KLEIN.

#MEDToo

Eine Meldung in Ihrem Team.

Compliance-Untersuchungen bei sexuellen Übergriffen und Belästigung.

Handbuch für Chefärzte und leitende Ärzte mit Kurzberatung, Checklisten und ausfüllbaren Formularen.

Ausfüllbares PDF · Bearbeitbare Word-Fassung separat

Rechtsanwalt Matthias Klein
Fachanwalt für Strafrecht · Fachanwalt für Medizinrecht

Stand: 22. Oktober 2026 · Version 1.0

So verwenden Sie dieses Handbuch

Dieses Handbuch richtet sich an Chefärzte und leitende Ärzte, in deren Team ein möglicher sexueller Übergriff oder eine sexuelle Belästigung gemeldet wird. Es verbindet fachliche Orientierung, kurze Beratung und ein ausfüllbares Arbeitsinstrument für eine interne Compliance-Untersuchung. Es ersetzt keine Prüfung des konkreten Falls.

Beginnen Sie bei aktuellen Risiken mit Kapitel 1 und dem Maßnahmenplan in Kapitel 30. Die Kapitel 1–28 erläutern Vorgehen und Grenzen; Kapitel 29–42 enthalten strukturierte Formulare und Checklisten. Zusätzliche Protokolle können für weitere Vorgänge verwendet werden. Alle Zeitziele ohne ausdrücklich benannte Rechtsgrundlage sind praktische Empfehlungen.

Speichern Sie eine geschützte Arbeitskopie und öffnen Sie das PDF möglichst in einem aktuellen Adobe Acrobat Reader. Es enthält echte AcroForm-Textfelder und Checkboxen. Funktionen können in Browsern und Signaturplattformen abweichen; eine Freigabe für Adobe Sign ist nicht zugesagt. Für lange Einträge zusätzliche Blätter nutzen und vor Weitergabe die Druckansicht prüfen.

Trennen Sie eigene Wahrnehmung, spätere Mitteilung, Vermutung und rechtliche Bewertung. Unbekanntes offen kennzeichnen. Erstfassungen erhalten; Ergänzungen mit tatsächlichem Datum und Verfasser versehen. Das Formular ist kein validierter Glaubhaftigkeitstest und berechnet keine Tatwahrscheinlichkeit.

Ausgefüllte Dateien können besonders sensible Beschäftigten-, Gesundheits-, Sexual- und Patientendaten enthalten. Nur erforderliche Angaben erheben, Rechtsgrundlagen prüfen, Zugriff begrenzen und Aufbewahrung festlegen. Keine Falldaten in ungesicherte Kontaktformulare, private Clouds oder öffentliche KI-Dienste übertragen.

Das PDF sendet keine Daten. Einen sicheren Übermittlungsweg vor der Weitergabe mit der ausgewählten Kanzlei abstimmen. Download, Ausfüllen und erste Anfrage begründen noch kein Mandat. Interessenkonflikte, Mandant, Vertretungsbefugnis, Umfang und Vergütung sind vor ausdrücklicher Übernahme zu klären. Organisationsberatung und persönliche Strafverteidigung sind unterschiedliche Rollen. KLEIN.LEGAL bietet keine Geschädigtenvertretung an.

Quellenkürzel führen zum Quellenverzeichnis. Gesetze, örtliche Zuständigkeiten und Angebote können sich ändern. Quellen belegen die jeweils genannte fachliche oder rechtliche Grundlage; die praktischen Formulare und Empfehlungen sind eigenständig erstellt. Stand: 22. Oktober 2026.

Inhalt

01 Die ersten Schritte nach einer Meldung 5
02 Was eine Compliance-Untersuchung leisten soll 6
03 Rechtlicher Rahmen im Krankenhaus 7
04 Das erste Gespräch: ruhig und offen 8
05 Vertraulichkeit ohne falsche Versprechen 9
06 Gefährdung strukturiert einschätzen 10
07 Vorläufige Schutzmaßnahmen festlegen 11
08 Zuständigkeiten und Mandanten bestimmen 12
09 Unabhängigkeit und Befangenheit prüfen 13
10 Untersuchungsauftrag und Umfang festlegen 14
11 Zeitplan, Dringlichkeit und Fristen 15
12 Beschwerdewege und Hinweisgeberschutz 16
13 Datenschutz vor dem Datenzugriff 17
14 Beweismittel rechtmäßig erhalten 18
15 Digitale Nachweise und NetzBeweis 19
16 Fallakte und Übergabekette führen 20
17 Befragungen sorgfältig vorbereiten 21
18 Beschuldigte Person fair anhören 22
19 Erkenntnisse ohne Vorurteile würdigen 23
20 Parallelverfahren und Strafrecht 24
21 Personalmaßnahmen rechtssicher vorbereiten 25
22 Patienten, Minderjährige, externe Stellen 26

Inhalt · Fortsetzung

23 Kommunikation im Team und nach außen 27
24 Abschlussbericht und Ergebnisrückmeldung 28
25 Nachsorge, Repressalien und Rehabilitation 29
26 Prävention im ärztlichen Führungsalltag 30
27 Forschung einordnen und Grenzen beachten 31
28 Kurze Beratung zu typischen Situationen 32
29 Formular: Erstaufnahme und Kontakt 33
30 Formular: Risiko- und Sofortmaßnahmenplan 34
31 Formular: Rollen und Interessenkonflikte 35
32 Formular: Untersuchungsplan und Auftrag 36
33 Formular: Ereignis- und Verfahrenschronologie 37
34 Formular: Beweismittel und Übergabekette 38
35 Formular: Gespräch mit meldender Person 39
36 Formular: Einzelinterview mit Zeugen 40
37 Formular: Anhörung der beschuldigten Person 41
38 Formular: Feststellungs- und Belegmatrix 42
39 Formular: Entscheidung und Abschlusskontrolle 43
40 Formular: Nachsorge und Maßnahmenverfolgung 44
41 Formular: Fristen- und Rückmelderegister 45
42 Formular: Vertrauliche Mandatsanfrage 46

Quellenverzeichnis: Seite 47
Zusätzliche Protokollseiten: Seite 52

01 Die ersten Schritte nach einer Meldung

Eine Assistenzärztin bittet nach dem Dienst um ein vertrauliches Gespräch. Ein PJ-Student berichtet von einer Berührung im OP. Eine Pflegekraft beschreibt wiederholte sexualisierte Nachrichten eines Oberarztes. Ihre erste Aufgabe als Führungskraft ist, zuzuhören, akute Gefahren zu erkennen und einen verlässlichen nächsten Schritt zu organisieren. Die strafrechtliche Bewertung muss in diesem Moment nicht feststehen.

Sorgen Sie für einen ruhigen, geschützten Gesprächsort. Klären Sie zuerst: Besteht jetzt Kontakt zur beschuldigten Person? Steht ein gemeinsamer Dienst an? Gibt es Verletzungen, Behandlungsbedarf, Drohungen oder gefährdete Patienten? Bei unmittelbarer Gefahr die örtliche Notfallorganisation beziehungsweise Polizei oder Rettungsdienst einschalten. Medizinische Versorgung hat Vorrang vor einer ausführlichen Befragung.

Notieren Sie Zeitpunkt, Informationsquelle und die wenigen Angaben, die für Schutz und Weiterleitung erforderlich sind. Legen Sie fest, wer die Verantwortung übernimmt und wann die Person eine Rückmeldung erhält. Keine absolute Geheimhaltung versprechen. Keine gemeinsame Aussprache, Entschuldigung oder Konfrontation veranlassen, bevor Schutz, Zuständigkeit und das weitere Verfahren geklärt sind. Schutzentscheidungen können vorläufig notwendig sein, ohne die Schuldfrage vorwegzunehmen. [L1, L5]

- [ ] Sicherheit und Versorgung geklärt
- [ ] Nächsten Kontakt verbindlich vereinbart
- [ ] Minimalnotiz geschützt abgelegt
- [ ] Zuständige Stelle tatsächlich erreicht
- [ ] Kein Schuldurteil ausgesprochen
- [ ] Keine Geheimhaltungszusage erteilt

Nächster gemeinsamer Dienst / aktuelle Gefahr / erforderliche Sofortmaßnahme

Verantwortliche Stelle / heute informiert um / nächster sicherer Kontakt

02 Was eine Compliance-Untersuchung leisten soll

Die interne Untersuchung soll einen konkreten Sachverhalt möglichst zuverlässig aufklären, weitere Gefährdungen verhindern und rechtmäßige Entscheidungen ermöglichen. Sie prüft außerdem, ob Dienstorganisation, Meldewege oder Führung zum Risiko beigetragen haben. Sie ist weder Strafverfahren noch Therapie. Eine strafrechtliche Verurteilung ist keine allgemeine Voraussetzung für betriebliche Schutzmaßnahmen; deren Anlass, Intensität und Dauer müssen aber tragfähig begründet sein.

Trennen Sie drei Ebenen: Was ist tatsächlich feststellbar? Welche Vorschriften, vertraglichen Regeln oder Schutzstandards sind betroffen? Welche Entscheidung ist darauf gestützt erforderlich und verhältnismäßig? Die Begriffe „gemeldet“, „bestritten“, „belegt“, „offen“ und „nicht feststellbar“ verhindern vorschnelle Etiketten. Ein nicht erhärteter Vorwurf ist nicht automatisch eine nachgewiesene Falschbeschuldigung.

Die nachfolgenden Abläufe und Zeitziele sind praktische Empfehlungen von KLEIN.LEGAL. Sie ersetzen keine hausinterne Verfahrensordnung und schaffen keine Ermittlungsbefugnisse. Zuständigkeit, örtliches Recht, Tarifvertrag, Dienstvereinbarung und die konkrete Rolle sind vor Anwendung zu prüfen. Ein vollständiger Standardkatalog kann die Besonderheiten eines Einzelfalls nicht vorwegnehmen.

