Fürsorgepflicht[1]

§ ***Rechtsgrundlage: § 241 Abs. 2 BGB und §§ 617 - 619 BGB, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)***

Mit Fürsorgepflicht wird die Verpflichtung des Dienstgebers bezeichnet, bei allen Maßnahmen auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Mitarbeiters Rücksicht zu nehmen.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist eine der Treuepflicht des Arbeitnehmers entsprechende Grundpflicht aus dem Arbeitsverhältnis.

Sie umfasst eine Vielzahl von Schutzpflichten des Dienstgebers, die entweder durch gesetzliche Vorschriften oder durch Rechtsprechung der Arbeitsgerichte konkretisiert worden sind. Bei Verletzung dieser Schutzpflicht hat der Arbeitnehmer Unterlassungs-, Berichtigungs- und Schadenersatzansprüche gegen den Arbeitgeber.

Wenn keine gesetzliche Regelung besteht, lässt sich der Umfang der Fürsorgepflicht nur im Einzelfall nach Abwägung beiderseitiger Interessen festlegen. Insbesondere geht es dabei um den Schutz der Persönlichkeit, Schutz der Gesundheit sowie Schutz des Eigentums des Mitarbeiters.

Schutz der Persönlichkeit

Die Pflicht des Dienstgebers zum Schutz der Persönlichkeit des Mitarbeiters wird von den Arbeitsgerichten und dem Bundesverfassungsgericht aus dem Grundsatz von Treu und Glauben nach § 242 BGB abgeleitet.

Dieser Grundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, im Rahmen des Arbeitsvertrags das von der Verfassung geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Mitarbeiter zu schützen.
Daraus können sich sehr unterschiedliche Rechtspflichten ergeben.

Der Dienstgeber ist von den Vorverhandlungen bis nach der Beendigung des Dienstverhältnisses verpflichtet, personenbezogene Informationen nur zu erheben, zu speichern, zu verarbeiten und zu übermitteln, wenn und soweit dies im Rahmen

[1] *G. Schwarz-Seeberger,* in: ZMV, 6/2012, S. 307 ff.

der Zweckbestimmung des Dienstverhältnisses erforderlich ist oder durch Gesetz angeordnet oder durch die Einwilligung des Betroffenen gedeckt ist.

Er darf bei der Bewerberauswahl nur Fragen stellen, die für die Beurteilung der Eignung des Bewerbers erforderlich sind und nicht unzumutbar in dessen Persönlichkeitssphäre eingreifen.

In die Personalakte dürfen nur Daten aufgenommen (= gespeichert) werden, deren weitere Kenntnis im Verlauf des Arbeitsverhältnisses erforderlich sein kann, z. B. Geschlecht, Familienstand, Schule, Ausbildung in Lehr- und anderen Berufen, Schul- / Hochschulausbildung / Fachrichtung / Abschluss, Sprach- und sonstige besondere Kenntnisse.[2]

Für die Führung von Personalakten ergibt sich daraus: Diese dürfen nicht allgemein zugänglich sein, sondern müssen sorgfältig verwahrt werden. Der Kreis der mit Personalakten Beschäftigten muss möglichst klein gehalten werden. Sensible Daten wie z. B. solche über den körperlichen, geistigen und seelischen Gesundheitszustand und allgemeine Aussagen über die Persönlichkeit des Arbeitnehmers müssen nicht nur vor der Kenntnisnahme durch beliebige Dritte und unzuständige Sachbearbeiter, sondern auch davor geschützt werden, dass der zuständige Sachbearbeiter durch Einblick in die Akte davon Kenntnis erhält, obwohl er diese für die anstehende Entscheidung nicht braucht.

» Siehe Personalakte, Seite 198.

Schutz vor rechtswidrigen Handlungen

Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Mitarbeiter vor ungerechter und rechtswidriger Behandlung durch Vorgesetzte sowie sexueller Belästigung zu schützen.

Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion, die ohne Rücksicht auf die berechtigten Interessen der Mitarbeiter Anordnungen treffen, sind vom Dienstgeber über die Pflichten zu informieren, die sich aus dem staatlichen Recht und dem christlichen Menschenbild für die Mitarbeiterführung ergeben.

Bleibt die Beratung erfolglos, muss der vorgesetzte Mitarbeiter abgemahnt, umgesetzt, versetzt und notfalls entlassen werden. Dies ist hinsichtlich der sexuellen Belästigung ausdrücklich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt, gilt aber auch für andere entwürdigende, unmenschliche und unchristliche Handlungen von Vorgesetzten.

