



Rechte und Pflichten

deutscher Unternehmen gegenüber ihren
Arbeitnehmern bei der Auslandsentsendung

Rechte und Pflichten

deutscher Unternehmen gegenüber ihren
Arbeitnehmern bei der Auslandsentsendung

von Dr. Veit Voßberg – Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
und Cigdem Bayrak – Rechtsanwältin

in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste <i>ganz schnell</i>	4		
Zusammenfassung	5		
Einleitung	6		
Anwendbares Recht und internationale Zuständigkeit der Gerichte	7		
I. Internationales Arbeitsrecht	7		
▶ Zuständigkeit der Gerichte innerhalb der EU	7		
1. Klagen gegen den Arbeitgeber	7		
2. Klagen gegen den Arbeitnehmer	8		
3. Besonderheit: Deliktische Ansprüche	8		
4. Gerichtsstandsvereinbarung	8		
5. Fehlende Zuständigkeit und rügelose Einlassung	8		
▶ Zuständigkeit der Gerichte außerhalb der EU	8		
II. Anwendbares materielles Recht	9		
▶ Besondere Aspekte der gesetzlichen Unfallversicherung	10		
Allgemeines zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Fürsorge und Treue	12		
I. Grundlagen des Arbeitsrechts	12		
▶ Das Arbeitsrecht und seine Rechtsquellen	12		
▶ Entwicklung des Arbeitsrechtes	13		
		▶ Haupt- und Nebenleistungspflichten der arbeitsrechtlichen Vertragsparteien	14
		II. Konkrete Gesetzesvorschriften zu den Fürsorge- und Treuepflichten	14
		▶ Fürsorgepflichten des Arbeitgebers	14
		▶ Treuepflichten des Arbeitnehmers	16
		III. Umfang der Fürsorge- und Treuepflicht	17
		▶ Inhaltlicher Umfang	17
		1. Fürsorgepflicht	17
		Schutzpflichten	17
		Auskunfts- sowie Hinweis- und Aufklärungspflichten	18
		Mitwirkungspflichten	19
		2. Treuepflicht	19
		▶ Zeitlicher Umfang	20
		IV. Sonderfall: Nahe Angehörige (Lebenspartner und Kinder) des Arbeitnehmers	20
		V. Rechtsfolgen bei Verletzung der Fürsorge- und Treuepflicht	20
		▶ Fürsorgepflicht	20
		▶ Treuepflicht	20

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Auslandseinsätzen	22		
I. Ausgangslage	22		
II. Abwägungsergebnis	22		
▶ Vor dem Auslandsaufenthalt	23		
1. Aufklärungs- und Fürsorgepflichten zu sozial- und steuerrechtlichen Konsequenzen	23		
Grundsätzliches zu den sozialrechtlichen Auswirkungen, insb. mit Blick auf die gesetzliche Unfallversicherung	23		
(a) Ausstrahlung	23		
(b) Überstaatliches Recht	24		
(c) Zwischenstaatliches Recht	24		
(d) Entsendebescheinigung	24		
(e) Freiwillige Auslandsversicherung	25		
Pflicht zur entsprechenden Aufklärung	25		
2. Pflicht zur Aufklärung über Gefahren und Risiken im Ausland	26		
3. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen	27		
4. Erste Hilfemaßnahmen	27		
▶ Während des Auslandsaufenthalts	28		
1. Abschluss von Versicherungen	28		
2. Hilfestellungen	29		
3. Weitergeltung von Unfallverhütungsvorschriften und Arbeitsschutzvorschriften	29		
4. Sonstige Maßnahmen zur Reduzierung von Risiken	30		
		▶ Nach dem Auslandsaufenthalt	31
		▶ Sonderfall: Nahe Angehörige (Lebenspartner und Kinder) des Arbeitnehmers	32
		III. Rechtsfolgen bei Verletzung der Fürsorgepflicht bei Auslandseinsätzen	32
		Treuepflicht des Arbeitnehmers bei Auslandseinsätzen	33
		Schlussüberlegung und Empfehlungen	34
		I. Schlussüberlegung	34
		II. Empfehlungen	34
		Fragen	36
		Über die Organisationen	37
		Anhang	38
		Anmerkungen, Wichtigste Abkürzungen, Wichtigste Rechtsgrundlagen, Literaturverzeichnis	38 – 42
		Impressum	43
		Zu den Autoren	44

Das Wichtigste *ganz schnell*

- ▶ Deutsche Firmen können auch für Schadensfälle von Mitarbeitern außerhalb der EU belangt werden.
- ▶ Schutz in der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften und Unfallkassen) besteht bei Auslandseinsätzen falls spezielle Sozialrechtsvorschriften, Abkommen zur sozialen Sicherung sowie koordinierende Regelungen in Bezug auf Mitgliedstaaten der EU, des EWR und der Schweiz greifen.
- ▶ Der Arbeitgeber hat nach § 618 BGB Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers vor Gefahren zu schützen.
- ▶ Die Fürsorge- und Treuepflichten lassen sich grundsätzlich in Schutz-, Informations- und Mitwirkungspflichten aufteilen.
- ▶ Verletzung der Fürsorgepflicht kann zu Schadensersatzforderungen führen.
- ▶ Bei Entsendungen in entlegene, schlecht versorgte Gebiete der Welt werden höhere Ansprüche an die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gestellt als allgemein.
- ▶ Unternehmen müssen ihre Mitarbeiter über Gefahren und rechtliche Risiken von Auslandseinsätzen aufklären.
- ▶ Die medizinische Versorgung vor Ort sollte evaluiert und sichergestellt werden.
- ▶ Die medizinischen Behandlungsmöglichkeiten vor Ort und Evakuierungsmöglichkeiten sollten geplant werden.
- ▶ Politische Unruhen, Sicherheitsaspekte und Naturkatastrophen müssen ebenfalls bedacht werden.
- ▶ Eine Versicherung für den Arbeitnehmer alleine langt nicht, auch medizinische und Sicherheitsdienstleistungen sollten angeboten werden.

Werden Arbeitnehmer ins Ausland entsandt, erhöhen sich die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Welche Maßnahmen der Arbeitgeber im Einzelfall sowohl vor, während als auch nach dem jeweiligen Auslandsaufenthalt des Arbeitnehmers zu ergreifen hat, um seiner Fürsorgepflicht gerecht zu werden, ist weder durch Gesetz noch durch die Rechtsprechung hinreichend konkretisiert. Ein Rückgriff auf die, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers regelnden Vorschriften, wie z. B. §§ 618, 241 Abs. 2 BGB hilft nur bedingt. Letztlich wird der Arbeitgeber zur Bestimmung des Umfangs der ihm obliegenden Fürsorgepflichten stets eine Abwägung zwischen der eigenen Pflicht zur Fürsorge auf der einen Seite und der Eigenständigkeit des Arbeitnehmers auf der anderen Seite vornehmen müssen, wobei Aspekte wie Dauer der Entsendung, politische Stabilität, religiöse und kulturelle Situation, medizinische Versorgung vor Ort, Arbeits- und Lebensumstände im Ausland sowie Erfahrungen des Unternehmens und des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind.

Verletzt der Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten, so kann der Arbeitnehmer unter Umständen ein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitsleistung sowie Schadenersatzansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen.

Die Broschüre soll aufklären über:

- ▶ die gegenseitigen Treue- und Fürsorgepflichten der Arbeitsparteien und die im Zusammenhang mit dem Ausland zu beachtenden Besonderheiten (S. 22 ff.)
- ▶ die Folgen bei Verletzung der Fürsorge- und Treuepflichten (S. 32 f.)

Zusammenfassung

- ▶ die Zuständigkeit der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften und Unfallkassen) bei arbeitsbedingten Unfällen und Erkrankungen; aufgrund deutscher Sozialrechtsvorschriften, Abkommen zur sozialen Sicherung sowie koordinierender Regelungen in Bezug auf Mitgliedstaaten der EU, des EWR und der Schweiz (S. 23 ff.)
- ▶ die Aufklärungspflichten der Unternehmen über medizinische und rechtliche Risiken von Auslandseinsätzen (S. 26 ff.)
- ▶ die Notwendigkeit von medizinischen Dienstleistungen: Eine Versicherung alleine langt nicht, auch die medizinischen Dienstleistungen müssen angeboten werden (S. 30 f.)