- ☐ Tatsachen und Bewertungen getrennt
- ☐ Belastendes und Entlastendes erfasst
- ☐ Schutz und Sanktion unterschieden
- ☐ Ergebnisoffener Auftrag formuliert

Konkreter Untersuchungsanlass / zu schützende Personen und Prozesse

Ziel und Grenze der Untersuchung / vorläufig offene Fragen

03 Rechtlicher Rahmen im Krankenhaus

Sexuelle Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG kann auch durch Worte, Bilder oder unerwünschte Berührungen erfolgen. Eine strafrechtliche Schwelle muss dafür nicht erreicht sein. Entscheidend ist die gesetzliche Definition im konkreten Zusammenhang; weder die bloße Behauptung eines Scherzes noch eine pauschale subjektive Einordnung ersetzt diese Prüfung. Das AGG verpflichtet Arbeitgeber zu geeigneten Schutzmaßnahmen und zur Prüfung von Beschwerden. Benachteiligungen wegen der Wahrnehmung dieser Rechte sind verboten. [L1]

Nicht jeder Chefarzt ist selbst Arbeitgeber oder für jede Personalentscheidung befugt. Verantwortungsbereiche ergeben sich aus Organstellung, Vertrag, tatsächlich übertragenen Aufgaben und einschlägigen Vorschriften. Arbeitsschutz, Datenschutz und Beteiligungsrechte sind zusätzlich zu beachten. Für öffentliche oder kirchliche Träger können Personalvertretungs- oder Mitarbeitervertretungsrecht und besondere Datenschutzregelungen relevant sein. [L2–L5]

PJ-Studierende, externe Beschäftigte, Honorarärzte, Patienten und Angehörige können unterschiedliche Rechtsstellungen haben. Bei Studierenden sind insbesondere Ausbildungsstatus, Universität und Klinikvereinbarungen zu klären. Der Schutzauftrag darf nicht an einer ungeklärten Zuordnung scheitern; die rechtliche Zuständigkeit ist parallel verbindlich herzustellen.

- [ ] AGG-Anwendungsbereich geprüft
- [ ] Arbeits- und Ausbildungsstatus geklärt
- [ ] Trägerspezifische Regeln ermittelt
- [ ] Beteiligungsrechte zugeordnet

Träger / Beschäftigungs- oder Ausbildungsstatus / geltende Regelwerke

Eigene Entscheidungsbefugnis / delegierte Aufgaben / zuständige Arbeitgebervertretung

04 Das erste Gespräch: ruhig und offen

Ein geeigneter Einstieg lautet: „Danke, dass Sie sich an mich wenden. Ich nehme Ihre Schilderung ernst. Zuerst möchte ich wissen, was Sie jetzt brauchen und ob Sie sicher sind.“ Fragen Sie, ob eine selbst gewählte Vertrauensperson, eine Pause oder eine sprachliche Unterstützung gewünscht ist. Erzwingen Sie keine vollständige Erzählung und keine sofortige schriftliche Erklärung.

Offene Fragen helfen: „Was möchten Sie mir mitteilen?“, „Wann und wo war das ungefähr?“, „Was haben Sie selbst wahrgenommen?“, „Was benötigen Sie für den nächsten Dienst?“ Fragen nach Kleidung, vermeintlich fehlender Gegenwehr oder einem früheren privaten Kontakt sind kein geeigneter Einstieg. Legen Sie keine Antworten nahe. Vermeiden Sie die Zusage, jemanden sicher entlassen oder einen bestimmten Ausgang erreichen zu können.

Sagen Sie, bevor Sie weitere Details erfragen, welche Rolle Sie haben, wer zur Gefahrenabwehr oder Bearbeitung einbezogen werden muss und wie eine Rückmeldung erfolgen wird. Unterstützung und ergebnisoffene Prüfung sind vereinbar. Die Person muss sich nicht zwischen Hilfe und einer bestimmten Bewertung entscheiden. Das Gesprächsformular in Kapitel 35 dient der geordneten Erfassung, nicht einer wiederholten ausführlichen Vernehmung.

- ☐ Rolle und Ablauf verständlich erklärt
- ☐ Offene Fragen statt Vorgaben genutzt
- ☐ Pausen und Begleitung angeboten
- ☐ Nur notwendige Erstangaben erhoben
- ☐ Keine Konfrontation organisiert
- ☐ Gespräch zeitnah dokumentiert

Gewünschte Unterstützung / bevorzugte sichere Kontaktform

Vereinbarter nächster Schritt / Rückmeldung spätestens am

05 Vertraulichkeit ohne falsche Versprechen

„Das bleibt unter uns“ kann eine Zusage sein, die Sie als Vorgesetzter nicht einhalten können. Besser: „Ich gebe Informationen nur an die Personen weiter, die sie für Schutz und Bearbeitung benötigen. Ich erkläre Ihnen möglichst vorher, welche Schritte erforderlich sind. Absolute Geheimhaltung kann ich nicht versprechen.“ Bei einer Meldestelle nach dem HinSchG gelten besondere Regeln zum Identitätsschutz und gesetzliche Ausnahmen. [L1, L6]

Fragt jemand zunächst nur hypothetisch nach Unterstützung, erklären Sie die Grenzen Ihrer Rolle, bevor Sie identifizierende Einzelheiten aufnehmen. Eine vertrauliche Beratungsstelle kann andere Aufgaben haben als die zuständige AGG-Beschwerdestelle. Diese Funktionen dürfen organisatorisch nicht stillschweigend gleichgesetzt werden. Bei konkreten Risiken kann Handeln erforderlich werden, auch wenn eine Person keine förmliche Beschwerde wünscht; Umfang und Informationsweitergabe sind dann besonders sorgfältig zu prüfen.

Erfassen Sie Wünsche zum Informationsfluss und erläutern Sie begründete Abweichungen. Keine Offenlegung an den gesamten ärztlichen Dienst, keine Rundmail und keine Gesprächsnotiz in der allgemein zugänglichen Übergabe. Ein Vertraulichkeitshinweis darf die Inanspruchnahme unabhängiger Beratung, berechtigte Meldungen oder zulässigen Rechtsbeistand nicht pauschal untersagen.

- ☐ Keine absolute Anonymität versprochen
- ☐ Identitätsschutz individuell geprüft
- ☐ Beratung und Beschwerde unterschieden
- ☐ Erlaubte externe Beratung gewahrt

Besprochene Grenzen der Vertraulichkeit / Verständnisfragen

Erforderlicher Empfängerkreis / Weitergabegrund / vorherige Information

06 Gefährdung strukturiert einschätzen

Prüfen Sie Risiken für Beschäftigte, Studierende und Patienten getrennt. Relevant sind insbesondere fortbestehender Kontakt, Abhängigkeiten, vorherige gleichartige Hinweise, Drohungen, fehlende Rückzugsmöglichkeiten, Nacht- und Bereitschaftsdienste, Alleinsituationen und möglicher Verlust von Beweismitteln. Das Fehlen sichtbarer Verletzungen schließt einen Schutzbedarf nicht aus; ein hoher beruflicher Rang widerlegt einen Hinweis nicht.

Eine qualitative Einstufung „sofort handeln“, „heute klären“ oder „zeitnah bearbeiten“ dient der Arbeitssteuerung, nicht einer mathematischen Wahrheitsberechnung. Begründen Sie jede Einstufung mit konkreten Tatsachen und Unsicherheiten. Bei fehlenden Informationen kann eine begrenzte vorläufige Maßnahme angemessen sein; Zeitpunkt und Anlass der erneuten Prüfung gehören dazu.

Fragen Sie nach den nächsten realen Begegnungen, nicht nur nach dem zurückliegenden Ereignis. Die sichere Besetzung eines OP, eine Untersuchungssituation mit schutzbedürftigen Patienten und ein gemeinsamer Nachtdienst können unterschiedliche Maßnahmen erfordern. Bei akuten Gesundheitsgefahren passende medizinische Hilfe organisieren. Die Leitung darf die klinische Indikation nicht durch ein Beweissicherungsinteresse verdrängen.

- ☐ Nächste Begegnungen ermittelt
- ☐ Patientenrisiko gesondert geprüft
- ☐ Drohungen und Abhängigkeit erfasst
- ☐ Beweisverlust zeitkritisch geprüft
- ☐ Begründung statt Punktescheinbarkeit
- ☐ Verantwortliche Person benannt

Konkrete Gefährdungen / Tatsachenbasis / derzeitige Unsicherheiten

Einstufung / Entscheidung durch / Neubewertung am

07 Vorläufige Schutzmaßnahmen festlegen

Geeignete Maßnahmen können eine angepasste Diensteinteilung, andere Berichtslinien, eine Begleitung in bestimmten Situationen, ein begrenztes Kontaktgebot oder eine vorläufige Freistellung sein. Welche Maßnahme rechtmäßig ist, entscheidet die befugte Stelle nach Prüfung von Anlass, Erforderlichkeit, Alternativen und Auswirkungen. Nicht jede Maßnahme ist in jedem Fall zulässig oder ausreichend. [L1, L2, L5]

Belasten Sie nicht reflexartig die meldende Person mit Stationswechsel, Ausbildungsnachteilen oder dem Verlust von OP-Zeiten. Klären Sie deren Wünsche und halten Sie Alternativen fest. Auch gegenüber der beschuldigten Person müssen Schutzmaßnahmen sachlich kommuniziert und auf das Erforderliche begrenzt werden. Eine vorläufige Trennung ist nicht als feststehender Schuldnachweis darzustellen.

Dokumentieren Sie Start, Umfang, zuständige Stelle, Informationskreis und Überprüfungstermin. Prüfen Sie, ob die Maßnahme im Klinikalltag tatsächlich funktioniert: Wer ändert den Dienstplan? Wie wird eine ungeplante Begegnung verhindert? Wer übernimmt fachliche Supervision? Ohne Umsetzungskontrolle bleibt selbst ein guter Beschluss wirkungslos.

- ☐ Wünsche der meldenden Person erfragt
- ☐ Ausbildungsnachteile vermieden
- ☐ Patientenversorgung organisiert
- ☐ Befugte Stelle hat entschieden
- ☐ Neutral und begrenzt kommuniziert
- ☐ Wirksamkeitskontrolle vereinbart

Ausgewählte Maßnahme / mildere Alternativen / Begründung

Umsetzung durch / Beginn / Kontrolle / Ende oder Verlängerungsprüfung

08 Zuständigkeiten und Mandanten bestimmen

Die medizinische Leitung organisiert sicheren Betrieb und zeitnahe Eskalation. Personalverantwortliche prüfen arbeitsrechtliche Schritte; die zuständige Beschwerdestelle bearbeitet die AGG-Beschwerde. Compliance koordiniert gegebenenfalls die Untersuchung, Datenschutzbeauftragte beraten zum Datenumgang, IT sichert ausschließlich beauftragte und rechtlich freigegebene Bestände. Untersuchungsteam und Entscheidungsträger sollten funktional getrennt sein.

Wer rechtlich Auftraggeber sein soll, muss vor der Beauftragung feststehen: der Krankenhausträger, eine andere Gesellschaft oder die Führungskraft persönlich. Ein Organisationsmandat schützt nicht automatisch die persönlichen Interessen jedes Chefarztes oder Mitarbeiters. Für eine persönliche Verteidigung oder Geschädigtenvertretung können unabhängige Anwälte erforderlich sein. Widerstreitende Interessen sind vor Annahme und während der Bearbeitung zu prüfen. [L10]

Benennen Sie eine Fallleitung und Stellvertretung. Halten Sie fest, wer Schutzmaßnahmen freigibt, Interviews führt, Datenzugriffe gestattet, Fristen überwacht und den Abschluss beschließt. Eine externe Untersuchung ist nicht allein wegen ihrer Bezeichnung unabhängig; Auswahl, Auftrag, Berichtslinie und mögliche Vorbefassung sind nachvollziehbar offenzulegen.

