

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Mobbing

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verpflichtet Arbeitgeber zu angemessener Rücksichtnahme und zum Schutz ihrer Arbeitnehmer. Besonders wichtig ist die Fürsorgepflicht bei Mobbing. Die Verletzung der Fürsorgepflicht kann zu Schadensersatz und Schmerzensgeld führen. Hier lesen Sie, wie die Fürsorgepflicht funktioniert. Und welche Rechte bei Verletzung der Fürsorgepflicht durchsetzbar sind.

Kurzbeschreibung: Fürsorgepflicht des Arbeitgebers?

Arbeitgeber sind verpflichtet, auf das Persönlichkeitsrecht, die Gesundheit und andere berechnigte Interessen ihrer Arbeitnehmer angemessen Rücksicht zu nehmen.

Der Begriff Fürsorgepflicht ist sprachlich überholt. Es geht bei der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nicht um „Sozialfürsorge“. Auch nicht um bloße „Höflichkeiten“. Die Fürsorgepflicht ist eine gesetzlich geregelte **Rechtspflicht** (§ 241 BGB). Es geht es darum, ein angemessenes **Mindestmaß an Schutz und Rücksichtnahme** durchzusetzen. Traditionell werden diese Pflichten zusammenfassend als **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers** bezeichnet.

Welche rechtlichen Folgen hat die Verletzung der Fürsorgepflicht?

- Die Verletzung der Fürsorgepflicht kann zur Haftung des Arbeitgebers führen. Es geht um **Schadensersatz, Schmerzensgeld oder eine Entschädigung** wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts.
- Die Verletzung der Fürsorgepflicht kann den Arbeitnehmer auch berechnigte, das Arbeitsverhältnis **außerordentlich fristlos zu kündigen**. Dem Arbeitgeber kann dann **Abfindung** abzuverlangen (§§ zustehen (§§ 626, 628 BGB).

Dies war die „Kurzfassung für eilige Leser“.

Wie die Fürsorgepflicht im Einzelnen funktioniert, stelle ich in den folgenden Abschnitten im Detail dar. Selbstverständlich biete ich als Rechtsanwalt [Rechtsberatung](#) zur Fürsorgepflicht an. Rufen Sie mich an und schildern mir Ihr individuelles Anliegen.

Zu welchem Verhalten verpflichtet die Fürsorgepflicht Arbeitgeber?

In der Praxis ist oft streitig, wie weit die Verpflichtung zur Rücksichtnahme geht. Der gesetzlichen Regelung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 241 BGB) lässt sich nur entnehmen: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, Rücksicht aufeinander zu nehmen – und zwar auf die „Rechte, Rechtsgüter und Interessen“ der jeweils anderen Seite. Wie weit diese Rücksicht im Einzelfall gehen muss, steht nicht konkret im Gesetz. Dies macht nichts: Das Bundesarbeitsgericht hat die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für eine Vielzahl von Situationen geklärt.

Drei Schritte zur Klärung der Fürsorgepflicht

Klarer wird die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, wenn man sie gedanklich in drei Schritte zerlegt:

- **Schritt 1:** Es muss bedacht werden, welche **Interessen beider Seiten** im Raum stehen.
- **Schritt 2:** Im zweiten Schritt ist zu bedenken, mit welchen Verhaltensweisen Arbeitgeber auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen könnte.
- **Schritt 3:** Im dritten Schritt ist überprüfen, ob dem Arbeitgeber Rücksichtnahme oder Schutzmaßnahmen **im Ergebnis zumutbar** sind.

Lassen Sie mich die drei Prüfschritte präziser erklären:

Schritt 1 genauer: Interessen beider Seiten

Welche Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber beachten? Arbeitgeber sind verpflichtet auf das Persönlichkeitsrecht, die Gesundheit und andere sachlich nachvollziehbare Interessen ihrer Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Arbeitgeber haben also bei betrieblichen Maßnahmen zu bedenken:

- etwaige Gefahren für das **Persönlichkeitsrecht** des Arbeitnehmers
- etwaige Gefahren die **Gesundheit** des Arbeitnehmers
- und die sonstigen **berechtigten Interessen** des Arbeitnehmers.

