

# Fürsorgepflicht im Arbeitsverhältnis einfordern und erfüllen

**Sobald Sie in einem Unternehmen angestellt sind, hat der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht für Ihre Gesundheit und Ihr Eigentum. Doch wie weit gehen diese Pflichten? Und was ist bei Pflichtverletzungen zu tun? Ingenieur.de mit den Antworten.**

In diesem Artikel erfahren Sie:

- [Die allgemeine Fürsorgepflicht](#)
  - Schutz- und Sorgfaltspflichten
  - Auskunftspflichten
- [Schutz vor sexueller Belästigung](#)
- [Fürsorgepflicht bei besonders Schutzbedürftigen](#)
- [Verletzung der Fürsorgepflicht](#)
- [Fürsorgepflicht bei Sachschäden](#)
  - Obhut- und Verwahrungspflichten
- [Endet die Fürsorgepflicht mit dem Arbeitsverhältnis?](#)

Sobald Sie als Ingenieur oder Informatiker in einem Unternehmen angestellt sind, werden Sie durch den Arbeitgeber in den Betrieb eingegliedert. Aufgrund des Direktionsrechts ist er berechtigt, Arbeitsbedingungen einseitig zu gestalten. Ihre Verhaltenspflichten sind neben den Leistungspflichten in Ihrem Arbeitsvertrag dokumentiert.

Im Gegenzug muss der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auf Ihre Rechte, Rechtsgüter und Interessen Rücksicht nehmen und das Arbeitsverhältnis sozial gestalten. Wichtig: Es ist nicht möglich, die Fürsorgepflicht arbeitsvertraglich auszuschließen. Sie ist zwingender Bestandteil von [Arbeitsvertrag](#) und Arbeitsverhältnis.

## Was bedeutet die allgemeine Fürsorgepflicht für Sie als Mitarbeiter?

Aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich Rechte für den Arbeitgeber. Durch die allgemeine Fürsorgepflicht muss er diese so ausüben, dass Ihre Interessen als Mitarbeiter so weit gewahrt bleiben, wie das im Rahmen der Unternehmensbelange und der Interessen der übrigen Belegschaft möglich ist. Grundsätzlich startet die Fürsorgepflicht schon mit den Verhandlungen zum Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber muss Sie beispielsweise über die zu erwartenden Verhältnisse oder die [Erstattung von Bewerbungskosten](#) bei einer Einladung zum persönlichen Vorstellungsgespräch aufklären.

## Welche unterschiedlichen Arten von Fürsorgepflichten gibt es?

Die allgemeine Fürsorgepflicht gliedert sich in Schutz-, Sorgfalts- und Auskunftspflichten.

## Schutz- und Sorgfaltspflichten

Im Rahmen der Schutz- und Sorgfaltspflichten muss der Arbeitgeber sämtliche Vorkehrungen treffen, die Leben und Gesundheit seiner Mitarbeiter schützen. Dazu zählt im laufenden Unternehmensbetrieb, dass der Arbeitgeber die Geschäftsräume instand halten muss und Maßnahmen zur Unfallvorsorge umsetzt. Räume, Vorrichtungen und Geräte, die Sie für Ihre Arbeit benötigen, müssen vom Arbeitgeber so eingerichtet und unterhalten werden, dass Sie vor Gefahren für Leib, Leben und Gesundheit (psychisch wie körperlich) so weit wie möglich geschützt sind.

Die Fürsorgepflicht erstreckt sich auch auf den sorgfältigen Umgang mit Ihrem Eigentum, zu dem beispielsweise Ihre Bewerbungsunterlagen gehören. Zudem muss Ihnen der Arbeitgeber, wo nötig, Schutzkleidung zur Verfügung stellen. Darüber hinaus gehört:

- der Schutz Ihrer personenbezogenen Daten,
- die Verhinderung von Überanstrengung,
- die Wiedereinstellung nach Ruhen des Arbeitsverhältnisses,
- ein tabakrauchfreier Arbeitsplatz sowie
- die Versetzung aufgrund eines ärztlichen Attests (wenn die bisherige Arbeit nicht mehr verrichtet werden kann) zu den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber muss auch Dienstleistungen regeln, beispielsweise durch Erlass einer Betriebsordnung. Falls Sie eine Tätigkeit ausüben, von der eine erhöhte Gesundheitsgefahr ausgeht, so hat der Arbeitgeber eine besondere Aufklärungspflicht. Er muss sie dann besonders vor Überanstrengung schützen, keine unangemessenen Arbeitsleistungen von Ihnen als Mitarbeiter fordern oder unangemessene Arbeitsleistungen wissentlich entgegennehmen. Die Art des Betriebs, die technischen Möglichkeiten, die Wirtschaftlichkeit und die Rahmenbedingungen der Produktion setzen der Fürsorgepflicht hier entsprechende Grenzen.