---

[2] BAG, Urteil v. 22.10.1986, 5 AZR 660/85, AP Nr. 2 zu § 23 BDSG

Pflicht zum Schutz der Gesundheit

Der Dienstgeber muss gegen Mitarbeiter vorgehen, die ihre Kollegen beleidigen, körperlich oder seelisch misshandeln (Mobbing), bestehlen oder sonst wie herabsetzen, lächerlich machen oder schädigen.

Die Pflicht des Dienstgebers zum Schutz von Leben und Gesundheit des Mitarbeiters wird in § 618 Abs. 1 BGB allgemein umschrieben.

Nach dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber verpflichtet, „Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet".

Dies gilt auch, wenn Arbeitsleistungen auf Anordnung oder unter Leitung des Arbeitgebers zu erbringen sind. Diese allgemeine Regelung wird durch die zahlreichen und umfangreichen Normen des Arbeitsschutzrechts konkretisiert.

Die Fürsorgepflicht des Dienstgebers umfasst z. B. die Verpflichtung zur Einhaltung des Arbeitszeitschutzes (Arbeitszeitgesetz), des Mutterschutzes (§§ 2 ff. MuSchG und Mutterschutzrichtlinienverordnung), des Schwerbehindertenschutzes (§ 14 Abs. 3 SchwbG), des Jugendarbeitsschutzes (§§ 22 ff. und 28 JArbSchG), der Arbeitsstättenverordnung, die Bestimmungen über die Beschaffenheit der Arbeitsräume, Pausen-, Bereitschafts-, Umkleide- und Sanitärräume hinsichtlich Temperatur, Beleuchtung, Belüftung, Lärm enthält, des Arbeitssicherheitsgesetzes, das den Arbeitgeber zur Bestellung von Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren verpflichtet, des Gerätesicherheitsgesetzes, das die Beschaffenheit technischer Arbeitsmittel regelt, der Strahlenschutzverordnung, die Schutzmaßnahmen für den Umgang mit radioaktiven Stoffen vorschreibt, der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften, die den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer zu Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen verpflichten.

Sonstige Schutzpflichten

Über die in den gesetzlichen Vorschriften konkretisierten Pflichten hinaus können sich im Einzelfall weitere Pflichten des Dienstgebers ergeben:

Der Dienstgeber darf den Mitarbeiter z. B. grundsätzlich nicht mit Arbeiten beschäftigen, die eine bereits bestehende Krankheit verschlimmern. Allerdings berechtigt die ärztliche Empfehlung, eine bestimmte Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auszuüben, den Arbeitgeber nicht ohne Weiteres zur Ablehnung der Arbeitsleistung und zur „Kündigung aus Fürsorge".

Der Dienstgeber darf die Mitarbeiter nicht zu übermäßiger Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit heranziehen und allgemein nicht so übermäßig mit Arbeit belasten, dass die Gefahr des Eintritts von körperlichen oder seelischen Schäden besteht.

Schutz des Eigentums

Aufgrund der Fürsorgepflicht ist der Dienstgeber zum Schutz der Sachen verpflichtet, die von den Mitarbeitern in die Einrichtung eingebracht bzw. bei ihrer dienstlichen Tätigkeit außerhalb der Einrichtung eingesetzt werden.

Die Schutzpflicht erstreckt sich auf persönlich notwendige Sachen (z. B. Kleidung) und solche Sachen des Mitarbeiters, die mit Billigung des Dienstgebers für dienstliche Zwecke benutzt werden sollen (z. B. Waffeleisen für ein Kindergartenfest).

Der Dienstgeber ist verpflichtet, geeignete Verwahrungsmöglichkeiten für Kleidung und Wertsachen zur Verfügung zu stellen (verschließbare Schränke). Art und Umfang der Schutzmaßnahmen richten sich nach den Umständen des Einzelfalls und nach der technischen und wirtschaftlichen Zumutbarkeit (§ 34 Abs. 6 Arbeitsstättenverordnung).

Eine allgemeine Verpflichtung, Parkplätze zur Verfügung zu stellen, besteht nicht. Der Dienstgeber kann aber zur Bereitstellung von Parkplätzen verpflichtet sein, wenn Mitarbeiter im Schichtdienst arbeiten und öffentliche Verkehrsmittel nicht angebunden sind bzw. deren Benutzung den Mitarbeitern nicht zugemutet werden kann.

Setzt der Mitarbeiter seinen PKW im Betätigungsbereich des Dienstgebers ein und erleidet einen Unfall, ist dieser zum Schadenersatz z. B. für Reparatur- und Anwaltskosten usw. verpflichtet.

weiter im Buch