

Fachgespräch zu arbeitsrechtlichen Themen bei Kindeswohlgefährdung durch Fachkräfte und durch andere Kinder - Tagesablauf

Tagesablauf am Montag, 25.09.2023

LARS 16. APRIL 2023, 18:58 UHR UTC

10.30 Uhr

Anreise, Anmeldung, Kaffee, Tee, Gebäck

11.00 Uhr

Begrüßung und Einstimmung in den Tag

11.20 Uhr

Arten institutioneller Gefährdung und ihre rechtlichen Grundlagen

Strafgesetzbuch, Bürgerliches Gesetzbuch, Sozialgesetzbuch VIII



Handlungsleitlinien für Kinderschutzkonzepte
zur Prävention und Intervention
in Kindertageseinrichtungen

124_handlungsleitlinien_kinderschutzkonzepte_i.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE



Handbuch_zum_Schutz_von_Kindern_und_Jugendlichen_web.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE

Sexueller Kindesmissbrauch in Einrichtungen

Was ist in einem Verdachtsfall zu tun?



Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

Verdacht_Kindesmissbrauch_Einrichtung_bmj.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE

Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen



kinder_und_jugendschutz_in_einrichtungen_2016_web.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE

Vortrag arbeitsrechtliche Instrumente

Fachgespräch zu arbeitsrechtlichen Themen bei Kindeswohlgefährdung durch Fachkräfte und durch andere Kinder - Arbeitsrechtliche Instrumente

Arbeitsrechtliche Instrumente und Beendigungsmöglichkeiten

PADLET

Wort einer Abmahnung
Sehr geehrte Frau ...
wir erteilen Ihnen hiermit eine Abmahnung, der folgender Sachverhalt zugrunde liegt:
Am 19.06.2017 waren Sie in dem Dienstplan für die Kalenderwoche ... für den Zeitraum 08:00 - 12:00 Uhr und von 12:30 - 14:30 Uhr zur Arbeitsleitung eingeteilt. Die Leitung Frau / Herr ... hatte die Arbeitspause für den Zeitraum 12:00 - 12:30 Uhr angeordnet. Ohne diese Pause in der vorgesehenen Zeit zu nehmen, verließen Sie um 14:05 Uhr unsere Einrichtung und teilten mit, dass Sie bereits um 14:00 Uhr Ihre werktägliche Arbeitszeit von sechs Stunden absolviert hätten.
Indem Sie die angeordnete Pausenzeit nicht einhielten und eigenmächtig die im Dienstplan eingetragene Einsatzzeit änderten, haben Sie entgegen einer ausdrücklichen Anweisung Ihrer weisungsbefugten Vorgesetzten gehandelt. Im Rahmen des Direktionsrechts hat die Leitung die Befugnis, die zeitliche Lage der Pausen und deren Länge sowie Ihre täglichen Arbeitszeiten in der Einrichtung festzusetzen.
Wir werden dieses Verhalten nicht hinnehmen und haben Sie aufzufordern, zukünftig den Weisungen des Dienstplans zu folgen und insbesondere die dort vermerkten Pausenzeiten so zu beachten, dass Sie zur vorgesehenen Zeit Ihre Pause machen.
Sollten Sie wiederholt gegen dienstliche Anweisungen, vor allem solche zur zeitlichen Lage Ihrer Pausen, verstoßen, müssen Sie mit weiteren rechtlichen Schritten bis hin zur Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.
Wir weisen darauf hin, dass diese Abmahnung Ihrer Personalakte hinzugefügt wird.
Mit freundlichen Grüßen
(...)
Erklärungen:

13.00 Uhr

Mittagspause

14.30 Uhr

Kleingruppenarbeit zu Urteilen zum Thema Kindeswohlgefährdung

15.15 Uhr

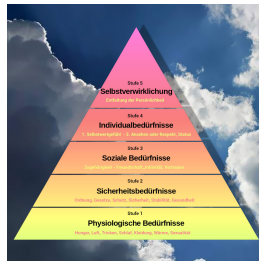
Verfahrensablauf bei vermutetem Machtmissbrauch, Übergriffe und Gewalt durch Fachkräfte in Institutionen