- ☐ Auftraggeber und Rolle benannt
- ☐ Persönliche Interessen gesondert geprüft
- ☐ AGG-Stelle und HR eingebunden
- ☐ Entscheidung und Untersuchung getrennt

Rechtsträger / vertretungsberechtigte Person / beabsichtigter Mandant

Fallleitung / Stellvertretung / unabhängiger Entscheidungsträger

09 Unabhängigkeit und Befangenheit prüfen

Eine Führungskraft sollte nicht selbst die zentrale Tatsachenprüfung übernehmen, wenn der Vorwurf die eigene Aufsicht, eine enge private Beziehung, frühere ignorierte Hinweise oder die eigene Beförderungsentscheidung betrifft. Auch wirtschaftliche Abhängigkeit, gemeinsame Verfahren oder eine bereits öffentlich vertretene Bewertung können das Vertrauen in das Verfahren beeinträchtigen.

Erheben Sie mögliche Interessenkonflikte bei Fallleitung, Interviewern, Übersetzern, IT-Auswertern und Entscheidungsträgern. Prüfen Sie Vertretungen und eine Berichtslinie an eine tatsächlich unbefangene Stelle. Ist die Geschäftsführung betroffen, ist die zuständige übergeordnete oder gesellschaftsrechtlich befugte Stelle zu ermitteln; die übliche Eskalation an die beschuldigte Person ist ungeeignet.

Ein festgestellter Konflikt erfordert nicht in jedem Fall den Ausschluss sämtlicher Mitwirkung. Dokumentieren Sie Art, Gewicht und organisatorische Konsequenz: etwa keine Interviewführung, kein Zugriff auf Identitätsdaten, keine Entscheidung oder externe Übernahme. Bedenken der Beteiligten sind ernsthaft zu prüfen; die Entscheidung darüber darf nicht nur bei der beanstandeten Person liegen.

- ☐ Selbstbetroffenheit abgefragt
- ☐ Verflechtungen dokumentiert
- ☐ Externe Übernahme erwogen
- ☐ Beschwerden über Verfahren möglich

Mögliche Nähe / Vorbefassung / Eigeninteresse und betroffene Funktion

Geprüfte Ersatzperson / abweichende Berichtslinie / Entscheidung

10 Untersuchungsauftrag und Umfang festlegen

Ein schriftlicher Auftrag beschreibt Anlass und Prüfgegenstand, betroffene Organisationseinheit, Zeitraum, Befugnisse, Datenschutzrahmen und Berichtsempfänger. Er benennt die entscheidungsrelevanten Fragen. Beispiel: „Ist es am benannten Diensttag zu der geschilderten Berührung gekommen? Welche Arbeits- oder Ausbildungsregeln wären betroffen? Gab es vergleichbare Hinweise und wie wurden sie bearbeitet?“ Eine allgemeine Suche nach belastendem Material ist kein geeigneter Untersuchungsauftrag.

Definieren Sie zulässige Erkenntnisquellen, Auswahlkriterien für Interviews und einen Freigabeprozess für zusätzliche Daten oder Themen. Neue Hinweise können eine Erweiterung rechtfertigen; Anlass, Rechtsgrundlage, Entscheidung und geänderter Zeitplan sind zu dokumentieren. Die beauftragte Stelle erhält keinen pauschalen Zugriff auf sämtliche Patientendaten, privaten Chats oder Personalakten.

Vereinbaren Sie Zwischenberichte, Eskalationsschwellen, die Behandlung entlastender Erkenntnisse, das Format des Abschlussberichts und die Zuständigkeit für Folgemaßnahmen. Klären Sie auch Honorar, Ressourcen, sichere Übermittlung und den Umgang mit möglichen Interessenkonflikten. Das Handbuch allein ist weder Beauftragung noch Vollmacht.

- ☐ Schriftlicher Auftrag freigegeben
- ☐ Informations- und Zugriffsrechte begrenzt
- ☐ Budget und Berichtslinie geklärt
- ☐ Umfangsänderungen nachvollziehbar

Prüffragen / Zeitraum / ausdrücklich ausgeschlossene Bereiche

Freigegebene Quellen / Grenzen / Freigabe zusätzlicher Maßnahmen

11 Zeitplan, Dringlichkeit und Fristen

Als praktische Arbeitsziele empfehlen sich: unverzügliche Sicherheitsprüfung, noch am selben Arbeitstag eine verantwortliche Stelle, kurzfristig ein Untersuchungsplan und feste Rückmeldetermine. Das sind keine allgemeingültigen gesetzlichen Bearbeitungsfristen. Umfang, Schutzbedarf und Verfügbarkeit der Beteiligten bestimmen einen realistischen Ablauf. Verzögerungen sind begründet mitzuteilen, ohne vertrauliche Details offenzulegen.

Gesetzliche Fristen sind davon getrennt zu erfassen. Ansprüche nach § 15 AGG sind grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend zu machen; Beginn und Ausnahmen sind individuell zu prüfen. § 61b ArbGG sieht für die Entschädigungsklage eine weitere Dreimonatsfrist nach schriftlicher Geltendmachung vor. Ein internes Verfahren hemmt diese Fristen nicht automatisch. [L1, L7]

Bei einer außerordentlichen Kündigung gilt § 626 Abs. 2 BGB. Beginn und Ablauf der Zweiwochenfrist, notwendige Aufklärung und Kenntnis des Kündigungsberechtigten sind umgehend arbeitsrechtlich prüfen zu lassen. Weder beginnt sie schematisch mit jedem Gerücht noch darf auf einen beliebig späten Abschlussbericht vertraut werden. Für HinSchG-Verfahren gelten bei Anwendbarkeit besondere Rückmeldefristen. [L4, L6]

- ☐ Gesetzliche Fristen gesondert erfasst
- ☐ Keine Hemmung durch Beschwerde unterstellt
- ☐ Kenntniszeitpunkt dokumentiert
- ☐ Rückmeldetermin kalendiert

Aktuelle Fristen / möglicher Auslöser / anwaltlich geprüft durch

Nächste Meilensteine / Zuständige / begründete Verzögerungen

12 Beschwerdewege und Hinweisgeberschutz

Die AGG-Beschwerdestelle hat eine Beschwerde zu prüfen und der beschwerdeführenden Person das Ergebnis mitzuteilen. Eine Vertrauensperson oder Ombudsstelle hat nicht automatisch dieselbe Funktion. Mehrere Anlaufstellen brauchen einen abgestimmten, datensparsamen Übergabeweg, damit die Person nicht ihre gesamte Schilderung immer wieder neu vortragen muss. [L1]

Das HinSchG ist zusätzlich zu prüfen, insbesondere bei Informationen über einschlägige Straftaten; nicht jede als unangemessen empfundene Äußerung fällt automatisch in seinen sachlichen Anwendungsbereich. Bei einem erfassten internen Meldeverfahren sind unter anderem Eingangsbestätigung spätestens nach sieben Tagen, gesetzeskonforme Folgemaßnahmen und Rückmeldung grundsätzlich binnen drei Monaten nach Bestätigung zu beachten. Identitätsschutz, Ausnahmen und Schutz vor Repressalien richten sich nach den jeweiligen Voraussetzungen. [L6]

Anonyme Hinweise sind anhand ihres überprüfbaren Tatsachengehalts zu behandeln. Fehlende Namensangabe ist weder Beweis der Unwahrheit noch Freibrief für umfassende Ermittlungen. Überprüfen Sie konkret benannte Vorgänge, Risiken und vorhandene Unterlagen. Rücknahme oder Nichtweiterverfolgung einer Beschwerde beendet notwendige Schutz- oder Aufklärungsmaßnahmen nicht zwangsläufig.

- ☐ Keine Gleichsetzung aller Meldewege
- ☐ Zuständigkeit verbindlich bestätigt
- ☐ Anonymen Inhalt sachlich geprüft
- ☐ Repressalienschutz eingeplant

Eingangsweg / AGG-Stelle / HinSchG-Anwendbarkeit / Begründung

Übergabe und Identitätsschutz / Empfangsbestätigung / Rückmeldung

13 Datenschutz vor dem Datenzugriff

Vor Erhebung, Sicherung und Auswertung sind Zweck, Rechtsgrundlage, Erforderlichkeit, Datenkategorien, Empfänger und Aufbewahrung zu bestimmen. § 26 BDSG kann im Beschäftigungskontext einschlägig sein. Bei der Aufdeckung von Straftaten verlangt die Vorschrift insbesondere dokumentierte tatsächliche Anhaltspunkte und eine erforderliche, verhältnismäßige Verarbeitung. Eine vorsorgliche Komplettauswertung aller Postfächer ist damit nicht begründet. Die unionsrechtlichen Anforderungen sind zusätzlich zu prüfen. [L3, L8]

Gesundheitsdaten, Angaben zum Sexualleben und Daten über strafrechtliche Vorwürfe erfordern eine gesonderte Prüfung, insbesondere nach Art. 9 und 10 DSGVO. Eine gewöhnliche Einwilligung ersetzt keine fehlende Rechtsgrundlage automatisch; Abhängigkeit und Freiwilligkeit sind zu berücksichtigen. Für kirchliche oder öffentliche Einrichtungen können zusätzliche beziehungsweise andere Regelungen gelten.

Klären Sie Informationspflichten und zulässige Beschränkungen, Zugriffsrollen, Protokollierung, Verschlüsselung, Auftragsverarbeitung und gegebenenfalls Drittlandtransfers. Externe Kanzleien und IT-Dienstleister haben nicht automatisch dieselbe datenschutzrechtliche Rolle. Keine Falldaten in öffentliche KI-Dienste oder private Clouds eingeben. Das Formular selbst sendet nichts; seine ausgefüllte Fassung ist eine sensible Fallakte.