Hierzu einige Beispiele:

Schutz der Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers

Gerade bei Arbeitsplatzkonflikten (Mobbing) ist der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers von großer Bedeutung. Arbeitgeber müssen insbesondere folgende Aspekte bedenken:

- **Vertragsgerechte Beschäftigung:** Arbeitnehmer haben den Rechtsanspruch, statusangemessen vertragsgerecht beschäftigt zu werden. Eine herabwürdigende oder degradierende Beschäftigung ist unzulässig. Die Beschäftigung muss dem Sozialprestige entsprechen, das dem Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag zusteht.
- **Rufschäden:** Arbeitgeber und Vorgesetzte müssen bei Kritik am Arbeitnehmer Rücksicht nehmen. Personalangelegenheiten und rechtliche Vorwürfe sind grundsätzlich **nicht im Team** sondern im Personalgespräch zu erörtern – also im kleinen Kreis. Bei **unwahren Tatsachenbehauptungen** kann dem Arbeitnehmer Widerruf verlangen. Sind Äußerungen unzulässig, dann kann dem Arbeitnehmer ein **Unterlassungsanspruch** zustehen.
- **Personalakte:** In die Personalakte darf keine Kritik aufgenommen werden, die inhaltlich unklar, sachlich oder rechtlich unberechtigt ist. **Abmahnungen, Ermahnungen und Rügen**, die diesen Anforderungen nicht genügen, sind aus der Personalakte zu entfernen.
- **Leistungsbeurteilungen, Arbeitszeugnisse:** Bei dienstlichen Beurteilungen und Arbeitszeugnissen gelten spezielle Regeln. Auch hier ist das Persönlichkeitsrecht zu beachten.
- **Datenschutz:** Arbeitgeber sind zum Datenschutz verpflichtet. Vertrauliche Personaldaten sind vertraulich zu behandeln. Zur Personalakte darf nur ein kleiner Kreis befugte Personen Zugang haben. Gesundheitsdaten müssen sogar innerhalb der Personalakte gegen unbefugten Zugang gesichert werden.

Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers

Gerade bei Mobbing und Arbeitsplatzkonflikten ist Gesundheitsschutz von großer Bedeutung. Es sind zu unterscheiden:

- Der gesetzliche Arbeitsschutz,
- die Fürsorgepflicht bei individuellen Gesundheitsgefährdungen und
- der Gesundheitsschutz bei Konflikten

Einhalten des gesetzlichen Arbeitsschutzes

Der Arbeitgeber muss den **gesetzlich geregelten Arbeitsschutz** einhalten. Der Schutz der Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz ist gesetzlich detailliert geregelt. Geregelt sind zum Beispiel folgende Fragen:

- Psychische Belastung durch Arbeitsvorgänge
- Luftverhältnisse am Arbeitsplatz, Luftfeuchtigkeit, Zugluft
- Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz
- Ergonomische Ausstattung von EDV-Arbeitsplätzen
- Gefährdungen durch Maschinen

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz eine so genannte **Gefährdungsbeurteilung** durchzuführen. Etwaige Gesundheitsgefährdungen sollen rechtzeitig erkannt werden. Unterlässt der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung, kann dies zur **Haftung des Arbeitgebers** führen.

Eingreifen des Arbeitgebers bei individuellen Gesundheitsgefährdungen

Es kann sein, dass gesetzlicher Arbeitsschutz nicht ausreichend ist. Bei Arbeitnehmern können individuelle Gesundheitsgefährdungen bestehen. Ist für den Arbeitgeber erkennbar, dass bei einem Arbeitnehmer **individuelle Gesundheitsgefährdungen** besteht, dann hat der Arbeitgeber eine „besondere Fürsorgepflicht“. Der Arbeitgeber muss ihm zumutbare Maßnahmen unternehmen, um der individuellen Gesundheitsgefährdung entgegenzuwirken.