Der Auslandseinsatz von Mitarbeitern ist nicht nur organisatorisch, sondern auch rechtlich sorgfältig zu planen und durchzuführen. Der Arbeitgeber sollte sich bereits im Vorfeld der Auslandstätigkeit über die rechtlichen Rahmenbedingungen des von ihm veranlassten Auslandseinsatzes, seiner insoweit bestehenden Rechte und Pflichten sowie die mit dem Auslandseinsatz ein-

Einleitung

hergehenden Gefahren umfassend informieren. Bislang hat sich die zu Auslandseinsätzen bzw. Entscheidungen von Arbeitnehmern in Deutschland veröffentlichte Literatur in erster Linie mit den sozial- und steuerrechtlichen Auswirkungen der Auslandstätigkeit befasst. Wenig bis kaum Beachtung fand bislang die Frage der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. die der Treuepflicht des Arbeitnehmers bei entsprechenden Einsätzen. Gerade Auslandsaufenthalte mit besonderen klimatischen Belastungen, kritischen Arbeits- und Lebensumständen, sehr fremden religiösen und kulturellen Situationen und/oder politischer Instabilität bergen wesentliche Haftungsgefahren für den Arbeitgeber. Ein

Verstoß gegen die Fürsorgepflichten kann neben den arbeitgeberseitigen Haftungen auch zu weitreichenden Imageschäden führen und negative Auswirkungen auf das Arbeitsklima und etwaige Neuanstellungen nach sich ziehen.

Die vorliegende Dokumentation holt insbesondere die bislang vernachlässigte Auseinandersetzung mit den Grundlagen und dem Umfang der Fürsorge- und Treuepflicht sowie die Rechtsfolgen bei etwaigen Verstößen gegen die entsprechenden Pflichten sowohl im Allgemeinen als auch bezogen auf die Auslandstätigkeit nach. Dabei werden rechtliche Empfehlungen abgegeben, die den Arbeitgeber bei der Planung und Durchführung des Auslandseinsatzes unterstützen sollen.

Einführend zeigen wir auf, welches Recht bei Auslandseinsätzen zur Anwendung kommt und welche Gerichte bei etwaigen Streitigkeiten international zuständig sind (S. 7 ff.). Dem nachfolgend legen wir die Rechtsgrundlagen, den Umfang und die Verletzung sowohl der Fürsorge- als auch der Treuepflicht dar (S. 14 f.). Im Hauptteil prüfen wir die Auswirkungen des Auslandseinsatzes auf die entsprechenden Pflichten (S. 22 ff. und S. 32) und beenden die Dokumentation mit Handlungsempfehlungen für die Unternehmen (S. 34).



Entstehen bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbezug Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und dem ins Ausland entsandten Arbeitnehmer und beschließt eine der Parteien, den Streit gerichtlich auszutragen, stellt sich die Frage, bei welchem (Arbeits-)Gericht die Klage zu erheben ist und welches materielle Recht das zuständige (Arbeits-)Gericht bei seiner Entscheidung zugrunde legen muss.

I. Internationales Arbeitsrecht

Um die internationale Zuständigkeit des jeweiligen (Arbeits-)Gerichtes bestimmen zu können, ist zunächst zwischen Sachverhalten, die einen Auslandsbezug innerhalb und Sachverhalten, die einen Auslandsbezug außerhalb der EU-Grenzen aufweisen, zu differenzieren.

► Zuständigkeit der Gerichte innerhalb der EU

Für arbeitsgerichtliche Klagen mit Bezug zum EU-Ausland – insbesondere in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer in einen Mitgliedsstaat der Europäischen Union entsandt wurde – bestimmt sich die internationale Zuständigkeit deutscher Gerichte nach der Verordnung über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (im Folgenden „EuGVVO“)¹. In den Artikeln 18-21 enthält die EuGVVO besondere Zuständigkeitsregelungen für Arbeitsverträge.

Die EuGVVO findet Anwendung in allen 28 EU-Mitgliedsstaaten. Entgegen der Bestimmung in Art. 1 Abs. 3 EuGVVO findet die EuGVVO auch im Königreich Dänemark Anwendung, da Dänemark hierfür inzwischen ein Abkommen mit der EU unterzeichnet hat².

Der oben erwähnte Bezug zum EU-Ausland ist gegeben, wenn

- der Arbeitgeber, unabhängig von einer inländischen Niederlassung seinen Sitz im EU-Ausland und der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz im Inland hat oder
- der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz im EU-Ausland und der Arbeitgeber seinen Sitz im Inland hat oder

- der Arbeitgeber zwar nicht seinen Sitz, aber eine Zweigniederlassung, Agentur oder eine sonstige Niederlassung in einem Mitgliedstaat der EU hat (Art. 18 Abs. 2 EuGVVO).

Liegt ein Auslandsbezug im Sinne der EuGVVO vor, kann die Frage, ob und nach welchen Kriterien die

Anwendbares Recht und internationale Zuständigkeit der Gerichte

internationale Zuständigkeit deutscher Arbeitsgerichte gegeben ist, durch entsprechende Anwendung der EuGVVO beantwortet werden. Die EuGVVO unterscheidet hierfür zwischen Klagen gegen den Arbeitgeber und Klagen gegen den Arbeitnehmer.

1. Klagen gegen den Arbeitgeber

Insgesamt hat der Arbeitnehmer nach der EuGVVO die Wahl, den Arbeitgeber an drei Gerichtsständen zu verklagen. Für Klagen gegen den Arbeitgeber sind die Art. 18 Abs. 1, 19 Nr. 1 und Nr. 2 EuGVVO heranzuziehen.

- Klage ist demgemäß bei dem Gericht eines Mitgliedsstaates zu erheben, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat oder alternativ bei dem Gericht eines Mitgliedsstaates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit verrichtet, Art. 19 Nr. 1, 2 EuGVVO.
- Gem. Art. 18 Abs. 2 EuGVVO kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auch am Ort der Zweigniederlassung verklagen.
- Ein weiterer – außerhalb der EuGVVO normierter – Gerichtsstand ergibt sich in den Fällen der Entsendung. Ist der Arbeitnehmer eines EU-Mitgliedsstaates in einen anderen EU-Mitgliedsstaat entsandt worden,



so kann er gemäß § 15 AEntG (Art. 6 der Entsende-Richtlinie 96/71/EG) auch vor den Gerichten des Landes klagen, in das er entsandt worden ist³.

2. Klagen gegen den Arbeitnehmer

Klagen gegen den Arbeitnehmer sind gemäß Art. 20 EuGVVO ausschließlich bei den Gerichten des Mitgliedsstaates zu erheben, in denen der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat. Eine Ausnahme ist gemäß Art. 20 Abs. 2 EuGVVO für den Fall einer Widerklage des Arbeitgebers gegen die Klage des Arbeitnehmers vorgesehen. In diesem Fall kann der Arbeitgeber eine Widerklage gegenüber dem Arbeitnehmer bei dem Gericht erheben, bei dem die Klage des Arbeitnehmers rechtshängig ist.

3. Besonderheit: Deliktische Ansprüche

Nicht eindeutig geklärt ist die Frage, ob die Art. 18 ff. EuGVVO auch für deliktische Ansprüche aus unerlaubter Handlung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gelten oder ob lediglich der allgemeine Gerichtsstand für unerlaubte Handlungen gemäß Art. 5 Nr. 3 EuGVVO gilt⁴. Dies wäre das Gericht des sogenannten Erfolgsortes, also des Ortes, an dem das schädigende Ereignis eingetreten ist oder eintreten droht.

4. Gerichtsstandsvereinbarung

Eine Gerichtsstandsvereinbarung ist nur dann zulässig, wenn diese gemäß Art. 21 Nr. 1 EuGVVO erst nach Entstehen der Streitigkeit oder entsprechend Art. 21 Nr. 2 EuGVVO lediglich zu Gunsten des Arbeitnehmers geschlossen wird. Die Gerichtsstandsvereinbarung muss gemäß Art. 23 Abs. 1 S. 3a EuGVVO schriftlich abgeschlossen oder zumindest schriftlich bestätigt werden.

5. Fehlende Zuständigkeit und rügelose Einlassung

Wird vor einem international unzuständigen Arbeitsgericht geklagt und liegt auch keine wirksame Gerichtsstandsvereinbarung vor, kommt nach Art. 24 EuGVVO eine rügelose Einlassung des Beklagten in Betracht⁵. Diese liegt bereits dann vor, wenn es der Beklagte versäumt, bereits in der Klageerwidern die mangelnde internationale Zuständigkeit des angerufenen Gerichts zu rügen⁶. In diesem Fall ist das Gericht, obwohl es an sich international nicht zuständig ist, aufgrund rügeloser Einlassung des Beklagten international entscheidungsbefugt und entscheidungsverpflichtet.