- ☐ Datenschutzberatung einbezogen
- ☐ Datenzugriff vorab freigegeben
- ☐ Gesundheitsdaten minimiert
- ☐ Empfängerrollen rechtlich geprüft
- ☐ Keine pauschale Einwilligung genutzt
- ☐ Speicherung und Löschung festgelegt

Zweck / Rechtsgrundlagen / besondere Daten / Verhältnismäßigkeit

Zugriff / Datenschutzprüfung / Information / Lösch- und Überprüfungstermin

14 Beweismittel rechtmäßig erhalten

Veranlassen Sie eine gezielte Sicherung vorhandener, rechtmäßig zugänglicher Unterlagen: konkrete Nachrichten, Dienst- und OP-Pläne, Zutrittsprotokolle oder bereits vorhandene Videodaten. Kurzlebige Speicherfristen sind früh zu klären. Ein Sicherungsauftrag muss Gegenstand, Zeitraum, betroffene Systeme und Verantwortliche begrenzen. Sicherung und spätere inhaltliche Auswertung sind getrennte Schritte mit jeweils eigener Prüfung.

Erhalten Sie Originaldateien, Metadaten, Exportformat und erkennbaren Kontext, soweit erforderlich und zulässig. Fotografieren oder kopieren Sie nicht wahllos Patientendokumentationen. Keine privaten Geräte durchsuchen, Passwörter verlangen oder Accounts unter fremder Identität öffnen. Heimliche Aufnahmen nichtöffentlich gesprochener Worte können strafbar sein. Bestehende Aufnahmen nicht ungeprüft weiterverbreiten. [L3, L8, L9]

Belastende und entlastende Informationen gehören gleichermaßen in die Sicherung. Ein Löschstopp darf zeitlich und sachlich nicht unbegrenzt bleiben. Die verantwortliche Stelle entscheidet, wann eine Aufbewahrung aufgrund von Untersuchung, Ansprüchen oder Verfahren weiter erforderlich ist. Eigentum an einem System allein legitimiert nicht jeden Zugriff auf seine Inhalte.

- [ ] Originale unverändert erhalten
- [ ] Rechtmäßigen Zugriff geprüft
- [ ] Löschfristen konkret ermittelt
- [ ] Belastendes und Entlastendes erhalten
- [ ] Keine heimlichen Mitschnitte veranlasst
- [ ] Sicherungsauftrag nachvollziehbar

Konkret gefährdete Unterlage / reguläre Löschung / Sicherungsumfang

Freigabe durch / Sicherung durch / getrennte Auswertungsfreigabe

15 Digitale Nachweise und NetzBeweis

Ein Screenshot kann für die erste Dokumentation hilfreich sein, zeigt aber häufig weder den vollständigen Verlauf noch die Herkunft einer Datei. Dokumentieren Sie URL beziehungsweise Konto, Zugriffsberechtigung, Datum, Uhrzeit, sichtbaren Kontext und mögliche Lücken. Für eine fachgerechte Auswertung können Originalexporte und eine spezialisierte IT-Forensik erforderlich werden.

NetzBeweis bietet laut Anbieter eine dokumentierte Sicherung von Webinhalten; für zugängliche Inhalte und Chats stehen unterschiedliche Funktionen zur Verfügung. Der knappe Ablauf: rechtmäßigen Zugriff und Datenschutz klären, passende Funktion aufrufen, den tatsächlich erfassten Umfang prüfen und das erzeugte Originaldokument einschließlich Signaturinformationen sicher aufbewahren. Die Nutzung kann kostenpflichtig sein. [D1, D2]

Zeitstempel und Signatur können zur Nachvollziehbarkeit und Integritätsprüfung beitragen. Sie beweisen nicht automatisch Urheberschaft, Wahrheit des Inhalts, vollständigen Kontext oder Unverändertheit vor der Erfassung. Gerade Patienten-, Gesundheits- und Sexualdaten nicht ohne vorherige Freigabe an einen externen Dienst übermitteln. Dieses Handbuch enthält keine automatische Übertragung und begründet keine Kooperation oder Wirksamkeitsgarantie.

Anbieter: https://www.netzbeweis.com/web/ und https://www.netzbeweis.com/browser-extension/ [D1, D2].

- [ ] Originalexport zusätzlich erwogen
- [ ] Anbieter und Datenfluss geprüft
- [ ] Ergebnis auf Vollständigkeit geprüft
- [ ] Signiertes Original aufbewahrt

Quelle / Berechtigung / sensible Daten / freigegebener Sicherungsweg

Sicherungstool / Zeitpunkt / Originalspeicherort / Grenzen der Erfassung

16 Fallakte und Übergabekette führen

Vergeben Sie eine Fallkennung und getrennte Kennungen für Personen, Ereignisse und Anlagen. Bewahren Sie die Zuordnungsliste besonders geschützt auf. Ein Fallregister hält Quelle, Erhebung, Bearbeitungsschritte und Empfänger jeder Unterlage fest. Eine Prüfsumme kann spätere Dateiveränderungen erkennbar machen; sie bestätigt nicht die Wahrheit der enthaltenen Aussage.

Erstnotizen dürfen nicht rückdatiert oder durch eine geglättete Endfassung ersetzt werden. Halten Sie Korrekturen, Übersetzungen und spätere Ergänzungen mit tatsächlichem Datum und Verfasser fest. Kennzeichnen Sie Arbeitskopien, Schwärzungen und Auszüge. Ein fehlender Beleg bleibt als Lücke sichtbar. Auszüge müssen auf das vollständige, zugriffsberechtigt aufbewahrte Original zurückführen.

Legen Sie Berechtigungen für die Untersuchungsakte gesondert fest; sie gehört nicht automatisch vollständig in jede Personalakte. Protokollieren Sie Übergaben und verhindern Sie unkontrollierte lokale Kopien. Die Bezeichnung „anwaltlich vertraulich“ schafft allein keinen umfassenden Beschlagnahmeschutz. Umfang von Berufsgeheimnis, Zeugnisverweigerung und Sicherstellung ist im jeweiligen Mandat zu prüfen. [L3, L8–L10]

- ☐ Erstnotizen erhalten
- ☐ Original und Arbeitskopie getrennt
- ☐ Zugriffe nach Aufgabe begrenzt
- ☐ Keine Schutzwirkung nur durch Label

Fallkennung / Aktenverantwortung / geschützter Ablageort

Anlagenregister / Versionsregeln / Übergabe- und Zugriffsprotokoll

17 Befragungen sorgfältig vorbereiten

Entscheiden Sie vor jedem Gespräch, welche offene Frage es klären soll und ob die Person eigene Wahrnehmungen beitragen kann. Gespräche grundsätzlich einzeln führen. Eine gemeinsame Teamsitzung ist kein Ersatz für vertrauliche Interviews; sie kann Erinnerung und Aussagen gegenseitig beeinflussen. Klären Sie Sprache, Barrierefreiheit, Begleitung, Pausen und mögliche eigene Betroffenheit.

Erläutern Sie Rolle, Zweck, Dokumentation, vorgesehene Empfänger und den Umgang mit personenbezogenen Angaben. Mitwirkungs- und Auskunftspflichten, Grenzen bei Selbstbelastung sowie Rechte auf Beistand sind rollen- und situationsabhängig rechtlich zu prüfen. Keine pauschale strafprozessuale Belehrung als vermeintliches Standardformular verwenden und keine unzutreffende Immunität versprechen.

Beginnen Sie mit einer freien Schilderung, anschließend offene Präzisierungen. Fragen Sie ausdrücklich nach Quelle des Wissens, zeitlicher Sicherheit, früheren Gesprächen zum Thema und möglichen Unterlagen. Protokollieren Sie relevante Fragen ebenso wie Antworten. Bieten Sie die Durchsicht der eigenen Aussagen und nachvollziehbare Korrekturen an; fehlende Bestätigung ist zu vermerken. Eine Tonaufnahme ist ohne gesonderte rechtliche Klärung und wirksame Zustimmung nicht Teil dieses Ablaufs.

- [ ] Einzelgespräch vorgesehen
- [ ] Rolle und Rechte verständlich erklärt
- [ ] Freie Schilderung ermöglicht
- [ ] Fragen und Antworten dokumentiert
- [ ] Erinnerungsquellen getrennt
- [ ] Korrekturen nachvollziehbar erhalten

Interviewziel / offene Fragen / notwendige Informationen vor Beginn

Durchführung / Begleitung / Dokumentation / rechtliche Vorprüfung

18 Beschuldigte Person fair anhören

Eine belastende Entscheidung verlangt eine sorgfältige Prüfung auch der entlastenden Sicht. Die beschuldigte Person benötigt ausreichend konkrete Informationen, um sich zu den maßgeblichen Vorwürfen äußern zu können. Zeitpunkt und Umfang sind mit Schutz, Beweissicherung, Identitätsschutz und geltendem Recht abzustimmen. Vollständige Geheimhaltung und wirksame Anhörung lassen sich nicht stets gleichzeitig verwirklichen.

Formulieren Sie vorläufig: „Uns liegt eine Meldung über folgenden Vorgang vor. Es steht noch kein Untersuchungsergebnis fest.“ Benennen Sie Zeitraum, Verhalten und Kontext soweit möglich. Fragen Sie nach Stellungnahme, alternativen Abläufen, Zeugen und entlastenden Unterlagen. Neue wesentliche Belastungen müssen gegebenenfalls ergänzend vorgehalten werden. Keine vorformulierte Schuldanerkennung, keine Drohung mit öffentlicher Bloßstellung.

Eine angemessene Vorbereitungszeit und die Möglichkeit rechtlicher Beratung sind einzuplanen. Bei möglicher eigener Strafbarkeit, Verweigerung einer Aussage oder parallelen Ermittlungen rechtliche Beratung einschalten. Schweigen nicht schematisch als Schuldbeweis werten. Besonders die arbeitsrechtlichen Anforderungen einer Verdachtskündigung bedürfen einer eigenständigen fachlichen Prüfung; diese Checkliste ist dafür keine abschließende Rechtsprüfung.

- [ ] Vorwürfe hinreichend konkretisiert
- [ ] Ergebnisoffene Sprache verwendet
- [ ] Rechtsberatung ermöglicht
- [ ] Entlastungsangaben überprüft
- [ ] Neue Belastungen nachgeprüft
- [ ] Keine Unterschrift erzwungen

Konkret vorgehaltener Sachverhalt / Datum der Information / Vorbereitung

Stellungnahme / benannte Entlastung / weiterer Aufklärungsbedarf

19 Erkenntnisse ohne Vorurteile würdigen

Prüfen Sie jeden Einzelvorwurf anhand der verfügbaren Erkenntnisse. Unterscheiden Sie unmittelbare Beobachtung, zeitnahe Mitteilung, Dokument, spätere Erinnerung und bloße Vermutung. Mehrere Personen, die dieselbe Ursprungsquelle wiedergeben, sind nicht automatisch mehrere voneinander unabhängige Bestätigungen. Dokumentieren Sie alternative Erklärungen und die Gründe, aus denen sie ausscheiden oder offenbleiben.