## Auskunftspflichten

Die Auskunftspflichten des Arbeitgebers gliedern sich in **Aufklärungs- und Hinweispflichten**. Hier ist klar definiert, was kommuniziert werden muss und was nicht. Vielmehr fällt die Entscheidung, welche Informationen weitergegeben werden müssen, am Ende einer umfassenden Interessenabwägung. Der Arbeitgeber muss im Rahmen der Fürsorgepflicht unaufgefordert über alle Umstände informieren, die Ihnen unbekannt sind, die aber wichtig sind, damit Sie Entscheidungen, die die Durchführung des Arbeitsvertrags angehen, treffen können.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber Sie als Ingenieur oder Informatiker zu Gefahren für Ihre Arbeitsleistung und Integrität aufklären, von denen Sie bis dato nichts wussten. Die Aufklärungs- und Informationspflicht darf nicht so weit gehen, dass Sie den Arbeitgeber übermäßig belasten. Als Faustregel gilt: Je größer Ihr Informationsbedürfnis als Mitarbeiter ist und je leichter es für den Arbeitgeber ist, die entsprechende Information weiterzugeben, umso eher resultiert daraus eine Auskunfts- und Informationspflicht des Arbeitgebers.

## Schutz vor sexueller Belästigung als Teil der Fürsorgepflicht

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll auch vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen. Es betrifft die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für die Gesundheit seiner Mitarbeiter. Zu den in Frage kommenden Belästigungen zählt das Gesetz:

- Anfeindungen
- Beleidigungen
- Einschüchterungen
- Entwürdigungen
- Erniedrigungen

Wer andere Mitarbeiter oder Kollegen am Arbeitsplatz sexuell belästigt, dem droht eine [Abmahnung](#) in schweren Fällen eine fristlose [Kündigung durch den Arbeitgeber](#). Reagiert der Arbeitgeber nicht auf Beschwerden bezüglich sexueller Belästigung, verletzt er seine Fürsorgepflicht. Von sexueller Belästigung betroffene Mitarbeiter können als Reaktion die Arbeit einstellen. Neben diesen psychischen (und mitunter körperlichen) Belastungen und Schäden ergeben sich laut Arbeitsschutzgesetz Gefahren am Arbeitsplatz durch folgende Faktoren:

- die Art und Weise, wie Arbeitsstätte und Arbeitsplätze gestaltet und eingerichtet sind
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
- die Auswahl, Gestaltung und den Einsatz von Arbeitsmitteln. Das gilt besonders für Arbeitsstoffe, Anlagen, Geräte und Maschinen – und natürlich den Umgang damit.
- die Art und Weise, in der Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitszeit gestaltet sind. Das schließt das Zusammenwirken dieser Faktoren ein.
- wenn Mitarbeiter unzureichend qualifiziert sind und/oder nicht richtig eingewiesen wurden
- psychische Belastungen bei der Arbeit im Allgemeinen (z.B. Mobbing, sexuelle Belästigung)

## **Wie sieht die Fürsorgepflicht bei besonders schutzbedürftigen Mitarbeitern aus?**

Bei besonders schutzwürdigen Mitarbeitergruppen, zum Beispiel Schwangeren, Jugendlichen und Schwerbehinderten, verstärkt sich die Fürsorgepflicht. Das Gleiche gilt, wenn Sie als Mitarbeiter ein besonderes Vertrauensverhältnis genießen oder wenn Sie schon viele Jahre im Unternehmen arbeiten. Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Fürsorgepflicht entstehen, sind allerdings nur in möglichst kostengünstiger Weise zumutbar. Hier gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

## **Was geschieht, wenn der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht verletzt?**

Hat der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht – ganz egal in welchem Bereich – verletzt, so können Sie das als Mitarbeiter vor Gericht geltend machen. Je nach Pflichtverletzung haben Sie dann einen Erfüllungs- oder Unterlassungsanspruch. Begeht der Arbeitgeber eine Verletzung der Fürsorgepflicht, die nicht nur geringfügig und kurzzeitig ist, dann haben Sie das Recht, Ihre Arbeitsleistung entsprechend zu reduzieren. In diesem Fall müssen Sie den Arbeitgeber jedoch auf dieses sogenannte Zurückbehaltungsrecht (Ihrer Arbeitsleistung) hinweisen. So hat er die Möglichkeit, die Verhältnisse entsprechend anzupassen. Falls die Rückbehaltung Ihrer Arbeitsleistung rechtmäßig ist und Sie diese ordnungsgemäß ausüben, bekommen Sie Ihr Gehalt weiter, auch wenn Sie keine Arbeit mehr für das Unternehmen leisten.

