

## Das Fürsorgegespräch

### Definition:

Das Fürsorgegespräch ist ein Gespräch bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld und/oder der Zusammenarbeit führen.

### Ziel:

Das Fürsorgegespräch gehört zu gesundheitsorientierter Führung und soll der Verfestigung einer Situation vorbeugen. Ziel ist es, der betroffenen Person frühzeitig zu signalisieren, dass sie Unterstützung vonseiten des Arbeitgebers bzw. von Ihnen als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter erwarten kann, wenn sie dies wünscht.

### Beteiligte:

- **Unmittelbare Vorgesetzte bzw. unmittelbarer Vorgesetzter**
- **Betroffene Person**

### Ablauf:

Haben Sie als unmittelbare Vorgesetzte bzw. unmittelbarer Vorgesetzter den Eindruck, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme hat, die am Arbeitsplatz sichtbar werden und bei Fortsetzung des Verhaltens die Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten erwarten lassen, führen Sie mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch.

Im Gespräch bringen Sie ausschließlich die Fürsorge zum Ausdruck und bieten Unterstützung und Hilfe an.

### Inhalt des Gesprächs:

- Sprechen Sie Ihren persönlichen Eindruck an, dass die betroffene Person Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden. Benennen Sie die wahrgenommenen Auffälligkeiten oder Veränderungen konkret.
- Fragen Sie danach, ob die betroffene Person Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form. Bitten Sie sie auch, selber Lösungsvorschläge zu entwickeln.
- Geben Sie Hinweise auf die internen Hilfeangebote (Suchtbeauftragte, Betriebsärztlicher Dienst, Psychologisch-therapeutische Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, etc.) und externe Hilfemöglichkeiten (CARE, einschlägige Beratungsstellen, Arzt oder Ärztin).
- Vereinbarung eines Bilanzgesprächs nach sechs Wochen bis drei Monaten.

Bei positiver Verhaltensänderung ⇒ Keine weiteren Folgen

Sofern nach dem Fürsorgegespräch erneute Pflichtverletzungen vorkommen, müssen Sie entscheiden,

- ⇒ ob es nunmehr zu einem Personalgespräch in Form eines Kritikgesprächs, das in die Personalakte aufgenommen wird, kommt oder
- ⇒ ob die weiteren Gespräche im Rahmen des Stufenplans stattfinden, weil Sie davon ausgehen, dass die Auffälligkeiten in Verbindung mit Suchtmittelkonsum bzw. süchtigem Verhalten der betroffenen Person stehen.