► Zuständigkeit der Gerichte für Sachverhalte mit Drittlandbezug

Im Verhältnis zu Norwegen, Island und der Schweiz, die keine Mitgliedsstaaten der EU sind, findet das Luganer Übereinkommen vom 30. Oktober 2007 Anwendung⁷.

Findet die EuGVVO keine Anwendung, weil der Sachverhalt einen Auslandsbezug außerhalb der EU-Grenzen aufweist und liegt auch kein anwendbarer Staatsvertrag vor, bestimmt sich die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte nach den §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 495 Abs. 1, 12 ff. ZPO⁸.

Weder das Arbeitsgerichtsgesetz noch die deutsche Zivilprozessordnung regeln ausdrücklich die internationale Zuständigkeit deutscher Gerichte. Daher gilt der Grundsatz, dass die örtliche Zuständigkeit eines deutschen Gerichts die internationale Zuständigkeit indiziert (Doppelfunktionalität der örtlichen Zuständigkeitsnormen)⁹.

So hat das Arbeitsgericht Kiel¹⁰ bei folgendem Sachverhalt seine internationale Zuständigkeit angenommen: Der in Brasilien lebende deutsche Kläger und Arbeit-

nehmer war bei einem Arbeitgeber mit Sitz in Kiel beschäftigt. Der in deutscher Sprache abgefasste Vertrag enthielt keine Rechtswahl. Gegenstand des Vertrags war allein eine Tätigkeit in Brasilien. Das Arbeitsgericht Kiel hat, da die Beklagte ihren Sitz (§ 17 ZPO) in Kiel hatte, seine örtliche und internationale Zuständigkeit bejaht.

Die deutsche ZPO kann im Gegensatz zur EuGVVO, die für sämtliche europäischen Gerichte gilt, indes nur für deutsche Gerichte bestimmen, ob diese international zuständig sind. Sofern die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte nicht vorliegt, bestimmt sich die internationale Zuständigkeit ausländischer Gerichte nach dem dort geltenden Recht.

II. Anwendbares materielles Recht

Bei der vorstehend dargestellten internationalen Zuständigkeit wird geprüft, welches Gericht eines Landes für einen Rechtsstreit zuständig ist. Bei der Frage des anwendbaren Rechts ist demgegenüber maßgeblich, welches materielle Recht Anwendung findet. So ist es durchaus möglich, dass zwar international das deutsche Arbeitsgericht zuständig ist, der Sachverhalt aber z. B. nach englischem Recht von den deutschen Gerichten zu beurteilen ist.

Das anwendbare Recht innerhalb der EU wird geregelt in der Verordnung EG Nr. 593/2008 vom 17.06.2008¹¹, die sog. Rom I-Verordnung (ROM I-VO). Die ROM I-VO regelt für deutsche und europäische Gerichte einheitlich, welches materielle Recht zur Anwendung gelangt. Die ROM I-VO ist auf alle Verträge anzuwenden, die ab dem 17. Dezember 2009 geschlossen wurden (Art. 28 ROM I-VO). Für Verträge, die vor diesem Datum abgeschlossen wurden, gilt weiterhin das EGBGB, wobei sich inhaltlich nur marginale Unterschiede ergeben.

Das anwendbare materielle Recht bestimmt sich nach Art. 8 ROM I-VO wie folgt:

- Grundsätzlich besteht eine freie Rechtswahl (Art. 8 Abs. 1 Satz 1, Art. 3 ROM I-VO).
- Die freie Rechtswahl ist aber unzulässig, wenn dem Arbeitnehmer der arbeitsrechtliche Schutz entzogen



wird, den er hätte, wenn keine freie Rechtswahl getroffen worden wäre (Art. 8 Abs. 1 Satz 2 ROM I-VO).

Beispiel: Der deutsche Arbeitnehmer, der seine Arbeit dauerhaft in Deutschland verrichtet, vereinbart mit seinem deutschen Arbeitgeber im Arbeitsvertrag, dass sich der Arbeitsvertrag nach polnischem Recht richten soll. Hätten die Parteien keine Rechtswahl für das polnische Recht getroffen, käme – offenkundig – deutsches materielles Recht zur Anwendung. Soweit das polnische Arbeitsrecht ein geringeres Schutzniveau als das deutsche Arbeitsrecht aufweist, ist die Rechtswahl unwirksam und der Vertrag – ungeachtet der getroffenen Rechtswahl – nach deutschem materiellem Arbeitsrecht zu beurteilen (Art. 8 Abs. 1 Satz 2, 8 Abs. 2 Satz 1 ROM I-VO).

Haben die Vertragsparteien keine Rechtswahl getroffen oder ist die getroffene Rechtswahl unwirksam, gilt folgendes:

- Es ist das Recht des Staates anwendbar, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung seines Vertrages seine Arbeit gewöhnlich verrichtet (Art. 8 Abs. 2 Satz 1 ROM I-VO).



- Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer *vorübergehend* seine Tätigkeit in einem anderen Staat verrichtet (Art. 8 Abs. 2 Satz 2 ROM I-VO).

Gewöhnlicher Arbeitsort ist der Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag erfüllt¹².

Nicht eindeutig geklärt ist, welcher Zeitraum unter „vorübergehend“ zu verstehen ist. Nach dem Erwägungsgrund (36) soll eine lediglich vorübergehende Tätigkeit zumindest dann vorliegen, wenn von dem Arbeitnehmer erwartet wird, dass er nach seinem Arbeitseinsatz im Ausland seine Arbeit im Herkunftsstaat wieder aufnimmt. In der Literatur wird diesbezüglich teilweise ein Zeitraum von 12 bzw. 24 Monaten angenommen¹³. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Rückkehr und spätere Weiterbeschäftigung am ursprünglichen Ort von vornherein beabsichtigt war. Dies setzt voraus, dass für die Beteiligten von Beginn an feststeht, dass der Arbeitnehmer an die ursprüngliche Arbeitsstätte zurückkehren wird. Erforderlich sind demnach ein Rückkehr- sowie Rücknahmewille auf Seiten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers¹⁴. Entscheidend ist nach alledem eine übereinstimmende subjektive ex-ante Perspektive der Arbeitsvertragsparteien¹⁵.

- Ist der Ort, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit verrichtet, nicht feststellbar, so ist das materielle Recht einschlägig, das am Ort der Niederlassung gilt, die den Arbeitnehmer eingestellt hat (Art. 8 Abs. 3 ROM I-VO).
- Ausnahmsweise gilt nach Art. 8 Abs. 4 ROM I-VO das materielle Recht, das eine engere Verbindung zum Sachverhalt aufweist.

Das anwendbare Recht außerhalb der EU wird ebenfalls durch die ROM I-VO bestimmt, da diese als *loi uniforme* ausgestaltet ist, d.h. die Verordnung kommt gegenüber Mitgliedsstaaten und Nichtmitgliedsstaaten in gleicher Weise zur Anwendung¹⁶.

► Besondere Aspekte der gesetzlichen Unfallversicherung

Bei dem Einsatz von Mitarbeitern im Ausland gilt es, einige Besonderheiten gegenüber den Bestimmungen zu beachten, die bei Arbeitsunfällen innerhalb Deutschlands Anwendung finden. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Frage, welches Sozialversicherungsrecht Anwendung findet, als auch auf Haftungsfragen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall entstehen. Arbeitgeber haben bei Arbeitsunfällen im Ausland mit anderen Haftungsmodalitäten zu rechnen als im Inland.

Generell stehen Fragen der Haftung aufgrund eines Arbeitsunfalls in einem Zusammenhang mit den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, die anwendbar sind.

Grundsätzlich übernimmt in Deutschland die gesetzliche Unfallversicherung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten von Arbeitnehmern die Haftung des Arbeitgebers. Dabei übernimmt die deutsche gesetzliche Unfallversicherung nur die Haftung bei Körperschäden¹⁷. Durch diese sogenannte Haftungsablösung muss der Unternehmer keine Schadensersatzansprüche fürchten, wenn seine Beschäftigten einen Arbeits- oder Wegeunfall erleiden oder an einer Berufskrankheit erkranken. Denn mit der Beitragszahlung geben die Arbeitgeber die Haftung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten an die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ab –

und diese entschädigen den erlittenen Körperschaden umfassend. Der Arbeitnehmer darf den Unternehmer oder seine Kollegen – außer bei vorsätzlichem Handeln – nicht privatrechtlich auf Schadensersatz verklagen.