Wenn der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht Ihnen gegenüber schuldhaft verletzt, so können Sie ihn auf Schadensersatz verklagen. Je nach Pflichtverletzung können Sie auch Schmerzensgeld geltend machen. Hier reichen schon widrige Arbeitsbedingungen mit

unzureichendem Arbeitsschutz aus, ohne dass eine Gefahr für Leben und Gesundheit besteht. Verletzt der Arbeitgeber die Fürsorgepflicht in erheblichem Maße, so dass es für Sie unzumutbar wäre, Ihre Arbeit fortzuführen, können Sie kündigen.

## **Fürsorgepflicht bei Sachschäden: Haftet der Arbeitgeber?**

Im Falle von Sachschäden an Ihrem Eigentum haftet der Arbeitgeber nur dann, wenn er den Schaden auch verursacht hat. Diese Haftung erweitert sich im Rahmen der Fürsorgepflicht, wenn Ihr Eigentum bei Ausübung einer gefährlichen Arbeit beschädigt wird. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber von Ihnen als Mitarbeiter erwartet, dass Sie eigene Sachgüter einsetzen, aber hierfür eigentlich eigene Betriebsmittel zur Verfügung stellen müsste.

Bei den Sachen, die Sie als Mitarbeiter einbringen, unterscheidet der Gesetzgeber zwischen:

- persönlich unentbehrlichen Sachen,
- unmittelbar arbeitsdienlichen, aber nicht notwendigen Sachen,
- mittelbar arbeitsdienlichen Sachen sowie
- nicht mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehenden Sachen.

Wenn Sie als Mitarbeiter selbst keine Vorsorge für Ihre eigenen Sachen treffen können, hat der Arbeitgeber eine Obhut- und Verwahrungspflicht für alle genannten Sachen. Ausnahmen sind nicht mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehende Sachen. Für unentbehrliche Sachen wie zum Beispiel Kleidung, Fahrkarten und angemessene Geldbeträge muss der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht Verwahrungsmöglichkeiten schaffen. Das Gleiche gilt für unmittelbar arbeitsdienliche Sachen wie Fachbücher oder Werkzeuge. Die Begründung des Gesetzgebers: Der Arbeitgeber müsse damit rechnen, dass Sie als Mitarbeiter derartige Sachen mit in das Unternehmen bringen. Falls der Arbeitgeber Ihnen und Ihren Kollegen keine angemessenen Verwahrungsmöglichkeiten zur Verfügung stellt, so ist auch das eine Verletzung der Fürsorgepflicht. Gehen entsprechende Sachen verloren oder werden Sie beschädigt, so können Sie beim Arbeitgeber Anspruch auf Schadensersatz einklagen.

### **Obhuts- und Verwahrungspflicht bei mittelbar arbeitsdienlichen Sachen**

Bei den mittelbar arbeitsdienlichen Sachen hat der Arbeitgeber eine Obhuts- und Verwahrungspflicht, „wenn ihm diese nach Treu und Glauben billigerweise zuzumuten ist“. Zu dieser Kategorie Sachen gehört zum Beispiel das Fahrrad oder das Auto. Bis heute hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) übrigens nicht eindeutig festgelegt, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Es hängt also von den jeweiligen Umständen ab, ob eine Verletzung der Fürsorgepflicht vorliegt – oder nicht. Hier spielen verschieden Faktoren eine Rolle, zum Beispiel:

- Wie gut oder schlecht ist die Arbeitsstelle mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen
- Besteht die Möglichkeit Parkplätze mit vertretbarem Aufwand zu schaffen?
- Gibt es anderweitig zur Verfügung stehende Parkmöglichkeiten?

Wenn Ihr Arbeitgeber einen Parkplatz für die Mitarbeiter zur Verfügung stellt, dann hat er auch eine sogenannte Verkehrssicherungspflicht. Er muss dann dafür sorgen, dass der Parkplatz ausreichend beleuchtet ist, bei Glatteis und Schnee gestreut wird und die Parkfläche ausreichend weit ist. Außerdem muss er den Parkplatz gegen den fließenden Verkehr absichern.

## **Endet die Fürsorgepflicht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses?**

Die Fürsorgepflicht erstreckt sich auch auf die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses, zum Beispiel die [Freistellung](#) zwecks Stellensuche. Aber auch die Aufklärung zu den sozialversicherungsrechtlichen Folgen, die sich aus dem Ende des Arbeitsverhältnisses ergeben, und die Erteilung von Arbeitspapieren gehören dazu. Und ganz wichtig: Auch ein wohlwollendes Zeugnis ist Teil der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

**Erfahren Sie mehr zu:**

[Mobbing am Arbeitsplatz](#)

[So kündigen Sie richtig](#)

[Arbeitszeugnis](#)

Von Thomas Kresser