Beruflicher Rang, Sympathie, sichere Ausdrucksweise, Tränen oder ruhiges Auftreten sind keine verlässlichen Wahrheitsdetektoren. Verzögerte Mitteilung, Erinnerungslücken und widersprüchliche Randdetails sind im Zusammenhang zu prüfen; sie beweisen allein weder Täuschung noch ein Trauma. Eine interne Untersuchung darf keine fachpsychologische Glaubhaftigkeitsbegutachtung simulieren.

Trennen Sie „belegt“, „nicht hinreichend aufklärbar“ und „widerlegt“ mit einer jeweils nachvollziehbaren Begründung. Für eine bewusst falsche Behauptung braucht es zusätzliche Feststellungen zur objektiven Unrichtigkeit und zum Wissen darum. Eine Einstellung oder ein Freispruch mangels Nachweises genügt dafür nicht automatisch. Ebenso wenig darf ein innerbetrieblich bejahter Regelverstoß als strafgerichtliche Schuldentscheidung veröffentlicht werden.

- ☐ Jeden Einzelvorwurf getrennt geprüft
- ☐ Keine Auftretensdiagnose verwendet
- ☐ Nichtnachweis und Lüge getrennt
- ☐ Quellenabhängigkeiten berücksichtigt
- ☐ Alternative Erklärungen dokumentiert
- ☐ Grenzen der Feststellung benannt

Einzelvorwurf / belastende und entlastende Erkenntnisse / Quellenabhängigkeit

Vorläufige Einordnung / verbleibende Unsicherheit / notwendige Nachermittlung

20 Parallelverfahren und Strafrecht

Interne Untersuchung und Strafverfahren haben unterschiedliche Zwecke, Rechte und Beweismaßstäbe. Bei Kenntnis eines abgeschlossenen Vorfalls besteht keine allgemeine Pflicht, jede mögliche Sexualstraftat sofort anzuzeigen. Besondere Anzeige-, Schutz- oder Mitteilungspflichten und aktuelle Gefahren sind gesondert zu prüfen. Die Entscheidung einer betroffenen volljährigen Person ist zu berücksichtigen, ohne notwendige Schutzmaßnahmen auszusetzen. [L9]

Eine Strafanzeige, ein Strafantrag und eine interne Beschwerde sind unterschiedliche Schritte. Strafantragsfristen können bei bestimmten Delikten relevant werden. Welche Tatbestände und Fristen in Betracht kommen, muss der konkrete Sachverhalt ergeben. Keine pauschale Zusage, das Verfahren könne durch Rücknahme einer Anzeige beendet werden.

Bei Polizei, Durchsuchung oder Herausgabeverlangen: zuständige Leitung und anwaltliche Beratung unverzüglich einschalten, Ansprechpartner und Gegenstand dokumentieren, keine Beweismittel verändern oder Zeugen beeinflussen. Ob Unterlagen freiwillig herausgegeben werden dürfen oder müssen, ist einschließlich Schweigepflichten und Patientendaten zu prüfen. Keine Behinderung rechtmäßiger Ermittlungen. Erhaltene interne Unterlagen nicht mit einem pauschalen Beschlagnahmeschutz versehen. [L9, L11]

- ☐ Interne und strafrechtliche Ziele getrennt
- ☐ Keine automatische Anzeigepflicht unterstellt
- ☐ Schweigepflichten vor Weitergabe geprüft
- ☐ Antragsfristen individuell geprüft
- ☐ Keine Vernichtung oder Abstimmung
- ☐ Anwaltliche Schnittstelle festgelegt

Bekanntes externes Verfahren / Behörde / Aktenzeichen / Ansprechpartner

Abstimmungsbedarf / Herausgabeverlangen / besondere Schutzpflichten

21 Personalmaßnahmen rechtssicher vorbereiten

Mögliche Reaktionen reichen von klaren Verhaltensanforderungen und Schulung bis zu Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auswahl und Zulässigkeit hängen von festgestelltem Verhalten, Schwere, Wiederholungsrisiko, Verantwortungsbereich und geltendem Arbeitsrecht ab. Eine Standardfolge „Meldung gleich Kündigung“ ist ebenso ungeeignet wie folgenloses Abwarten auf ein Strafurteil. [L1, L4, L5]

Trennen Sie Maßnahmen wegen erwiesenen Verhaltens von Maßnahmen wegen eines dringenden Verdachts. Letztere stellen hohe Anforderungen an Aufklärung, Anhörung und Interessenabwägung. Holen Sie die notwendige arbeitsrechtliche Expertise ein. Bei anwendbarem BetrVG ist der Betriebsrat vor einer Kündigung ordnungsgemäß anzuhören; ohne erforderliche Anhörung ist die Kündigung unwirksam. Weitere Beteiligungsrechte können hinzukommen.

Die medizinische Leitung sollte keine rechtlich nicht geprüften Kündigungen, Aufhebungsangebote oder verbindlichen Nebenabreden erklären. Prüfen Sie Entscheidungsbefugnis, Fristen, Beteiligung, Umsetzung in Dienstplänen und Patientenversorgung. Halten Sie fest, welche Konsequenz auf welche Feststellung gestützt wird. Über Rehabilitationsmaßnahmen ist ebenfalls zu entscheiden, wenn eine zuvor kommunizierte Belastung sich nicht trägt.

- ☐ Arbeitsrechtliche Prüfung eingeholt
- ☐ Beteiligungsrechte beachtet
- ☐ Tat und Verdacht unterschieden
- ☐ Zweiwochenfrist gesondert geprüft
- ☐ Patientenversorgung organisiert
- ☐ Kommunikationsfolgen mitbedacht

Geprüfte Handlungsoptionen / Tatsachengrundlage / Interessenabwägung

Freigabe / Beteiligung / Frist / Zuständigkeit für Umsetzung

22 Patienten, Minderjährige, externe Stellen

Betrifft ein Hinweis Patienten oder besonders schutzbedürftige Personen, sind klinische Sicherheit, unabhängige Versorgung und die dafür zuständigen Schutzstrukturen sofort einzubeziehen. Keine weitere alleinige Behandlung durch die beschuldigte Person, wenn ein konkret festgestelltes Risiko eine Schutzmaßnahme erfordert. Dokumentation in der Patientenakte richtet sich nach behandlungsbezogener Erforderlichkeit; die gesamte Untersuchungsakte gehört dort nicht hinein.

Bei Kindern oder Jugendlichen sind die einschlägigen Kinderschutzverfahren und Voraussetzungen einer Informationsweitergabe, etwa nach § 4 KKG, fachkundig zu prüfen. Ein intern genutztes Formular ersetzt keine Kinderschutzberatung. Auch gegenüber Erwachsenen mit eingeschränkter Einwilligungsfähigkeit sind Vertretung, Schutzbedarf und Geheimnisschutz gesondert zu klären. [L9, L12]

Meldungen an Ärztekammer, Aufsicht, Versicherer, Hochschule oder Datenschutzbehörde ergeben sich nicht pauschal aus jedem Vorwurf. Prüfen Sie jeweils Pflicht, Befugnis, Frist, Adressat und erforderlichen Umfang. Die 72-Stunden-Frist nach Art. 33 DSGVO betrifft eine meldepflichtige Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten; ein Übergriff allein ist nicht automatisch eine solche Datenschutzverletzung. [L8]

- ☐ Klinische Gefährdung geprüft
- ☐ Kinderschutz bei Bedarf eingeschaltet
- ☐ Datenschutzvorfall gesondert bewertet
- ☐ Patientenakte und Fallakte getrennt
- ☐ Keine pauschale Kammermeldung
- ☐ Weitergabe auf Erforderliches begrenzt

Besondere Schutzbedürftigkeit / Versorgung / beteiligte Fachstelle

Externe Mitteilung: Rechtsgrundlage / Empfänger / Umfang / Frist / Freigabe

23 Kommunikation im Team und nach außen

Bestimmen Sie eine zuständige Person für interne und externe Auskünfte. Das Team benötigt klare Informationen zur Arbeitsorganisation und zu erreichbaren Anlaufstellen, regelmäßig aber keine intimen Einzelheiten. Ein möglicher Text lautet: „Wir prüfen einen gemeldeten Vorgang nach dem dafür vorgesehenen Verfahren. Schutzmaßnahmen sind organisiert. Bitte wenden Sie sich mit eigenen Wahrnehmungen vertraulich an die benannte Stelle.“

Unterbinden Sie Druck, Gerüchte, Abstimmungen von Aussagen und Abwertungen, ohne berechtigte Beratung oder zulässige Meldungen zu verbieten. Bei Dienständerungen nur die organisatorisch erforderlichen Angaben kommunizieren. Sichern Sie öffentliche Beiträge rechtmäßig, wenn sie für Schutz oder Verfahren relevant sind; reagieren Sie nicht spontan in sozialen Medien.

Vor einer Presseauskunft sind Persönlichkeitsrechte, Identifizierbarkeit auch ohne Namen, Patientengeheimnis, Verfahrensstand und institutionelle Zuständigkeit zu prüfen. Formulierungen wie „Täter“ oder „erfundener Vorwurf“ verlangen eine tragfähige Grundlage. Eine spätere Korrektur muss den tatsächlich erreichten Empfängerkreis berücksichtigen. Ein interner Vermerk allein beseitigt eine zuvor verbreitete Fehlinformation nicht.

- [ ] Eine Auskunftsstelle benannt
- [ ] Beratungsrechte gewahrt
- [ ] Korrekturweg vorbereitet
- [ ] Keine identifizierenden Details verbreitet
- [ ] Keine Vorverurteilung kommuniziert
- [ ] Dienstplanbegründung datensparsam

Freigegebene Kernaussage / Empfängerkreis / verantwortliche Person

Gerüchte oder öffentliche Beiträge / Sicherung / erforderliche Reaktion

24 Abschlussbericht und Ergebnisrückmeldung

Ein belastbarer Abschlussbericht enthält Auftrag, Verantwortliche, mögliche Interessenkonflikte, Methoden, befragte Funktionen, geprüfte Quellen, wesentliche Verfahrensschritte und Grenzen. Für jeden Einzelvorwurf folgen Feststellungen, Belegverweise, entlastende Umstände, Widersprüche, offene Punkte und eine begründete Einordnung. Empfehlungen und die spätere Entscheidung sind als solche zu kennzeichnen.

Die Entscheidung trifft die dazu befugte Stelle. Der Bericht soll nachvollziehbar sein, ohne unnötige intime oder medizinische Details zu vervielfältigen. Vollständige Anlagen, Managementzusammenfassung und Mitteilungen an Beteiligte können unterschiedliche Zugriffsgruppen haben. Legen Sie fest, wer die Richtigkeit der Darstellung und die Wahrung der Anhörungsrechte prüft.