Für die Tätigkeit im Ausland ist danach zu differenzieren, ob Unternehmen Mitarbeiter zeitlich befristet entsenden oder ob Mitarbeiter auf Dauer im Ausland tätig werden sollen. Bei einer zeitlich befristeten Entsendung findet in der Regel deutsches Sozialversicherungsrecht und damit auch die in der gesetzlichen Unfallversicherung bestehende Haftungsablösung weiterhin Anwendung. Bei einem dauerhaften Auslandsaufenthalt scheidet der Arbeitnehmer gewöhnlich aus dem deutschen Sozialsystem aus, was zur Folge hat, dass das Haftungsprivileg der gesetzlichen Unfallversicherung nicht gilt.

Welches Sozialversicherungsrecht Anwendung findet und auch welche Haftungsregelungen greifen, ergibt sich entweder aus Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts, d.h. besonderen Europäischen Verordnungen und aus bilateralen Sozialversicherungsabkommen oder aus nationalem Recht (EGBGB; SGB). Die Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts sind dabei vorrangig vor den Regelungen des nationalen Sozialversicherungsrechts.

Auf europäischer Ebene (Staaten der EU und des EWR einschließlich der Schweiz) regeln die EG-Verordnungen Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 die Zuordnung einer Person zum Sozialversicherungssystem eines der Vertragsstaaten. Es findet danach immer das Sozialversicherungsrecht eines Mitgliedstaates Anwendung. Werden Arbeitnehmer, die in Deutschland beschäftigt sind, von ihrem Unternehmen in einen anderen Europäischen Mitgliedstaat entsendet, so findet in der Regel weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht Anwendung. Nach Europäischen Vorschriften gilt auch das Haftungsprivileg der gesetzlichen Unfallversicherung fort. Hat der Geschädigte einen Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat, richtet sich die Frage, ob ein Haftungsausschluss in Betracht kommt, nach Art. 85 Abs. 2 VO (EG) Nr. 883/2004 i.V.m. den nationalen Rechtsvorschriften, die für die Erbringung von Sozialleistungen gelten. Maßgeblich ist das jeweilige für die Entsendung geltende nationale Sozialversicherungsrecht, nicht das für den Unfall geltende Deliktsrecht. Entgegenstehendes

ausländisches Deliktsrecht wird folglich verdrängt. Bei der Schädigung eines dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterstehenden Mitarbeiters im EU-Ausland wird der deutsche Unternehmer also von seiner Haftung durch die Sozialversicherung freigestellt¹⁸.

Deutschland hat mit mehreren Staaten Abkommen im Bereich der sozialen Sicherheit geschlossen, die sich auch auf die Unfallversicherung beziehen. Die einzelnen Sozialversicherungsabkommen verdrängen in der Regel das nationale Recht (§ 6 SGB IV). Wird ein Mitarbeiter aus Deutschland in einen Staat entsendet, mit dem ein Abkommen besteht, das die Unfallversicherung erfasst, gilt in der Regel weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht. Abgeleitet aus dem im europäischen Recht enthaltenen Grundgedanken, dass das Haftungsrecht dem Sozialversicherungsrecht folgt, gilt, solange deutsches Sozialversicherungsrecht auf den Geschädigten Anwendung findet, auch bei Haftungsfragen die in der gesetzlichen Unfallversicherung bestehende Haftungsfreistellung. Allerdings kann es in der Praxis zu Ausnahmen kommen¹⁹.

Erfolgt eine Entsendung in einen Staat außerhalb Europas, mit dem auch kein Sozialversicherungsabkommen besteht, so finden über die Regelung der Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) weiterhin die Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung Anwendung. Nach dem Wortlaut des § 4 SGB IV treten, anders als im Europäischen Recht oder im Abkommensrecht allerdings die Rechtsfolgen der Ausstrahlung unabhängig davon ein, ob Versicherungsschutz in einem ausländischem System besteht oder nicht. Somit kann bei der Ausstrahlung im Bereich der Sozialversicherung eine Doppelversicherung eintreten, weil z. B. der entsandte Mitarbeiter auch nach dem Recht des Beschäftigungsstaates versichert ist. Geschieht im Ausland ein Unfall, kann wegen der sich über das internationale Privatrecht ergebenden Anwendung des Haftpflichtrechts des Begehungsorts (*lex loci delicti commissi*) jedoch nicht generell davon ausgegangen werden, dass im Ausland das anwendbare Deliktsrecht dem anzuwendenden Unfallversicherungsrecht folgt. Dies bedeutet, dass der Unternehmer zwar nach deutschem Unfallversicherungsrecht von der Haftung bei Körperschäden frei wird, er aber trotzdem weiterhin zusätzlich nach ausländischem Deliktsrecht für den Schaden haften muss.

I. Grundlagen des Arbeitsrechts

► Das Arbeitsrecht und seine Rechtsquellen

Nicht überall wo gearbeitet wird, liegt auch tatsächlich ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts vor. Denkbar sind z. B. auch Dienst-, Werk- und sonstige

nicht dispositiv sind, d. h. die Vertragsparteien können die Regelungen nicht nach Belieben abbedingen und z. B. für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen vereinbaren. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen hingegen sind fast immer zulässig. Ein Beispiel hierfür ist § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG, aus dessen Wortlaut sich bereits ergibt, dass von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Aber auch hier finden sich Ausnahmen, die die Regel bestätigen: So kann in Tarifverträgen – grundsätzlich – auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer von den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes abgewichen werden.

Die Vielzahl der arbeitsrechtlichen Rechtsquellen gliedert sich dabei nach folgendem Rangverhältnis, welches nur durch das Günstigkeitsprinzip durchbrochen wird, wonach die günstigere Regelung für den Arbeitnehmer in der Regel Vorrang hat (siehe Grafik unten).

Allgemeines zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Fürsorge und Treue

Vertragsverhältnisse. Was also ist grundsätzlich unter Arbeitsrecht zu verstehen?

Als Arbeitsrecht wird die Summe aller Rechtsnormen bezeichnet, die sich auf die in abhängiger und unselbstständiger Tätigkeit geleistete Arbeit beziehen²⁰. Unterschieden wird zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem Kollektivarbeitsrecht. Während das Individualarbeitsrecht die einzelne Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelt, befasst sich das Kollektivarbeitsrecht mit der Rechtsbeziehung zwischen den Vertretungsorganen der Arbeitnehmer z. B. Gewerkschaften und Betriebsräte und den Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden²¹.

Die Rechtsnormen im Arbeitsrecht sind bis heute nicht in einem einheitlichen Gesetz, etwa einem „Arbeitsgesetzbuch“, geregelt, sondern finden sich in einer Vielzahl von Einzelgesetzen oder in Einzelbestimmungen in allgemeinen Gesetzen, z. B. im BGB, TzBfG, BetrVG, EFZG, ArbZG, BUrlG, AGG, SGB, ArbGG und im TVG²².

Gemein ist vielen Regelungen im Arbeitsrecht, dass sie





Hierzu ein Beispiel: Dem Arbeitnehmer steht gemäß seinem Arbeitsvertrag ein Urlaubsanspruch in Höhe von 19 Tagen zu. Der auf das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers anwendbare Tarifvertrag hingegen gewährt dem Arbeitnehmer 29 Tage Urlaub. Das Bundesurlaubsgesetz wiederum regelt einen Urlaubsanspruch in Höhe von 20 Tagen. Wie viele Urlaubstage stehen dem Arbeitnehmer nun tatsächlich zu?

Nach dem aufgezeigten Rangverhältnis steht das Bundesurlaubsgesetz als zwingendes Recht²³ über der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarung. Somit hätte der Arbeitnehmer eigentlich gemäß § 3 des BurlG einen Anspruch auf 20 Tage Urlaub. Da das Bundesurlaubsgesetz auch über dem Tarifvertrag steht, der dem Arbeitnehmer im Gegensatz zum Bundesurlaubsgesetz 29 Tage Urlaub gewährt, müsste es eigentlich bei den 20 Urlaubstagen bleiben. Aufgrund des sog. Günstigkeitsprinzips wird aber zu Gunsten des Arbeitnehmers das Rangverhältnis der Rechtsquellen durchbrochen, so dass dem Arbeitnehmer letztlich 29 Tage Urlaub zustehen.

► Entwicklung des Arbeitsrechtes

Waren früher insbesondere die fortschreitende Industrialisierung und der Technologiefortschritt die maßgebenden Komponenten bei der Entwicklung des Arbeitsrechtes, sind heute die immer weiter fortschreitende Europäisierung und Globalisierung als zusätzliche Faktoren hinzugekommen.

