

# I FÜRSORGEGESPRÄCH BEI WANZL

## Was bedeutet das?

■ Das Fürsorgegespräch ist eine feste Gesprächsstruktur bei Wanzl. Es besteht aus drei aufeinander aufbauenden Stufen und sorgt so für einen einheitlichen Ablauf. Ziel ist es, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu stärken und frühzeitig in einen offenen Austausch zu kommen.

### Wann werde ich zu einem Fürsorgegespräch eingeladen?

- Die Einladungen erfolgen **nicht zufällig**.
- Es gibt klar definierte Kriterien, die gemeinsam mit dem Betriebsrat (BR) und der Schwerbehindertenvertretung (SBV) festgelegt wurden.
- Grundlage sind die Fehlzeiten der letzten **zwölf Kalendermonate**.
- Ein Gespräch wird angeboten, wenn die definierten **Bradford-Faktoren\*** überschritten werden.

\* **Hinweis:** Der Bradford-Faktor ist eine Berechnungsformel, die Anzahl und Dauer der Fehlzeiten berücksichtigt.

### Wer nimmt an den drei Gesprächsstufen teil?

- 1. Fürsorgegespräch – Stufe 1:** Führungskraft (FK), Mitarbeiter (MA), ggf. Schwerbehindertenvertretung (SBV)
- 2. Fürsorgegespräch – Stufe 2:** FK, MA, Human Resources (HR), ggf. SBV
- 3. Fürsorgegespräch – Stufe 3:** FK, MA, HR, Betriebsrat (BR), ggf. SBV

An den einzelnen Stufen können also unterschiedliche Gesprächspartner beteiligt sein – entsprechend der Gesprächsstruktur.

### Das Fürsorgegespräch im Überblick

- **Wichtig:** Das Fürsorgegespräch ist **keine** Disziplinarmaßnahme.
- Sie müssen **keine Auskünfte** über Diagnosen oder konkrete Krankheitsbilder geben. Das Nicht-Nennen hat **keine** innerbetrieblichen oder arbeitsrechtlichen Nachteile.
- Alle Gespräche und Gesprächsprotokolle unterliegen strenger Vertraulichkeit und werden datenschutzkonform digital gesichert.
- Die Teilnahme ist für Mitarbeitende **verpflichtend**.
- Das Fürsorgegespräch ist **kein Teil des BEM-Verfahrens**, ermöglicht aber einen frühzeitigen Austausch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft.

### Warum ist die Teilnahme verpflichtend?

- Um einen offenen und vertrauensvollen Austausch zu ermöglichen.
- Zur Förderung eines gegenseitigen Verständnisses der individuellen Situation.
- Um gemeinsame Lösungswege zu entwickeln – passend zur jeweiligen Gesprächsstufe.
- Um das Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten oder wiederherzustellen.