Fürsorgepflicht bei Mobbing – Gesundheitsgefährdungen durch Arbeitsplatzkonflikte

Arbeitsplatzkonflikte können zu besonderen Gesundheitsgefährdungen führen. Es ist wissenschaftlich geklärt, dass destruktive Arbeitsplatzkonflikte („Mobbing“) Erkrankungen verursachen. Ein Viertel aller Suizide in Deutschland beruht auf Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Psychisch belastende Arbeitsplatzkonflikte verpflichten den Arbeitgeber deshalb im Rahmen des Zumutbaren zum Eingreifen.

Sonstige Interessen des Arbeitnehmers

Die Fürsorgepflicht ist nicht auf den Schutz vor Beeinträchtigungen des Persönlichkeitsrechts und der Gesundheit beschränkt. Sie geht weiter. Der Arbeitgeber muss auch andere nachvollziehbare Interessen des Arbeitnehmers im Rahmen des Zumutbaren beachten.

Schritt 2: Mögliche Maßnahmen der Rücksichtnahme

Welche Maßnahmen der Arbeitgeber unternehmen muss, hängt vom Einzelfall ab. Die Rücksichtnahme muss dem Arbeitgeber aber praktisch und rechtlich möglich sein.

Grundsätzlich kommen drei Stoßrichtungen für die Fürsorgepflicht infrage:

- **Schutzpflichten:** Dies ist die Pflicht des Arbeitgebers, bestimmte Maßnahmen zu unterlassen oder nur eingeschränkt durchzuführen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, bestimmte Maßnahmen zur Abwehr von Gefährdungen aktiv durchzuführen.
- **Informationspflichten:** Es kann sein, dass der Arbeitgeber gehalten ist, Erkundigung oder Maßnahmen zur Sachaufklärung durchzuführen. Der Arbeitgeber kann auch verpflichtet sein, den Arbeitnehmer aktiv auf bestimmte Sachverhalte und Risiken hinzuweisen. Der Arbeitgeber kann verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer erforderlich Auskünfte zu geben.

- **Mitwirkungspflichten:** Der Arbeitgeber kann verpflichtet sein, an bestimmten Maßnahmen des Arbeitnehmers angemessen mitzuwirken. Es beispielsweise sein, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, auf Anfragen bestimmte Auskünfte über den Arbeitnehmer zu erteilen.

Schritt 3: Zumutbarkeit und Interessenabwägung

Rücksichtnahme und Schutzmaßnahmen müssen dem Arbeitgeber **im Ergebnis zumutbar** sein.

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber muss angemessenen Schutz und angemessene Rücksichtnahme zeigen. Es ist eine Abwägung der beiderseitigen Interessen vorzunehmen. Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht oder andere Interessen des Arbeitnehmers kann durch überwiegende Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein. Entscheidend sind aber nicht „subjektive“ Meinungen. Bei der Frage, was dem Arbeitgeber zumutbar ist, sind die im Grundgesetz verankerten **Grundrechte** beider Seiten angemessen zu berücksichtigen und in die Waagschale zu werfen. (BAG AP BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 83 BGB § 611 Fürsorgepflicht BAG BB 1977, 1401; BAG 7, 267 [271, 272] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG AP Nr. 78 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht).

Das Bundesarbeitsgericht hat für verschiedenste Situationen inhaltlich geklärt, was zumutbar ist und was nicht.

In der Praxis kommt es häufig zu bestimmten Fehlvorstellungen.