Die nationale Entwicklung des Arbeitsrechtes wird infolge der fortschreitenden europäischen Integration zukünftig immer stärker vom Europäischen Gemeinschaftsrecht geprägt werden. Zwar hat sich diese Prägung bislang noch nicht unmittelbar auf Fälle der Entsendung erstreckt, hiermit ist jedoch jederzeit zu rechnen. Zu den Fällen des Europäischen Gemeinschaftsrechts außerhalb von Entsendungsfällen nachfolgend ein **aktuelles Beispiel:**

Das Bundesarbeitsgericht hatte die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft bei einem Bewerbungsgespräch nur für den Fall einer unbefristeten Einstellung als unzulässig erachtet. Nach der Rechtsprechung des EuGH²⁴ ist die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft darüber hinaus auch dann unzulässig, wenn das Arbeitsverhältnis befristet sein soll und feststeht, dass die Arbeitnehmerin einen wesentlichen Teil der Vertragszeit nicht arbeiten wird. In einem vom Landesarbeitsgericht Köln zu beurteilenden Fall hatte die Bewerberin, die befristet zur Vertretung einer schwangeren Mitarbeiterin eingestellt wurde, dem Arbeitgeber vor Abschluss des Arbeitsvertrages nicht offenbart, dass sie ebenfalls schwanger war. Das Landesarbeitsgericht Köln folgte mit Urteil vom 11. Oktober 2012²⁵ der Rechtsprechung des EuGH und führte aus, dass die Frage nach einer Schwangerschaft grundsätzlich als unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 2 AGG zu bewerten sei. Eine schwangere Frau brauche deshalb weder von sich aus noch auf eine entspre-

chende Frage vor Abschluss des Arbeitsvertrages eine bestehende Schwangerschaft zu offenbaren.

► Haupt- und Nebenleistungspflichten der arbeitsrechtlichen Vertragsparteien

Im Arbeitsverhältnis wird unterschieden zwischen Haupt- und Nebenpflichten. So besteht die Hauptpflicht des Arbeitnehmers darin, die vereinbarte Arbeit – grundsätzlich persönlich – zu leisten. Die Hauptpflicht des Arbeitgebers besteht wiederum darin, diese Arbeit zu vergüten. Welche Leistung der Arbeitnehmer zu welchem Zeitpunkt und an welchen Orten zu erbringen hat, ist abhängig vom Arbeitsvertrag. Fehlen im Arbeitsvertrag die entsprechenden Vereinbarungen, so werden diese Lücken durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers geschlossen.

Neben den Hauptleistungspflichten besteht in einem Arbeitsverhältnis auch eine Vielzahl nicht ausdrücklich vereinbarter Nebenpflichten.

II. Konkrete Gesetzesvorschriften zu den Fürsorge- und Treuepflichten

Unter Nebenpflichten sind insbesondere Schutzpflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verstehen. Das Bestehen entsprechender gegenseitiger Schutzpflichten im Arbeitsverhältnis ist im Wesentlichen unstreitig, wenn auch der konkrete Umfang und die jeweilige Rechtsgrundlage der einzelnen Pflichten immer wieder Streit in der juristischen Lehre aufwerfen.

Erstmals hat v. Gierke im Jahr 1914 den Begriff der *Fürsorge- und Treuepflichten* besonders geprägt, als er darauf hinwies, dass bei einem Arbeitsvertrag stets dessen soziale Einbettung zu berücksichtigen sei²⁶. Gesetzliche Vorschriften zur Fürsorge- und Treuepflicht, die ganz konkrete und nicht nur allgemein gehaltene Regelungen, insbesondere Gebote und Verbote enthalten, sind im deutschen Recht auch heute noch selten.

► Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Es gibt keine gesetzliche Regelung im deutschen Recht, die die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers umfassend normiert. Die Fürsorgepflicht wurde bislang im Wesentlichen durch die Rechtsprechung ausgestaltet. Gesetzliche Vorschriften zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers finden sich lediglich vereinzelt, insbesondere in den folgenden Vorschriften:

- **§ 617 ff BGB:** Die §§ 617 und 618 BGB sehen konkrete Ausgestaltungen der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht vor. Die entsprechend normierten Pflichten des Arbeitgebers dürfen nach § 619 BGB nicht im Voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden. § 617 BGB sieht die Pflicht des Arbeitgebers vor, im Falle der Erkrankung des Arbeitnehmers für dessen erforderliche Verpflegung und ärztliche Behandlung bis zur Dauer von sechs Wochen zu sorgen, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber in einem dauernden Dienstverhältnis, welches die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nimmt, steht und der Arbeitnehmer in die häusliche Gemeinschaft



– Kost und Logis – des Arbeitgebers aufgenommen ist. Die Vorschrift des § 617 BGB ist heute wenig von Bedeutung. Zum einen ist eine Aufnahme des Arbeitnehmers in die häusliche Gemeinschaft heutzutage eher selten, zum anderen ist der Anspruch gemäß § 617 Abs. 2 BGB subsidiär gegenüber Ansprüchen des Arbeitnehmers gegen eine einstandspflichtige Krankenversicherung. Heutzutage existieren kaum noch Arbeitsverhältnisse, aus denen nicht ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz resultiert. Im Vergleich zu der eher unbedeutenden Vorschrift des § 617 BGB kommt § 618 BGB wesentlich mehr Bedeutung zu. Danach ist der Arbeitgeber im Wesentlichen verpflichtet, Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Bei der Vorschrift handelt es sich um die privatrechtliche Ausprägung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrechts. Im Unterschied zum öffentlichen-rechtlichen Arbeitsschutzrecht, das von den Aufsichtsbehörden überwacht und erforderlichenfalls durch behördliche Zwangsmaßnahmen auch durchgesetzt wird, ist die Überwachung und Durchsetzung der Erfüllung der privatrechtlichen Arbeitsschutzpflichten Aufgabe des Arbeitnehmers²⁷. Die nach § 618 BGB einzuhaltenden Standards werden durch die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften konkretisiert²⁸.

- **§ 62 HGB:** § 62 HGB, der für kaufmännische Angestellte gilt, entspricht im Wesentlichen der Regelung des § 618 BGB. § 62 HGB verlangt daher, ebenfalls aus privatrechtlicher Sicht, die Einhaltung des öffentlich-rechtlich konkretisierten Arbeitsschutzes, geht jedoch insoweit über den Wortlaut des § 618 BGB hinaus, als nach § 62 HGB der Arbeitgeber ergänzend auch für gute Sitten und Anstand im Betrieb zu sorgen hat.
- **§ 12 HAG, § 114 SeeArbG, § 28 JArbSchG, § 2 MuSchG:** Bei diesen Vorschriften handelt es sich ebenfalls um privatrechtliche Ausprägungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrechts, und zwar um speziell für bestimmte Arbeitnehmer zugeschnittene Sonderregelungen. § 12 HAG gilt im Wesentli-

chen für Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, § 114 SeeArbG für Besatzungsmitglieder aller die Bundesflagge führender Kauffahrteischiffe, § 28 JArbSchG im Wesentlichen für jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende und § 2 MuSchG für werdende oder stillende Mütter.

- **§ 106 Satz 3 GewO:** Nach § 106 Satz 3 GewO hat der Arbeitgeber bei der Ausübung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts im Hinblick auf Inhalt, Ort und Zeit auf Behinderungen der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen.
- **§§ 75, 81 ff BetrVG:** § 75 BetrVG legt die wesentlichen Grundsätze fest, die Arbeitgeber und Betriebsrat gegenüber der Belegschaft zu beachten haben. Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Pflicht, darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten des Betriebes nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Zur entsprechenden Pflichterfüllung gehört insoweit zunächst, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat selbst bei ihren eigenen Maßnahmen und Entscheidungen von diesen Prinzipien leiten lassen müssen²⁹. § 81 BetrVG nimmt den Arbeitgeber ausdrücklich in die Pflicht und verlangt von diesem im Wesentlichen, dass er den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen der Arbeitnehmer bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren, belehrt. Nach den §§ 82 bis 84 BetrVG ist den Arbeitnehmern unter anderem die Entgeltabrechnung zu erläutern und Einsicht in die Personalakte zu gewähren. Ferner ist das Beschwerderecht der Arbeitnehmer zu beachten.
- **Öffentlich-Rechtlicher Arbeitsschutz:** Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften sind im Wesentlichen durch europäische Richtlinien beeinflusst³⁰. Nach dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz soll die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch besondere Maßnahmen gesichert und verbessert werden. Zu den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften gehören insbesondere das Arbeitsschutzgesetz, die Arbeitsstättenverordnung, die Unfallverhütungs-

vorschriften der Unfallversicherungsträger, die EG-Richtlinien zum Arbeitsschutz (insb. Richtlinie 89/391/EWG), die Strahlenschutzverordnung, die Bildschirmarbeitsverordnung, das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, das Arbeitszeitgesetz, die Gefahrstoffverordnung, das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz sowie das Mutterschutzgesetz.

