicher zu stellen. Das bedeutet, dass bis zur Aufklärung der Sachlage eine sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten und der betroffenen Person gewährleistet wird.

### Rechtliche Hinweise:

Ab dem Zeitpunkt, an dem Personalverantwortliche von einem Verstoß in Kenntnis gesetzt sind, beginnt der Ablauf arbeitsrechtlicher Fristen. Die rechtlich verbindlichen Zeitvorgaben zwischen der Kenntnissnahme eines Verstoßes und den arbeitsrechtlichen Sanktionen sind in die konkrete Interventionsplanung einzutragen und im Verfahren strikt einzuhalten.

Die örtliche MAV bzw. der Betriebsrat muss ab dem Zeitpunkt in das Interventionsverfahren einbezogen werden, in dem möglicherweise arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten sind.

Bestätigt sich der Verdacht von strafrechtlicher Relevanz, ergeht in jedem Fall eine Information an die Staatsanwaltschaft. Die Staatsanwaltschaft ist zudem immer dann einzubeziehen, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind.

Bis zum Abschluss der Ermittlungen durch die staatlichen Behörden ruht das interne Verfahren. Es besteht die Möglichkeit, die beschuldigte Person für den Zeitraum der Ermittlungen von ihren Aufgaben freizustellen.

Bestätigen die Ermittlungen den Verdacht und kommt es zu einer Anklage, so ist der Urteilsspruch abzuwarten. Von der Bestätigung des Verdachts bis zu einem eventuellen Urteilsspruch muss geklärt werden, wie die beschuldigte Person daran gehindert wird, weiterhin im Tätigkeitsfeld zu arbeiten. Möglichkeiten sind: Freistellung, Beurlaubung und Hausverbot. Vor einer Verdachtskündigung sollten die weiteren Ermittlungen unbedingt abgewartet werden, da bei einer unberechtigten Kündigung immense Schadensersatzklagen zu erwarten sein können.

### Besonderheiten:

Betroffene haben die Möglichkeit, neben der Ombudsperson direkte Gespräche mit der externen unabhängigen Ansprechperson (EUA) zu führen. Zu diesen Gesprächen kann die Ombudsperson hinzugezogen werden. Bei Gesprächen mit Kindern sind die Personensorgeberechtigten hinzuziehen, bei Jugendlichen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einzelfall mit den Betroffenen entschieden werden, wer am Gespräch teilnimmt.

Es ist sinnvoll, zu diesem Gespräch eine weitere Person hinzuzuziehen. Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Staatsanwaltschaft nicht beeinträchtigen. Alle Gespräche sind zu protokollieren.

Der\*die Interventionsbeauftragte wird im Regelfall sowohl die betroffene als auch die beschuldigte Person hören. Ebenso sind Zeugen zu hören. Die

externe unabhängige Ansprechperson (EUA) kann an Gesprächen beteiligt werden. Über die Gespräche ist ein Protokoll zu führen. Auf jeden Fall müssen die externen unabhängigen Ansprechpersonen (EUA) über den Verlauf informiert werden, um ihre Wächterfunktion wahrnehmen zu können.

## Rehabilitation: Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erweislich falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen zwingend geboten:

- 1) Der Dienstgeber ist im Einvernehmen mit dem\*der fälschlich beschuldigten Mitarbeitenden verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.
- 2) Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. Dazu gehören
  - eine kurze Sachverhaltsschilderung,
  - das Ergebnis der Untersuchung,
  - die wesentlichen Punkte, aus welchen sich die Unbegründetheit erwiesen hat.Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren, für welche die Zugriffsrechte zu regeln sind.
- 3) Unterlagen, die im Zusammenhang mit einer Beschuldigung oder einem Verdacht stehen, sind im bewiesenen Fall der Unbegründetheit oder Falschheit aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Hierzu bedarf es der vorherigen Zustimmung des\*der Mitarbeitenden.
- 4) Die Rehabilitation muss bei nachweislich falscher Beschuldigung in angemessener Weise öffentlich kommuniziert werden.
- 5) Für die Rehabilitation und den Schutz der erweislich falsch beschuldigten Person tragen Geschäftsführung bzw. Geschäftsleitung sowie die unmittelbar Vorgesetzten die Verantwortung. Diese nehmen sie in Zusammenarbeit mit dem\*der Interventionsbeauftragten und der Stabstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit wahr. Der fälschlich beschuldigten Person sollte ggf. die Hilfe bei der Suche nach einer neuen Stelle angeboten werden, wenn ein Verbleib in der bisherigen Arbeitsstelle trotz Anstrengungen des Dienstgebers und der Mitarbeitenden sich als ungünstig für die ehemals falsch beschuldigte Person erweisen sollte.

## Reflexion und Weiterentwicklung

Der\*die Interventionsbeauftragte hat nach jedem Vorfall sicherzustellen, dass der Prozess ausgewertet wird. Erkenntnisse aus der Aufarbeitung fließen in die Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes der Einrichtung und/oder des Rechtsträgers ein.

Allen Personen, die Kontakt zu Betroffenen oder Beschuldigten bzw. Tätern hatten, wird Supervision angeboten oder ihnen wird ein anderes Nachsorgeangebot unterbreitet.