

Das Klärungsgespräch

Definition:

Das Klärungsgespräch setzt die wiederholte oder schwerwiegende Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten voraus in Verbindung mit persönlichen, gesundheitlichen oder sozialen Problemen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, die nicht oder nicht eindeutig im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten gesehen werden.

Ziel:

Ziel des Klärungsgesprächs ist es, eine Rückmeldung zu den Auffälligkeiten zu geben, die Erwartungen an das zukünftige Verhalten zu benennen und konkrete Schritte zu vereinbaren sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote aufzuzeigen. Ein Ergebnis kann auch sein, konkretere Hinweise darauf zu bekommen, dass die betroffene Person Schwierigkeiten im Umgang mit Suchtmitteln hat.

Beteiligte:

- **Unmittelbare Vorgesetzte bzw. unmittelbarer Vorgesetzter**
- **Betroffene Person**
- Evt. Ihr Stellvertreter oder Ihre Stellvertreterin

Gesprächsvorbereitung:

Bereiten Sie das Gespräch möglichst schriftlich vor. Nutzen Sie zur Vorbereitung des Gesprächs die Beratung der Suchtbeauftragten. Nach vorheriger Rückfrage bei der betroffenen Person kann sie auch direkt am Gespräch beteiligt werden.

Inhalt des Gesprächs:

- Benennen Sie die konkreten Fakten (Zeit, Ort, Vorfall).
- Drücken Sie Ihre Besorgnis aus, dass die betroffene Person Probleme haben könnte, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.
- Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das weitere Arbeitsverhalten auf und beschreiben Sie es präzise.
- Geben Sie Hinweise auf interne Hilfeangebote Z.B. Suchtbeauftragte, betriebsärztlicher Dienst, Psychologisch-therapeutische Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, etc. und externe Beratungsmöglichkeiten. Halten Sie die Adressen von einschlägigen Fachberatungen z.B. Psychosoziale Beratung, Schuldnerberatung, CARE, Ehe- und Familienberatung, etc. bereit.
- Vereinbaren Sie konkret die weiteren Schritte und halten Sie dies schriftlich fest.
- Vereinbaren Sie ein Bilanzgespräch in einem angemessenen Abstand (ca. sechs Wochen bis drei Monate), um der betroffenen Person ausreichend Zeit für eine Verhaltensänderung zu geben und um über Ihre Einschätzung der weiteren Entwicklung des Verhaltens eine Rückmeldung zu geben.

Datum und Ergebnis des Gesprächs werden schriftlich festgehalten. Die Beteiligten erhalten eine Kopie des Protokolls.

Bei positiver Verhaltensänderung ⇒ Keine weiteren Folgen, Durchführung des Bilanzgesprächs nach sechs Wochen bis drei Monaten.

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

- ⇒ ob es nunmehr zu einem Personalgespräch in Form eines Kritikgespräches, 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.