- **§ 241 Abs. 2 BGB:** Eine der maßgeblichen Vorschriften im Bereich der Fürsorgepflicht ist § 241 Abs. 2 BGB, die Schutz- bzw. Rücksichtnahmepflichten normiert und erstmals im Jahr 2002 im Rahmen der Schuldrechtsmodernisierung in Kraft getreten ist. Diese Generalklausel dient seither gemeinsam mit § 242 BGB der überwiegenden Anzahl der zur Fürsorgepflicht ergangenen gerichtlichen Entscheidungen als Grundlage. Nach dieser Vorschrift kann ein Schuldverhältnis bzw. ein Arbeitsverhältnis seinem Inhalt nach jeden Teil – und damit auch den Arbeitgeber – zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils, also zum Beispiel des Arbeitnehmers, verpflichten.
- **§ 242 BGB:** Ergänzend zur Generalklausel des § 241 Abs. 2 BGB ist als maßgebliche Vorschrift die weitere Generalklausel des § 242 BGB heranzuziehen. Nach § 242 BGB ist der Schuldner, also der Arbeitgeber, verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

► Treuepflichten des Arbeitnehmers

Wie auch bei der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fehlt es an einer klaren Regelung im deutschen Recht, die explizit und umfassend die Treuepflicht des Arbeitnehmers normiert. Gesetzliche Vorschriften zur Treuepflicht des Arbeitnehmers finden sich lediglich vereinzelt. Zu nennen sind hier zum Beispiel:

- **§ 60 HGB:** Kaufmännische Angestellte sind nach § 60 HGB ausdrücklich verpflichtet, Wettbewerb zu unterlassen. Sie sollen während des Bestands des Arbeitsverhältnisses die Interessen ihres Arbeitge-

bers fördern und unterstützen, nicht hingegen, den arbeitgeberseitigen Interessen durch Konkurrenzfähigkeit entgegenwirken³¹.

- **§ 5 EFZG:** Nach § 5 EFZG muss der Arbeitnehmer Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall nachkommen. Diese Verpflichtung wird üblicherweise als Teil der dem Arbeitnehmer obliegenden Treuepflicht verstanden³².
- **§ 16 ArbSchG:** Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber gemäß § 16 ArbSchG insbesondere jede von ihnen festgestellte unmittelbare, erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden.
- **§§ 17 Abs. 1, 18 UWG:** Nach § 17 Abs. 1 UWG haben die Arbeitnehmer eines Betriebs, ihnen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses anvertraute oder zugänglich gewordene Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses, grundsätzlich nicht an Dritte weiterzugeben. Nach § 18 UWG haben die Arbeitnehmer die ihnen im geschäftlichen Verkehr anvertrauten Vorlagen oder Vorschriften technischer Art ebenfalls grundsätzlich nicht an Dritte weiterzugeben oder zu verwerten.





Diese Verpflichtungen sind ebenfalls Teil der allgemein geltenden Treuepflicht des Arbeitnehmers.

- **§ 241 Abs. 2 BGB:** Auch für den Bereich der Treuepflicht des Arbeitnehmers ist § 241 Abs. 2 BGB neben § 242 BGB die entscheidende Norm. Wie der Arbeitgeber ist auch der Arbeitnehmer nach dieser Vorschrift verpflichtet, Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils, also des Arbeitgebers, zu nehmen.
- **§ 242 BGB:** Ergänzend zur Regelung des § 241 Abs. 2 BGB ist desweiteren die Generalklausel des § 242 BGB heranzuziehen. Diese verpflichtet den Arbeitnehmer, seine Arbeit so zu bewirken, wie Treue und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

III. Umfang der Fürsorge- und Treuepflicht

Die maßgebliche Vorschrift der vorstehend aufgelisteten Regelungen ist und bleibt § 241 Abs. 2 BGB. Diese Generalklausel benennt die Fürsorge- und Treuepflichten zwar nicht explizit, setzt aber eine sorgfältige Inter-

essenabwägung der kollidierenden Rechtsgüter und Interessen beider Seiten eines Schuldverhältnisses voraus³³. Die insoweit unbestimmte Vorschrift bedarf der Konkretisierung.

Die Rechtsprechung hat mit der Konkretisierung in Bezug auf den inhaltlichen und zeitlichen Umfang der Fürsorge- und Treuepflichten erfreulicherweise bereits begonnen; als abgeschlossen kann der Prozess der Konkretisierung gleichwohl noch nicht bezeichnet werden.

► Inhaltlicher Umfang

Die Fürsorge- und Treuepflichten lassen sich grundsätzlich in Schutz-, Informations- und Mitwirkungspflichten aufteilen.

1. Fürsorgepflicht

Die Fürsorgepflicht ist das Korrelat zur persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers³⁴. Der Arbeitnehmer ist in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert, erbringt persönliche Arbeitsleistungen und bringt dabei zumeist auch eigene materielle und immaterielle Güter ein. Es ist daher die Aufgabe des Arbeitgebers, diese Rechtsgüter nach besten Kräften zu schützen³⁵.

Schutzpflichten

Der Arbeitgeber ist dabei aufgrund der ihm obliegenden Pflicht zur Fürsorge insbesondere verpflichtet, die Person des Arbeitnehmers bezüglich **Leben, Gesundheit und Persönlichkeit** zu schützen. Dies schließt den Schutz vor sexueller Belästigung ein. Der Arbeitgeber muss Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften so einrichten und unterhalten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Diese Vorgabe nach § 618 BGB wird durch öffentlich-rechtliche Schutzvorschriften näher ausgestaltet. Der Arbeitgeber hat sich unter anderem an die bestehenden Unfallverhütungsvorschriften (im Folgenden „UVVen“) zu halten. So können die Unfallversicherungsträger nach § 15 SGB VII als autonomes Recht UVVen über Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren oder für eine wirksame Erste Hilfe erlassen. Die UVVen sind Mindestnormen, die der Arbeitgeber im Rahmen seiner

Fürsorgepflicht für die Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit auf jeden Fall einhalten muss³⁶.

Desweiteren hat der Arbeitgeber grundsätzlich die von dem Arbeitnehmer *berechtigterweise* in den Betrieb eingebrachten Gegenstände vor Verlust und Beschädigung zu schützen³⁷. Dabei hat er jedoch lediglich solche Maßnahmen zu treffen, die ihm unter Berücksichtigung der besonderen betrieblichen und örtlichen Verhältnisse, der Verkehrssitte und des Ortsgebrauchs, zugemutet werden können³⁸. Soweit der Arbeitnehmer Sachen mit in den Betrieb bringt, obgleich diese zur Erfüllung seiner Arbeitspflicht nicht üblicherweise benötigt werden, stehen die entsprechenden Sachen unter keinem besonderen Schutz.

Eine allgemeine Pflicht des Arbeitgebers, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen, lässt sich aus der Fürsorgepflicht grundsätzlich nicht herleiten³⁹.

Auskunfts- sowie Hinweis- und Aufklärungspflichten
Zu den Fürsorgepflichten gehören desweiteren Informations- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers.

Der von sich aus oder auf Nachfrage den Arbeitnehmer unterrichtende Arbeitgeber hat die Pflicht, richtige Auskunft zu erteilen⁴⁰. Der Arbeitgeber muss jedoch nicht auf jede Nachfrage des Arbeitnehmers antworten. Ob eine entsprechende Auskunftspflicht auf Nachfrage des Arbeitnehmers besteht, ist für den Einzelfall durch Abwägung der beiderseitigen Arbeitsvertragsparteinteressen zu ermitteln. Je größer das beim Arbeitnehmer erweckte Vertrauen ist oder je größer, atypischer und schwerer erkennbar die arbeitsvertrags-, sozialversicherungs- oder betriebsrentenrechtlichen Gefahren für den Arbeitnehmer sind, desto eher treffen den Arbeitgeber Informationspflichten und desto weitreichender sind sie⁴¹.