Vortrag zu Arten der Gefährdung und den rechtlichen Grundlagen

Fachgespräch zu arbeitsrechtlichen Themen bei Kindeswohlgefährdung durch Fachkräfte und durch andere Kinder_ Arten institutioneller Gefährdung

Arten institutioneller Gefährdung und ihre gesetzlichen Grundlagen

PADLET



12.00 Uhr

Arbeitsrecht

Arbeitsrechtliche Instrumente und Beendigungsmöglichkeiten

Muster einer Abmahnung für Nichteinhaltung der vorgegebenen Pausenzeiten

Sehr geehrte Frau ...

wir erteilen Ihnen hiermit eine Abmahnung, der folgender Sachverhalt zugrunde liegt:

Am 19.06.2017 waren Sie in dem Dienstplan für die Kalenderwoche ... für den Zeitraum 08:00 - 12:00 Uhr und von 12:30 - 14:30 Uhr zur Arbeitsleitung eingeteilt. Die Leitung Frau / Herr ... hatte die Arbeitspause für den Zeitraum 12:00 - 12:30 Uhr angeordnet. Ohne diese Pause in der vorgesehenen Zeit zu nehmen, verließen Sie um 14:05 Uhr unsere Einrichtung und teilten mit, dass Sie bereits um 14:00 Uhr Ihre werktägliche Arbeitszeit von sechs Stunden absolviert hätten.

Indem Sie die angeordnete Pausenzeit nicht einhielten und eigenmächtig die im Dienstplan eingetragene Einsatzzeit änderten, haben Sie entgegen einer ausdrücklichen Anweisung Ihrer weisungsbefugten Vorgesetzten gehandelt. Im Rahmen des Direktionsrechts hat die Leitung die Befugnis, die zeitliche Lage der Pausen und deren Länge sowie Ihre täglichen Arbeitszeiten in der Einrichtung festzusetzen.

Wir werden dieses Verhalten nicht hinnehmen und haben Sie aufzufordern, zukünftig den Weisungen des Dienstplans zu folgen und insbesondere die dort vermerkten Pausenzeiten so zu beachten, dass Sie zur vorgesehenen Zeit Ihre Pause machen.

Sollten Sie wiederholt gegen dienstliche Anweisungen, vor allem solche zur zeitlichen Lage Ihrer Pausen, verstoßen, müssen Sie mit weiteren rechtlichen Schritten bis hin zur Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Wir weisen darauf hin, dass diese Abmahnung Ihrer Personalakte hinzugefügt wird.

Mit freundlichen Grüßen

(...)

Erklärungen:

Abmahnung_Korrekturvereinbarung.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE

15.45 Uhr

Kaffeepause

16.00 Uhr

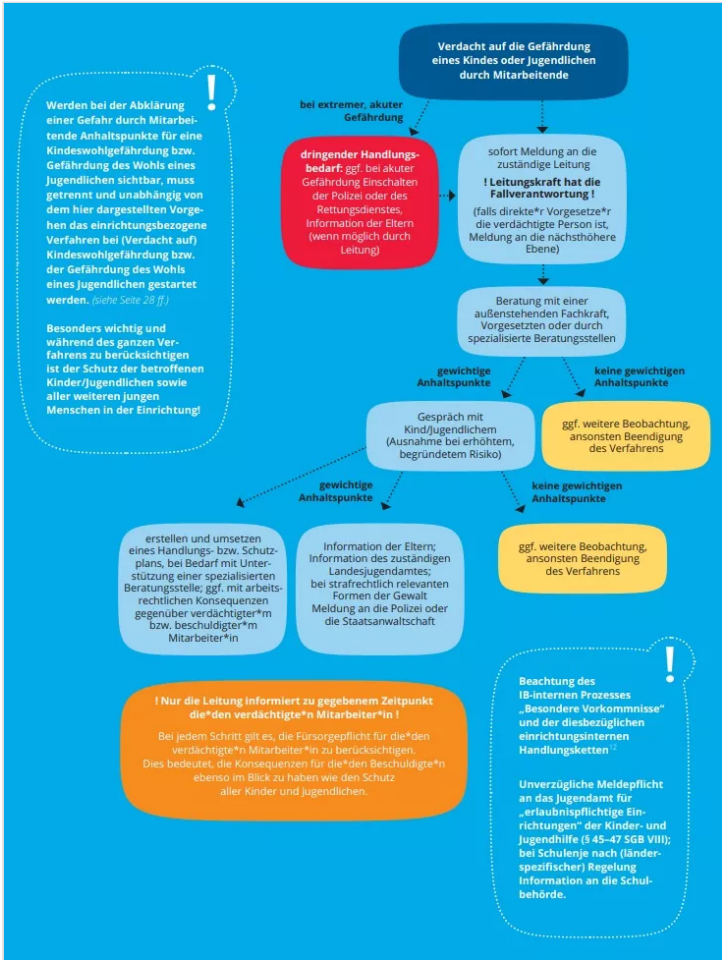
Fragen der Teilnehmer:innen

ggf. im Format "Troika Consulting"



17.00 Uhr

Blitzlichter des Tages und Ende



lastbar und zeitrennen herausgestellt. wir legen dabei großen Wert auf eine frühe und externe fachliche Begleitung Ihrer Einrichtung in diesem Verfahren.

Die Situationen, die zur Vermutung von Machtmissbrauch, Übergriffen und Gewalt führen, können sehr unterschiedlich sein. Vielleicht macht ein Mädchen oder Junge Andeutungen oder Sie beobachten ein sexuell übergriffiges Verhalten durch einen Erwachsenen oder durch andere Kinder oder Jugendliche. Vielleicht entdecken Sie kinderpornografisches Material auf einem Handy oder Rechner.

Bitte beachten Sie dabei:

Ein ganz wichtiger Punkt in der akuten Situation eines vermuteten oder tatsächlichen Vorfalls ist, dass Sie frühzeitig eine verantwortliche Person benennen, die nach Innen und Außen die Einrichtung vertritt. Dadurch vermeiden Sie sich widersprechende Aussagen. Eine Person verhält sich eindeutiger und ist einschätzbarer, als immer wechselnde Personen. Wählen Sie diese Person bewusst aus. Sie sollte diplomatisch sein, klar sprechen, verschiedene Sichtweisen und Blickwinkel ausdrücken und trotzdem eine eindeutige Haltung vertreten können.

in welchem Zusammenhang die Äußerung gerä-ten ist, ob sie spontan war oder durch bestimmte Themen oder Ereignisse ausgelöst wurde. Was haben Sie gesehen, gehört, von wem und was sind Ihre Gefühle.

- Informieren Sie Ihre Leitung. Sie entscheidet über die nächsten konkreten Schritte.
- Sollte der Verdacht Ihre Leitung betreffen, informieren Sie Ihren Träger.
- Halten Sie Kontakt zu dem Mädchen oder Jungen, aber versprechen Sie nicht, dass Sie alles für sich behalten werden.
- Stellen Sie in keinem Fall die verdächtige Person zur Rede. Dadurch kann das Kind oder der/die Jugendliche zusätzlich gefährdet werden.

Wichtig ist:

Zeitnahe, planvolles und abgestimmtes Handeln. Das ist umso wichtiger, wenn der Verdacht von Eltern oder Außenstehenden an Sie herangetragen wird.

Interne_Gef_hrdung__Verfahren.pdf
PDF-Dokument
PADLET DRIVE