Bei einer AGG-Beschwerde ist das Ergebnis mitzuteilen. Daraus folgt kein pauschaler Anspruch auf die vollständige Personalakte einer anderen Person oder sämtliche Sanktionsdetails. Die Rückmeldung sollte verständlich erklären, dass geprüft wurde, welche schutzbezogenen nächsten Schritte folgen und an wen weitere Hinweise gerichtet werden können. HinSchG-Rückmeldungen unterliegen ihren besonderen Grenzen. [L1, L6]

- ☐ Belegverweise vollständig
- ☐ Entlastendes sichtbar behandelt
- ☐ Offene Punkte ausdrücklich benannt
- ☐ Entscheidung vom Bericht getrennt
- ☐ Ergebnisrückmeldung erfolgt
- ☐ Empfängerkreise getrennt

Abschluss / Qualitätssicherung / Entscheidungsdatum / verantwortliche Stelle

Rückmeldung an wen / Inhalt / sicherer Kanal / verbleibende Fragen

25 Nachsorge, Repressalien und Rehabilitation

Ein Verfahren ist nicht mit dem letzten Interview abgeschlossen. Prüfen Sie, ob Schutzmaßnahmen greifen, Dienst- und Ausbildungsbedingungen fair bleiben und die Beteiligten notwendige Unterstützung erreichen. Repressalien können offen auftreten, aber auch als Entzug von OP-Einsätzen, ungünstige Beurteilung, ausbleibende Rotation, Ausschluss aus Fortbildungen oder sozialer Druck. Maßnahmen gegen berechtigte Beschwerdeausübung und unterstützende Zeugen sind unzulässig. [L1, L6]

Als praktische Kontrollpunkte kommen Gespräche nach einer Woche, nach einem Monat und nach drei Monaten in Betracht; dies sind keine gesetzlichen Standardfristen. Prüfen Sie objektive Veränderungen und deren sachliche Gründe. Betriebsärztliche oder psychosoziale Unterstützung ist freiwillig und organisatorisch vom Untersuchungsteam zu trennen. Diagnosen gehören nicht ohne Rechtsgrund in die Fallakte. [L13]

Wenn sich belastende Mitteilungen als unzutreffend erweisen oder eine Entscheidung aufgehoben wird, sind erforderliche Korrekturen und angemessene Rehabilitation zu planen. Bei einem ungeklärten Sachverhalt darf weder die meldende Person automatisch als Lügner noch die beschuldigte Person als überführter Täter behandelt werden. Schutzbedarf und faire Arbeitsbedingungen können dennoch weiter zu überprüfen sein.

- ☐ Dienst- und Ausbildungsfolgen geprüft
- ☐ Repressalien aktiv abgefragt
- ☐ Unterstützung unabhängig angeboten
- ☐ Schutzmaßnahmen neu bewertet
- ☐ Unzutreffende Aussagen korrigiert
- ☐ Lösch- und Aufbewahrung geprüft

Nachsorgetermine / sichere Kontaktperson / konkrete Warnzeichen

Notwendige Korrektur / Rehabilitation / Wirksamkeitsnachweis

26 Prävention im ärztlichen Führungsalltag

Ein Schutzkonzept braucht erreichbare Meldewege außerhalb der unmittelbaren Hierarchie, einen verbindlichen Bearbeitungsablauf, klare Zuständigkeiten und geschulte Führungskräfte. Besondere Risiken bestehen dort, wo Karrierebewertung, operative Ausbildung, Vertragsverlängerung und persönliche Nähe zusammenfallen. Regeln für Untersuchungsräume, Umkleiden, Dienstreisen, Feiern und digitale Kommunikation sollten konkret und praktikabel sein.

Ermitteln Sie Gefährdungen auch aus Arbeitsorganisation und psychischer Belastung. Geeignete Maßnahmen können verlässliche Aufsicht, transparente Vergabe von Ausbildungsgelegenheiten, sichere Rückzugs- und Meldewege sowie kontrollierbare Regeln für Alleinsituationen sein. Schulungen allein ersetzen keine strukturelle Risikobearbeitung. Die Wirksamkeit ist anhand vorher festgelegter Kriterien zu prüfen. [L2, L13]

Eine steigende Zahl von Meldungen kann auf bessere Erreichbarkeit oder mehr Vertrauen hinweisen; sie beweist allein weder eine Zunahme von Übergriffen noch den Erfolg des Konzepts. Eine niedrige Zahl beweist keine sichere Kultur. Verwenden Sie anonymisierte Prozessdaten sparsam, vermeiden Sie Reidentifizierbarkeit kleiner Teams und prüfen Sie Bearbeitungszeiten, Schutzumsetzung und wiederkehrende Organisationsmängel.

- ☐ Meldeweg außerhalb der Hierarchie
- ☐ Ausbildungschancen transparent
- ☐ Alleinsituationen überprüft
- ☐ Gefährdungsbeurteilung aktualisiert
- ☐ Wirksamkeit statt Schulungszahl geprüft
- ☐ Kleine Teams vor Rückschluss geschützt

Drei vorrangige strukturelle Risiken / bisherige Schutzlücken

Maßnahme / Verantwortlicher / Termin / überprüfbarer Wirksamkeitsmaßstab

27 Forschung einordnen und Grenzen beachten

Die qualitative Untersuchung von Drossard und Mitautoren beschreibt Wahrnehmungen und Bewältigungsstrategien anhand von zwölf Interviews mit Medizinstudierenden im Praktischen Jahr. Sie erschließt Erfahrungen und institutionelle Hürden, liefert aber keine repräsentative Häufigkeitsschätzung für sämtliche Ärzte oder Kliniken. [F1]

Die nationale Querschnittsbefragung von Förstel, Vogt und Drossard umfasst 5.681 Antworten aus 44 deutschen medizinischen Fakultäten; 42,1 Prozent berichteten die dort erfassten Erfahrungen. Die nachträglich berichtigte Meldequote beträgt 12,7 Prozent der Betroffenen (n = 2.392). Die Korrektur muss zusammen mit der Hauptpublikation gelesen werden. Selbstselektion, Erinnerungs- und Erhebungsbedingungen begrenzen die Übertragbarkeit. Die Zahlen sind keine Quote gerichtlich erwiesener Straftaten und keine Aussage über die Richtigkeit einer einzelnen Beschuldigung. [F2, F4]

Für Führungskräfte folgt daraus eine praktische Aufgabe: Zugänge verbessern und Hinweise methodisch fair prüfen. Aus Gruppendaten darf weder die Schuld einer konkreten Person noch eine Quote bewusster Falschbeschuldigungen abgeleitet werden. Dieses Handbuch ist ein rechtlich orientiertes Arbeitsinstrument; seine Formulare sind eigenständig entwickelt und kein wissenschaftlich validierter Test zur Wahrheitsfeststellung.

- ☐ Hauptpublikation und Korrektur gelesen
- ☐ Studien und Einzelfall getrennt
- ☐ Keine Falschbeschuldigungsquote abgeleitet
- ☐ Formulare nicht als Test eingesetzt

Für unsere Einrichtung relevante Melde- oder Schutzbarriere

Konkrete Verbesserung / Verantwortlicher / Überprüfung

28 Kurze Beratung zu typischen Situationen

„Die Person will nur reden, ich soll nichts unternehmen.“ Erklären Sie vor weiteren Details Ihre Rolle und Grenzen. Klären Sie akute Risiken und verfügbare unabhängige Beratung. Ob und in welchem Umfang Sie handeln müssen, richtet sich nach den konkreten Informationen; völlige Untätigkeit kann ebenso falsch sein wie eine unnötige breite Offenlegung.

„Gegen unseren besten Oberarzt – das kann nicht sein.“ Leistung und Ansehen ersetzen keine Sachverhaltsprüfung. Bei enger persönlicher Bindung die Fallführung abgeben. „Es steht Aussage gegen Aussage.“ Dann sorgfältig getrennt erheben, mögliche unabhängige Indizien prüfen und verbleibende Unsicherheit benennen. Eine interne Führungskraft sollte keine Glaubhaftigkeitsdiagnose improvisieren.

„Wir entschuldigen uns, dann ist es erledigt.“ Eine freiwillige Entschuldigung beseitigt weder Schutzbedarf noch notwendige Prüfung. Keine verpflichtende Mediation bei einem ernsthaften Übergriffsvorwurf. „Die Staatsanwaltschaft hat eingestellt.“ Grund und Bedeutung der Einstellung prüfen; sie beweist nicht automatisch eine Lüge. „Wir brauchen sofort einen Anwalt.“ Zuerst klären, ob die Klinik eine Untersuchung beauftragen oder die Führungskraft persönliche Beratung benötigt. KLEIN.LEGAL kann hierzu nach Konfliktprüfung den passenden Mandatsumfang abstimmen.

- ☐ Keine informelle Zwangslösung
- ☐ Keine Vorabzusage zum Ergebnis
- ☐ Persönliche Risiken erkannt
- ☐ Mandatsrolle vor Datenübergabe klären

Welche Situation liegt vor / was ist heute tatsächlich zu entscheiden?

Benötigte rechtliche Klärung / gewünschter Mandant / sichere Rückrufzeit

29 Formular: Erstaufnahme und Kontakt

Nur die für den ersten Schutz- und Bearbeitungsschritt erforderlichen Angaben aufnehmen. Unbekannte Daten offenlassen oder als unbekannt kennzeichnen. Keine Diagnose und keine rechtliche Schlussfolgerung in ein Tatsachenfeld eintragen. Bei mehreren Ereignissen die Chronologie ergänzen.

Vor identifizierenden Angaben Rollen und Vertraulichkeitsgrenzen erläutern. Für eine erste Kanzleianfrage genügt zunächst eine knappe, möglichst pseudonymisierte Beschreibung; Namen zur Konfliktprüfung erst über einen abgestimmten geeigneten Weg übermitteln.

- ☐ Vertraulichkeitsgrenzen erklärt
- ☐ Unterstützung und Pausen angeboten
- ☐ Informationsquelle gekennzeichnet
- ☐ Kein automatischer Versand

Fallkennung / tatsächliches Erstellungsdatum / aufnehmende Person und Funktion

Meldende Person oder Kennung / Rolle / bevorzugter sicherer Kontakt

Betroffene Person(en) / beschuldigte Person(en) / Hierarchie oder Abhängigkeit

Wann, wo, welcher konkrete Vorgang? Quelle: eigene Wahrnehmung oder Mitteilung

Aktuelle Gefährdung / nächste Begegnung / medizinischer Bedarf

Wünsche / bereits informierte Stellen / nächster Schritt und Rückmeldetermin

30 Formular: Risiko- und Sofortmaßnahmenplan

Eine Einschätzung für den aktuellen Zeitpunkt erstellen und nach neuen Erkenntnissen aktualisieren. Betroffene Beschäftigte, Patienten und andere gefährdete Personen getrennt betrachten. Risikoeinstufung mit Tatsachen begründen; dieses Raster berechnet keine Tatwahrscheinlichkeit.