Beispielhaft seien an dieser Stelle die Pflichten des Arbeitgebers bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages genannt. Der Arbeitgeber ist normalerweise dann nicht zur Aufklärung über die rechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrages verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer von sich aus um Auflösung des Arbeitsverhältnisses bittet oder ein Auflösungsangebot des Arbeitgebers nach Bedenkzeit annimmt. In diesem Fall ist nämlich davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer die Folgen seines schwerwiegenden Entschlusses bedacht und sich notfalls selbst erkundigt hat⁴². Der Arbeitgeber ist daher berechtigt, den Arbeitnehmer bei Nachfrage an die jeweils zuständigen Stellen (Finanzamt, Renten- oder sonstige Sozialversicherungsträger) zu verweisen.

Desweiteren ist der Arbeitgeber gemäß der die Fürsorgepflicht konkretisierenden Vorschrift des § 82 Abs. 2 BVerfG (unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates) verpflichtet, die Entgeltabrechnung zu erläutern⁴³.

Neben diesen nicht abschließend aufgezählten Auskunftspflichten bestehen auch Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers, die auf die allgemeine Fürsorgepflicht zurückzuführen sind. Hinweis- und Aufklärungspflicht in diesem Sinne meint die Pflicht des Arbeitgebers, auch ohne Nachfrage des Arbeitnehmers, also von sich aus, umfassend über rechtliche Folgen einer Maßnahme aufzuklären. Dabei sind auf



der einen Seite die dem Arbeitgeber erkennbaren berechtigten Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers und auf der anderen Seite die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers abzuwägen⁴⁴. Auf den vorstehend beschriebenen Beispielsfall der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zurückkommend, würden den Arbeitgeber dann entsprechende Aufklärungspflichten treffen, wenn er im betrieblichen Interesse den Abschluss eines Aufhebungsvertrags vorgeschlagen und dabei den Eindruck erweckt hätte, er würde bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen Risiken für den Bestand seines Arbeitsverhältnisses aussetzen⁴⁵.

Schließlich obliegt dem Arbeitgeber bei Vorliegen besonderer Umstände⁴⁶ auch die Pflicht, ungefragt über bestehende Sozialeinrichtungen im Unternehmen, einschließlich betrieblicher Altersversorgung, zu belehren. Der Arbeitgeber ist hingegen im Allgemeinen nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über die Zweckmäßigkeit unterschiedlicher Gestaltungsmöglichkeiten der entsprechenden Sozialeinrichtungen zu belehren⁴⁷.

Mitwirkungspflichten

Desweiteren ergeben sich aus der Pflicht des Arbeitgebers zur Fürsorge auch bestimmte Mitwirkungspflichten.

So hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unter anderem Einsicht in seine Personalakte zu gewähren. Dies ist für das bestehende Arbeitsverhältnis spezialgesetzlich in § 83 Abs. 1 BetrVG, und damit unter Berücksichtigung des Geltungsbereichs des BetrVG grundsätzlich für Betriebe mit Betriebsräten, geregelt. Als Teil der Fürsorgepflicht gilt das Personalakteneinsichtsrecht gleichwohl auch in betriebsratslosen Betrieben⁴⁸. Es gilt ferner nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses⁴⁹ weiter.

Der Arbeitgeber hat zudem die Pflicht, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit einzureichende Arbeitsbescheinigung auszufüllen und dem Arbeitnehmer zur Weiterleitung an die Agentur für Arbeit auszuhändigen⁵⁰. Der Anspruch auf Erteilung der Arbeitsbescheinigung ist zwar

ausdrücklich in § 312 SGB III als öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers vorgesehen, er ergibt sich aber auch im privatrechtlichen Bereich aus dem Gedanken der Fürsorgepflicht⁵¹.

Ähnliches gilt auch für andere Arbeitspapiere, insbesondere für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung, das zu erstellende Zeugnis und die Urlaubsbescheinigung. Entsprechende Arbeitspapiere hat der Arbeitgeber gegebenenfalls auszufüllen und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer herauszugeben⁵².

2. Treuepflicht

Der Inhalt der Treuepflicht wird vom Bundesgerichtshof dahingehend beschrieben, dass der Arbeitnehmer die Interessen seines Arbeitgebers zu wahren hat, alles unterlassen muss, was diesen schädigen könnte, und der Pflicht nachzukommen hat, drohende Gefahren von dem Arbeitgeber abzuwenden⁵³.



Dies umfasst insbesondere die Pflicht des Arbeitnehmers, jede Nebentätigkeit zu unterlassen, die zu einer Vernachlässigung der Arbeitspflicht im Hauptarbeitsverhältnis führen würde⁵⁴, die Pflicht zur Verschwiegenheit⁵⁵ und das Wettbewerbsverbot⁵⁶. Hinzu kommen unter anderem das Verbot der Annahme von Schmiergeldern⁵⁷ und die Unterrichtungspflicht bei Nichtaufnahme der Arbeit⁵⁸.

► Zeitlicher Umfang

Die Fürsorge- und Treuepflichten gelten üblicherweise während des Arbeitsverhältnisses, aber nicht ausschließlich. Sie finden grundsätzlich auch schon vor Beginn des Arbeitsverhältnisses Bedeutung und wirken nach Beendigung des Arbeitsvertrages nach.

IV. Sonderfall: Nahe Angehörige (Lebenspartner und Kinder) des Arbeitnehmers

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erstreckt sich in der Regel nicht auf Familienangehörige des Arbeitnehmers. Sofern den Angehörigen des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag nicht explizit Schutzrechte eingeräumt werden, scheidet der Arbeitsvertrag als Anspruchsgrundlage – auch in Gestalt eines Vertrages mit Schutzwirkung zugunsten Dritter – grundsätzlich aus. Lediglich in § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB V kann wohl nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts⁵⁹ eine u. E. nicht zu verallgemeinernde Ausnahmeregelung gesehen werden⁶⁰.

V. Rechtsfolgen bei Verletzung der Fürsorge- und Treuepflicht

► Fürsorgepflicht

Der Arbeitgeber hat seiner Fürsorgepflicht stets zu genügen und muss sich bspw. auch eine etwaige Verletzung dieser Pflicht durch sein Vertretungsorgan, seinen leitenden Angestellten oder anderen Arbeit-

nehmern, die für ihn tätig werden, nach § 278 BGB zurechnen lassen.

Verletzt der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht gegenüber seinem Arbeitnehmer, hat dieser verschiedene Möglichkeiten, seine Rechte durchzusetzen.

Zum einen kann der Arbeitnehmer unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsprinzips ein Zurückbehaltungsrecht⁶¹ an seiner Arbeitsleistung gemäß § 273 Abs. 1 BGB geltend machen⁶². Zum anderen kommt ein Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 BGB in Betracht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der schuldhaften Pflichtverletzung des Arbeitgebers einen Schaden erleidet. Auch deliktische Schadensersatzansprüche nach den §§ 823 ff. BGB sind in diesem Zusammenhang denkbar.

Bei einer besonders schweren Verletzung der Fürsorgepflicht kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auch außerordentlich kündigen.

Erfüllt die Verletzung der Fürsorgepflicht gleichzeitig den Tatbestand eines Strafgesetzes, kann dies sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Werden z. B. die Unfallverhütungsvorschriften in einem Betrieb fahrlässig nicht eingehalten und wird aufgrund dessen ein Arbeitnehmer verletzt, kann der Straftatbestand einer fahrlässigen Körperverletzung nach § 229 StGB vorliegen⁶³. Die strafrechtliche Verantwortlichkeit trifft dabei die Personen, die für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften verantwortlich sind und ggf. die Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 und 2 StGB)⁶⁴.

► Treuepflicht

Verletzt der Arbeitnehmer schuldhaft seine Treuepflicht, kann auch der Arbeitgeber, der dadurch einen Schaden erleidet, vertragliche und unter Umständen deliktische Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitnehmer geltend machen. Für Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers besteht dabei die Besonderheit, dass der Arbeitgeber die Beweislast auch dafür trägt, dass der Arbeitnehmer die Pflichtverletzung zu vertreten hat (§ 619a BGB).