Irrtum # 1: Keine Beschränkung des Arbeitnehmerschutzes auf Schutz von Mobbing

Es kommt vor, dass Arbeitgeber annehmen, die Fürsorgepflicht sei nicht von Bedeutung, solange es es (noch) nicht um „Mobbing“ gehe. Gelegentlich neigen sogar Arbeitsgerichte zu dieser Fehlvorstellung. Richtig ist: Es steht nirgends im Gesetz, dass die gesetzlich geregelten Rücksichtnahme- und Schutzpflichten auf den Schutz vor Mobbing beschränkt sind. Die **Fürsorgepflicht** besteht vielmehr völlig **unabhängig davon, ob eine Konfliktsituation besteht**. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 16.05.2007 deshalb ein „Machtwort“ sprechen müssen (man beachte den erkennbar entnervten Tonfall des Gerichts):

BAG Urteil vom 16.05.2007 – 8 AZR 709/06

Das Bestehen einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht des Arbeitgebers zum Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers als Aspekt der Fürsorgepflicht ist – unabhängig vom Phänomen des sog. Mobbings – durch die oben aufgezeigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Bedeutung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts im Arbeitsverhältnis vorgegeben und konsequente Fortführung derselben.

Irrtum # 2: Schutzpflicht besteht auch, wenn der Arbeitgeber eigene Rechte wahrnehmen will

Immer wieder wird von Arbeitgebern vorgebracht, sie hielten sich nicht zur Rücksichtnahme verpflichtet. Sie wollten „ungehindert“ ihre Rechte wahrzunehmen dürfen. Hierauf kommt es nicht an. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss der Arbeitgeber **auch soweit er eigene Rechte wahrnehmen will** auf das Wohl und die berechtigten Interessen seines Arbeitnehmers Bedacht nehmen.

Irrtum # 3: Fürsorgepflicht Vorgesetzter?

Einige Arbeitsgerichte nahmen an, Arbeitgeber seien für Verhalten ihrer Vorgesetzten nicht rechtlich verantwortlich. Solange dem Arbeitgeber rechtswidriges Verhalten eines Vorgesetzten nicht bekannt werde, habe der Arbeitgeber nicht zu veranlassen. Dies war rechtlich schon immer falsch. Arbeitgeber sind für das dienstliche Verhalten ihrer Vorgesetzten rechtlich verantwortlich. Dies folgt aus dem Gesetz (§§ 276, 278 BGB). Die Haftung der Arbeitgeber für Vorgesetzte entspricht langjähriger, klarer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (etwa: BAG Urteil vom 25.10.2007 – 8 AZR 593/06; BAG vom 18.04.2002 – 8 AZR 348/01 – BAGE 101, 107).

Pflichten des Arbeitgebers bei Verletzung der Fürsorgepflicht

Welche rechtlichen Folgen hat es, wenn die Fürsorgepflicht verletzt wird?

Dem Arbeitnehmer kann ein einklagbarer Rechtsanspruch auf Vornahme bestimmter Maßnahmen gegenüber dem Arbeitgeber zustehen.

Dem Arbeitnehmer können Haftpflichtansprüche entstehen:

- **Unterlassung:** Je nach Situation kann sein, dass der Arbeitgeber zur Unterlassung bestimmter Maßnahmen verpflichtet ist.
- **Widerruf:** Geht es um unwahre Tatsachenbehauptungen, kann der Arbeitgeber rechtlich verpflichtet sein, die Tatsachenbehauptungen als unwahr zu widerrufen. Der Widerruf unwahrer Tatsachenbehauptungen kann für Arbeitgeber mit einem spürbarem Ansehensverlust im Betrieb verbunden sein.
- **Schadenersatz:** Ist dem Arbeitnehmer ein in Geld bezifferbarer Nachteile entstanden, kann der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet sein.
- **Schmerzensgeld:** Ist dem Arbeitnehmer aufgrund der Verletzung der Fürsorgepflicht ein Gesundheitsschaden entstanden, kommt Schmerzensgeld infrage.
- **Geldentschädigung wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts:** Ist die Verletzung der Fürsorgepflicht mit einer schwerwiegenden Verletzung des Persönlichkeitsrechts verbunden, kann dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine Geldentschädigung zustehen. Voraussetzung ist, dass ein angemessener anderweitiger Ausgleich nicht möglich ist.

Andreas Buschmann

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tieckstr. 37

10115 Berlin

Tel: [0176 10150311](tel:017610150311)

E-Mail: kontakt@anderfuhr-buschmann.de