Jede Maßnahme braucht eine entscheidungsbefugte Person, tatsächliche Umsetzung und einen Überprüfungstermin. Bleibt eine Maßnahme aus, ist die Begründung ebenfalls zu dokumentieren.

- ☐ Sofort handeln
- ☐ Heute klären
- ☐ Zeitnah bearbeiten
- ☐ Risikoeinstufung begründet
- ☐ Patientenrisiko gesondert geprüft
- ☐ Keine Schuldentscheidung vorweggenommen

Aktuelle Risiken / konkrete Grundlage / fehlende Informationen

Mögliche nächste Begegnung / Dienst / Behandlungssituation / Zeitdruck

Schutzwunsch / Alternativen / Auswirkungen auf Ausbildung und Versorgung

Beschlossene Maßnahmen / Beginn / zuständige Freigabe

Umsetzung bestätigt durch / Zeitpunkt / Information an wen

Wirksamkeitsprüfung am / Ergebnis / Anpassung oder Beendigung

31 Formular: Rollen und Interessenkonflikte

Benennen Sie Funktionen und Befugnisse ausdrücklich. Die nachstehende Zuordnung ist eine Arbeitshilfe, kein Ersatz für gesellschaftsrechtliche Vertretungsmacht, bestehende Beschwerdeordnungen oder Beteiligungsrechte. Bei personeller Nähe eine unbefangene Eskalationslinie festlegen.

- ☐ Vorbefassung abgefragt
- ☐ Persönliche Beratung getrennt
- ☐ Stellvertretung geregelt
- ☐ Datensicht nach Aufgabe begrenzt

Fallkennung / Auftraggeber / entscheidungsbefugte Stelle

Funktion / Person	Aufgabe / Befugnis	Nähe / Eigeninteresse	Vertretung / Grenze

32 Formular: Untersuchungsplan und Auftrag

Der freigegebene Plan bildet den aktuellen Umfang der Untersuchung ab. Für jede Erweiterung Anlass, Freigabe und Auswirkungen dokumentieren. Die unterschriftsberechtigte Stelle und das beauftragte Team müssen den gleichen Auftragsumfang zugrunde legen.

Die Nennung von KLEIN.LEGAL in diesem Formular beauftragt die Kanzlei nicht. Mandatsannahme, Konfliktprüfung, Leistungsumfang und Vergütung sind gesondert zu vereinbaren.

- ☐ Auftrag schriftlich bestimmt
- ☐ Unabhängigkeit geprüft
- ☐ Fristenverantwortung zugeordnet
- ☐ Sicherer Informationsweg vereinbart

Auftraggeber / Vertretungsbefugnis / Fallleitung / externe Beratung

Prüffragen / Zeitraum / Organisationseinheit / Abgrenzungen

Freigegebene Interviews / Quellen / Sicherung / Auswertungsgrenzen

Rechtsgrundlagen / Datenschutz / Beteiligung / Rechte der Befragten

Meilensteine / Zwischenberichte / Eskalationsschwellen / Budget

Freigabe am und durch / Umfangsänderungen / Berichtsempfänger

33 Formular: Ereignis- und Verfahrenschronologie

Erfassen Sie das behauptete Ereignis und spätere Bearbeitungsschritte getrennt, jeweils mit der tatsächlichen Informationsquelle. „Ungefähr“, „nicht bekannt“ und alternative Zeitangaben ausdrücklich kennzeichnen. Nachträgliche Ergänzungen nicht rückdatieren.

Keine gemeinsame Erzählung vereinbaren. Bei Fortsetzung Fallkennung und Blattnummer beibehalten und die Fassung mit Datum erhalten.

Fallkennung / Blattnummer / erstellt durch und am

Zeitpunkt / Sicherheit	Ereignis / Verfahrensschritt	Quelle / Belegkennung	Offene Frage / Ergänzung

34 Formular: Beweismittel und Übergabekette

Jede Anlage erhält eine eigene Kennung. Originalquelle, rechtmäßiger Zugang, Sicherungszeitpunkt und alle Bearbeitungsschritte festhalten. Ein Beleg kann mehrere Deutungen zulassen; im Register zunächst beschreiben statt bewerten.

Für weitere Übergaben ein Zusatzprotokoll verwenden. Belastende, entlastende und unklare Unterlagen gleichermaßen erhalten. Patientendaten nicht ohne berechtigten Zweck übernehmen.

- ☐ Original gesichert
- ☐ Zugriff rechtlich freigegeben
- ☐ Arbeitskopien gekennzeichnet
- ☐ Sicherung und Auswertung getrennt

Fallkennung / verantwortliche Aktenführung / Ablage- und Zugriffsregel

Anlage / Originalquelle	Sicherung / Zeit / Person	Änderung / Prüfsumme	Übergabe / Empfänger / Zeit

35 Formular: Gespräch mit meldender Person

Vor Beginn Zweck, Rolle, Dokumentation, Empfänger und Vertraulichkeitsgrenzen erläutern. Zuerst frei erzählen lassen; nur erforderliche Präzisierungen erfragen. Bereits vorhandene Schilderungen können unnötige Wiederholungen vermeiden. Gewünschte Unterstützung und aktuelle Sicherheit bleiben eigenständige Themen.

Wörtliche Zitate nur als solche kennzeichnen, wenn sie entsprechend festgehalten wurden. Sonst „sinngemäß“. Fragen, Unterbrechungen und spätere Ergänzungen nachvollziehbar dokumentieren. Keine vorbereitete Erklärung als eigene Erinnerung unterschreiben lassen.

- ☐ Rolle und Dokumentation erklärt
- ☐ Keine Antwort vorgegeben
- ☐ Pausen und Begleitung geklärt
- ☐ Erstfassung und Ergänzungen erhalten

Fallkennung / Datum / Dauer / Teilnehmende / Rolle und Begleitung

Freie Schilderung / Wortlaut oder sinngemäß / zeitliche Sicherheit

Eigene Wahrnehmung / später erfahren / Quelle / frühere Gespräche

Offene Fragen und Antworten / Unklarheiten / benannte Zeugen und Belege

Schutz- und Unterstützungswünsche / vereinbarter nächster Kontakt

Durchsicht angeboten / Korrekturen / Bestätigung oder fehlende Bestätigung

36 Formular: Einzelinterview mit Zeugen

Jede Person getrennt befragen und ihr eigenes Wissen aufnehmen. Erfragen, was selbst gesehen oder gehört wurde, was erst später mitgeteilt wurde und von wem. Hinweise auf mögliche Abhängigkeiten und vorherige Gespräche sachlich erfassen, ohne daraus vorschnell ein Motiv abzuleiten.

Das Gespräch soll die konkrete Prüffrage klären. Keine Aufforderung, das Team zu befragen oder eine gemeinsame Darstellung zu erstellen. Rechte, mögliche Selbstbelastung und zulässige Mitwirkung vorab rollenbezogen prüfen.

- ☐ Einzeln befragt
- ☐ Eigenes Wissen getrennt
- ☐ Offene Fragen dokumentiert
- ☐ Keine Aussageabsprache angeregt

Fallkennung / Zeugenkennung / Funktion / Datum / Interviewer / Begleitung

Rolle erklärt / Mitwirkungsfragen / benötigte unabhängige Beratung

Eigene Beobachtung: Ort / Zeit / Handlung / Worte / Wahrnehmungsbedingungen

Später erfahren: wann / von wem / Inhalt / frühere Gespräche zum Vorgang

Entlastende oder abweichende Angaben / Unterlagen / weitere offene Fragen

Durchsicht und Korrekturen / Rückfragenweg / geschützter Kontakt

37 Formular: Anhörung der beschuldigten Person

Die Anhörung wird ergebnisoffen geführt. Konkreten Vorhalt, Vorbereitungszeit und Möglichkeit unabhängiger Beratung dokumentieren. Keine schematische Schuldannahme aus Schweigen. Bei neuen wesentlichen Erkenntnissen die Notwendigkeit einer ergänzenden Anhörung prüfen.

Die arbeitsrechtliche Wirksamkeit einer Maßnahme, insbesondere einer Verdachtskündigung, erfordert eine gesonderte Prüfung. Dieses Protokoll begründet keine Pflicht zu einem Geständnis oder zum Verzicht auf Rechtsbeistand.

- ☐ Vorwurf konkret vorgehalten
- ☐ Beratungsmöglichkeit geklärt
- ☐ Entlastung vollständig aufgenommen
- ☐ Keine Erklärung erzwungen

Fallkennung / Datum / Teilnehmende / Information und Vorbereitung

Konkret mitgeteilter Vorwurf / Zeitpunkt / Ort / Verhalten / Kontext

Stellungnahme oder keine Stellungnahme / eigene Darstellung

Benannte entlastende Unterlagen / Zeugen / alternative Erklärungen

Präzisierende Fragen und Antworten / notwendige weitere Prüfung

Durchsicht / Korrekturen / ergänzender Vorhalt / nächster Kontakt

38 Formular: Feststellungs- und Belegmatrix

Jeden Einzelvorwurf getrennt bewerten. Die Entscheidungskategorie ist begründet zu wählen; Unsicherheit und Grenzen dürfen nicht in einer scheinbar exakten Punktzahl verschwinden. Quellenabhängigkeit beachten und Entlastung ausdrücklich aufnehmen.

„Nicht feststellbar“ bedeutet nicht „bewusst falsch“. Für die Annahme einer vorsätzlichen Falschbehauptung wären eigene tragfähige Feststellungen erforderlich. Eine strafrechtliche Schuldentscheidung trifft dieses Formular nicht.

- ☐ Belastung und Entlastung geprüft
- ☐ Abhängige Quellen erkannt
- ☐ Anhörung berücksichtigt
- ☐ Offene Punkte nicht verschwiegen

Fallkennung / Bewertung durch / Datum / zugrunde liegender Prüfmaßstab

Einzelvorwurf / Prüffrage	Belege / Gegenbelege	Alternative / offene Lücke	Feststellung / Begründung

39 Formular: Entscheidung und Abschlusskontrolle

Der Bericht und die Entscheidung sind getrennte Dokumente beziehungsweise klar getrennte Abschnitte. Für jede Maßnahme Tatsachengrundlage, Rechtsprüfung, Alternativen und zuständige Freigabe benennen. Rückmeldungen an Beteiligte müssen deren Rechte und den Schutz anderer Personen berücksichtigen.

Fehlende Klärbarkeit ausdrücklich festhalten. Schutzmaßnahmen, Nachsorge und mögliche Rehabilitation auch dann prüfen. Keine gesamte Fallakte ohne Zweck- und Empfängerprüfung verteilen.

- ☐ Anhörung und Entlastung berücksichtigt
- ☐ Befugnis und Beteiligung geprüft
- ☐ AGG-Ergebnis mitgeteilt
- ☐ Keine unnötigen Details weitergegeben
- ☐ Umsetzung kontrolliert
- ☐ Rehabilitation bei Bedarf geplant

Fallkennung / Berichtsfassung / entscheidende Stelle / Entscheidungsdatum

Feststellungen je Vorwurf / nicht klärbare Punkte / Belegverweise

Maßnahmen / Alternativen / Rechtsprüfung / Beteiligung / Fristen

Umsetzung durch / Termin / Patienten- und Ausbildungsorganisation

Rückmeldungen: an wen / Inhalt / Kanal / Zeitpunkt

Nachsorge / Korrekturen / Aufbewahrung / Zugriff / Löschprüfung

40 Formular: Nachsorge und Maßnahmenverfolgung

Jede Maßnahme benötigt eine verantwortliche Person und eine überprüfbare Erledigung. Kontrollieren Sie tatsächliche Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, mögliche Repressalien, neue Kontakte und organisatorische Schutzlücken.

Zeitziele von einer Woche, einem Monat oder drei Monaten sind praktische Vorschläge; individuelle Schutzbedürfnisse können frühere oder weitere Termine verlangen. Psychosoziale Unterstützung nicht als Nachweis von Glaubwürdigkeit oder als Bedingung für Schutz behandeln.

- ☐ Dienstplan und Ausbildung geprüft
- ☐ Repressalien abgefragt
- ☐ Unterstützung freiwillig angeboten
- ☐ Korrekturen weiterverfolgt

Fallkennung / vereinbarte sichere Kontaktperson / Nachsorgezeitraum

Maßnahme / Kontrollfrage	Verantwortlich / Termin	Ergebnis / Beleg	Anpassung / nächste Prüfung

41 Formular: Fristen- und Rückmelderegister

Gesetzliche Fristen und interne Zeitziele getrennt führen. Auslöser, mögliche Kenntniszeitpunkte, Berechnung und verantwortliche Rechtsprüfung dokumentieren. Bei Zweifeln frühzeitig handeln und rechtlichen Rat einholen; ein ausgefülltes Register garantiert keine Fristwahrung.

Insbesondere AGG-Geltendmachung, Entschädigungsklage, außerordentliche Kündigung, mögliche Strafanträge und anwendbare HinSchG-Rückmeldungen prüfen. Der Beginn kann je nach Anspruch und Sachlage unterschiedlich sein. Ein internes Verfahren hemmt Fristen nicht automatisch. [L1, L4, L6, L7, L9]

- ☐ Fristauslöser rechtlich geprüft
- ☐ Gesetz und Arbeitsziel getrennt
- ☐ Kalender und Vertretung eingerichtet
- ☐ Keine automatische Hemmung angenommen

Fallkennung / Fristenverantwortung / Stellvertretung / heutiger Prüfstand

Frist / Rechtsgrundlage	Auslöser / Kenntnis / Quelle	Berechnet bis / geprüft durch	Verantwortlich / Erledigung

42 Formular: Vertrauliche Mandatsanfrage

Sie müssen die ersten Schritte nicht allein festlegen. KLEIN.LEGAL berät Kliniken und ärztliche Führungskräfte zu internen Compliance-Untersuchungen und verteidigt beschuldigte Ärzte. Eine Geschädigtenvertretung wird nicht angeboten. Klinikinteressen und persönliche Verteidigungsinteressen sind getrennt zu prüfen; bei widerstreitenden Interessen wird die Vertretung nicht übernommen. Mandant und Rolle stehen deshalb vor der Sachbearbeitung fest. Arbeitsrechtliche, datenschutzrechtliche und forensische Spezialfragen werden im konkreten Umfang abgestimmt. Es wird kein bestimmtes Ergebnis zugesagt.

Für den ersten Kontakt genügt eine kurze Beschreibung von Rolle, Dringlichkeit und gewünschter Unterstützung. Senden Sie dieses ausgefüllte Handbuch und Patientendokumente erst nach Vereinbarung eines geeigneten sicheren Übermittlungswegs. Download, Ausfüllen und Kontaktaufnahme begründen noch kein Mandat. Auftraggeber, Vertretungsbefugnis, Leistungsumfang, Vergütung und ausdrückliche Annahme werden gesondert geklärt.

Kontakt: https://www.klein.legal/kontakt · Telefon 0721 15101010 · office@klein.legal. Rechtsanwalt Matthias Klein, Fachanwalt für Strafrecht und Fachanwalt für Medizinrecht. Dieses Formular enthält keine automatische Versandfunktion und keine verbindliche Honorarvereinbarung.

- ☐ Organisationsmandat gewünscht
- ☐ Persönliche Beratung gewünscht
- ☐ Mandatsrolle noch zu klären
- ☐ Sicheren Übermittlungsweg abstimmen

Gewünschter Mandant / eigene Rolle / Vertretungsbefugnis für den Träger

Kurzer Anlass ohne unnötige Identitäts- oder Gesundheitsdaten / aktuelle Dringlichkeit

Benötigt: Schutzprüfung / Untersuchungsauftrag / Begleitung / persönliche Beratung

Sicherer Rückrufkontakt / erreichbare Zeiten / nächster kritischer Termin

Quellenverzeichnis

Abrufdatum sämtlicher Internetquellen: 22.10.2026. Primärquellen werden von Anbieterangaben und Kanzleihinweisen unterschieden. Die Formulare und praktischen Erfassungsraster sind eigenständig erstellt.

[L1] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere §§ 3 Abs. 4, 6, 12–16 und 22.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/agg/

[L2] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), insbesondere §§ 3, 5 und 13.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/

[L3] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), insbesondere § 26 Beschäftigtendaten; zusätzliche unionsrechtliche und trägerspezifische Anforderungen beachten.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/__26.html

[L4] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 626: wichtiger Grund und Zweiwochenfrist.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/__626.html

Quellenverzeichnis · Fortsetzung

[L5] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere §§ 87, 99 und 102. Für öffentliche und kirchliche Träger andere Beteiligungsregime gesondert prüfen.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/

[L6] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), insbesondere §§ 2, 8–9, 17–18 und 33–36.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/

[L7] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), § 61b Abs. 1: Klagefrist bei Entschädigung nach § 15 AGG.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/arbgg/__61b.html

[L8] Europäische Union.
Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO), insbesondere Art. 5–6, 9–10, 13–15, 17, 24, 28, 30, 32–33 und 88.
Amtlicher Normtext; Abruf 22.10.2026

https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj?locale=de

Quellenverzeichnis · Fortsetzung

[L9] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Strafgesetzbuch (StGB), insbesondere §§ 77b, 138, 164, 177, 184i, 201 und 203. Voraussetzungen im Einzelfall prüfen.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/

[L10] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), insbesondere § 43a Abs. 4: widerstreitende Interessen.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/brao/__43a.html

[L11] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Strafprozessordnung (StPO), insbesondere §§ 53, 94–97 und 102–110.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/stpo/

[L12] Bundesrepublik Deutschland; Gesetze im Internet.
Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG), § 4: Beratung und Übermittlung durch Geheimnisträger bei Kindeswohlgefährdung.
Konsolidierter Online-Text; Abruf 22.10.2026

https://www.gesetze-im-internet.de/kkg/__4.html

Quellenverzeichnis · Fortsetzung

[L13] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).
Unterstützung für Führungskräfte, Kampagne #GewaltAngehen: Gefährdungsbeurteilung, Prävention und Nachsorge. Allgemeine Arbeitsschutzempfehlung, keine spezielle Verfahrensordnung für interne Sexualdeliktsermittlungen.
Anbieter-/Institutioneninformation; Abruf 22.10.2026

https://www.dguv.de/gewalt-angehen/fuehrungskraefte/index.jsp

[F1] Drossard S, Warnken I, Kuchenbaur M, Härtl A, Hege I.
#MEDToo – sexual harassment in medical education: perceptions and coping strategies of medical students in Germany, a qualitative study. BMC Medical Education 26, 584.
02.04.2026

https://doi.org/10.1186/s12909-026-09090-1

[F2] Förstel M, Vogt M, Drossard S.
Sexual harassment at German medical schools – a national cross-sectional study. BMC Medical Education 26, 558.
27.02.2026; korrigierte Fassung beachten

https://doi.org/10.1186/s12909-026-08890-9

[F4] Förstel M, Vogt M, Drossard S.
Correction to: Sexual harassment at German medical schools – a national cross-sectional study. Meldequote berichtigt auf 12,7 % der Betroffenen (n = 2.392).
29.08.2026

https://doi.org/10.1186/s12909-026-10287-7

Quellenverzeichnis · Fortsetzung

[D1] NetzBeweis GmbH / Anbieterinformation.
Webformular zur Sicherung öffentlich erreichbarer Webseiten. Anbieterbeschreibung, kein unabhängiger Wirksamkeitsnachweis.
Leistungsstand abgerufen 22.10.2026

https://www.netzbeweis.com/web/

[D2] NetzBeweis GmbH / Anbieterinformation.
Browser-Erweiterung zur Dokumentation zugänglicher Webseiten und privater Chats, etwa WhatsApp Web. Kostenpflichtiger Dienst; Datenschutz und Berechtigung vor Nutzung prüfen.
Leistungsstand abgerufen 22.10.2026

https://www.netzbeweis.com/browser-extension/

Zusatzprotokoll 1 · beliebig fortsetzen

Kennzeichen · Person oder Ereignis · Blattnummer

Erstellt am · Uhrzeit · Verfasser · Bezug zur Ausgangsnotiz

Eigene Wahrnehmung / Wortlaut / Ablauf · Unsicherheit und Informationsquelle kennzeichnen

Ergänzung oder Berichtigung zu welcher früheren Angabe · Anlass und Quelle

Zusatzprotokoll 2 · beliebig fortsetzen

Kennzeichen · Person oder Ereignis · Blattnummer

Erstellt am · Uhrzeit · Verfasser · Bezug zur Ausgangsnotiz

Eigene Wahrnehmung / Wortlaut / Ablauf · Unsicherheit und Informationsquelle kennzeichnen

Ergänzung oder Berichtigung zu welcher früheren Angabe · Anlass und Quelle