Außerdem führt nicht jede Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers zu einer Schadensersatzverpflichtung. Der allgemein anerkannten arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zu Folge haftet ein Arbeitnehmer nicht, wenn ihm lediglich einfache Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist⁶⁵. Bei mittlerer Fahrlässigkeit findet in aller Regel eine einzelfallbezogene Quotelung des Schadens zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber statt⁶⁶, wobei die Höhe der Quote u. a. von dem Umfang des Verschuldens, der Schadenshöhe und dem Verdienst des Arbeitnehmers abhängt. Bei grober Fahrlässigkeit und bei vorsätzlichem Handeln des Arbeitnehmers haftet dieser grundsätzlich vollumfänglich⁶⁷. Mit diesen Grundsätzen zur Arbeitnehmerhaftung trägt die Rechtsprechung dem Umstand Rechnung, dass im Verlauf eines häufig über mehrere Jahre oder gar Jahrzehnte dauernden Arbeitsverhältnisses die Gefahr einer Unachtsamkeit des Arbeitnehmers und eines Schadenseintritts besonders

hoch ist. Dabei obliegt es der Beurteilung der Arbeitsgerichte, welcher Grad an Fahrlässigkeit vorliegt.

Der Arbeitgeber kann mit dem ihm zustehenden Schadensersatzanspruch gegenüber dem Lohnanspruch des Arbeitnehmers die Aufrechnung erklären. Er muss indes die Regelung des § 394 BGB beachten und darf nur gegen den über den jeweiligen Pfändungsfreibetrag hinausgehenden Lohn aufrechnen. Die Pfändungsfreigrenzen muss der Arbeitgeber auch beachten, wenn er von seinem Zurückbehaltungsrecht aus § 273 Abs. 1 BGB hinsichtlich des Arbeitslohns Gebrauch macht⁶⁸, wobei auch hier gilt, dass die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts verhältnismäßig sein muss.

Schließlich kann der Arbeitgeber – genauso wie der Arbeitnehmer – bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen das Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen.



I. Ausgangslage

Keine der vorstehend genannten, gesetzlichen Regelungen des deutschen Rechts, die eine konkret normierte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Gegenstand haben, sind auf bestehende Nebenpflichten bei Auslandsentsendung zugeschnitten. Die Fürsor-

chen Maßnahmen, lässt sich nach alledem in erster Linie durch eine sorgfältige Abwägung zwischen der Fürsorge des Arbeitgebers auf der einen Seite und der grundsätzlichen Eigenverantwortung des Arbeitnehmers auf der anderen Seite ermitteln.

Dabei sind unter anderem die Dauer der Entsendung, die politische Stabilität, die religiöse und kulturelle Situation und die Arbeits- und Lebensumstände im Ausland sowie die Erfahrung des Unternehmens als auch die des Arbeitnehmers bei Arbeitnehmerentsendung zu berücksichtigen⁶⁹. Entsendungen über einen längeren Zeitraum, Entsendungen in Gebiete außerhalb Europas mit kritischen Arbeits- und Lebensumständen, mit sehr fremden religiösen und kulturellen Situationen und/oder politischer Instabilität bergen wesentlich größere Gefahren für den Arbeitnehmer als kurzweilige Entsendungen innerhalb Europas. Da sich für den Arbeitnehmer wesentlich mehr Gefahren verwirklichen können, ist von dem Arbeitgeber in Erfüllung seiner Fürsorgepflicht auch mehr abzuverlangen. Gleiches gilt, wenn der entsandte Arbeitnehmer auslands- und entsendungsun erfahren ist. Anders als dem vielreisenden Arbeitnehmer, der bereits seit Jahren in verschiedene Auslandsgebiete entsandt wurde, muss dem auslands-

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Auslandseinsätzen

gepflicht des Arbeitgebers bei Auslandseinsätzen des Arbeitnehmers orientiert sich in erster Linie insoweit an den vorstehend aufgezeigten Generalklauseln.

Wegen der fortdauernden Untätigkeit des Gesetzgebers in diesem Bereich lässt sich entsprechende Rechtssicherheit allein durch die Rechtsprechung herbeiführen. Gerichtliche Entscheidungen in Bezug auf die Fürsorge- und Treuepflicht der Arbeitsvertragsparteien bei Arbeitnehmerentsendung sind jedoch selten. Obgleich bereits seit Jahren die Entsendung von Arbeitnehmern aufgrund der zunehmenden weltweiten Verflechtung der Märkte sowie der damit nicht selten einhergehenden Internationalität der Konzerne stetig zunimmt, gelangen Entscheidungen gerichtlicher Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und entsandten Arbeitnehmern zumindest selten an die Öffentlichkeit.

Auch die juristische Literatur hat zu diesem Themenkomplex bislang überwiegend geschwiegen.

II. Abwägungsergebnis

Der konkrete Umfang der Fürsorgepflicht, einschließlich der vom Arbeitgeber zu verlangenden fürsorgli-



und entsendungsunerfahrenen Arbeitnehmer vermehrt Hilfe zukommen. Zumindest den international tätigen und damit entsendungserfahrenen Arbeitgeber trifft insoweit eine erweiterte Fürsorgepflicht.

Der besseren Übersicht halber sind die einzelnen Fürsorgemaßnahmen, zu denen der Arbeitgeber nach dem jeweiligen Abwägungsergebnis verpflichtet sein kann, nachfolgend in Maßnahmen „vor“, „während“ und „nach“ dem Auslandsaufenthalt eingeteilt.

► Vor dem Auslandsaufenthalt

Bereits vor dem Auslandseinsatz des Arbeitnehmers stellt sich die Frage der Fürsorgepflicht. Welche Maßnahmen müssen von dem Arbeitgeber in Vorbereitung des Auslandsaufenthalts von sich aus, welche auf entsprechende Bitte des Arbeitnehmers getroffen werden?

1. Aufklärungs- und Fürsorgepflichten zu sozial- und steuerrechtlichen Konsequenzen

In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Aufklärung über sozial- und steuerrechtliche Auswirkungen des Auslandsaufenthalts von Bedeutung.

Grundsätzliches zu den sozialrechtlichen Auswirkungen, insb. mit Blick auf die gesetzliche Unfallversicherung

Werden Unternehmen im Ausland tätig, so kann dies in der Form geschehen, dass Mitarbeiter im Voraus zeitlich befristet oder auf Dauer entsandt werden.

Bei einer zeitlich befristeten Entsendung findet in der Regel deutsches Sozialversicherungsrecht Anwendung. Bei einem dauerhaften Auslandsaufenthalt oder wenn die Voraussetzungen einer Entsendung nicht erfüllt sind, scheidet der Arbeitnehmer gewöhnlich aus dem deutschen Sozialsystem aus.

Welches Sozialversicherungsrecht Anwendung findet, ergibt sich aus Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts, d. h. besonderen Vorschriften der EG-Verordnungen, Sozialversicherungsabkommen und aus nationalem Recht (EGBGB; SGB).

(a) Ausstrahlung

Ausstrahlung nach § 4 SGB IV bedeutet, dass die Versicherungspflicht, die sich aus einer Beschäftigung in Deutschland ergibt, unter bestimmten Voraussetzungen weiter besteht, wenn die betreffende Person für eine begrenzte Zeit in ein Gebiet außerhalb des Geltungsbereichs des deutschen Sozialrechts entsandt wird. Damit werden vorübergehende Tätigkeiten im Ausland Beschäftigungen in Deutschland gleichgestellt. Das in Deutschland begründete Sozialversicherungsverhältnis wird fortgeführt.

Eine Ausstrahlung im Sinne von § 4 SGB IV liegt vor, wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt und die Dauer der Beschäftigung im Ausland im Voraus zeitlich begrenzt ist. Ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis wird dann angenommen, wenn der im Auslandseinsatz befindliche Beschäftigte organisatorisch in den Betrieb des inländischen Unternehmens eingegliedert bleibt und dessen Weisungsrecht in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Arbeit untersteht. Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, findet deutsches Sozialversicherungsrecht keine Anwendung⁷⁰.



Nach dem Wortlaut des § 4 SGB IV treten die Rechtsfolgen der Ausstrahlung unabhängig davon ein, ob Versicherungsschutz in einem ausländischem System besteht. Somit kann bei der Ausstrahlung eine Doppelversicherung eintreten, weil z.B. der entsandte Mitarbeiter auch nach dem Recht des Beschäftigungsstaates versichert ist. In der Praxis wird jedoch ggf. durch Absprachen mit den zuständigen Stellen die zusätzliche Beitragszahlung vermieden. Unter Umständen kann es auch sein, dass gar kein Versicherungsschutz besteht⁷¹.

Die Ausstrahlungsregelung ist nicht anzuwenden, wenn über- oder zwischenstaatliches Recht den Sachverhalt regelt.

(b) Überstaatliches Recht

Auf europäischer Ebene (Staaten der EU und des EWR einschließlich der Schweiz) regeln die EG-Verordnungen Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 die Zuordnung einer Person zum Sozialversicherungssystem eines der Vertragsstaaten.

Nach den Regelungen der Verordnungen (EG) Nr.883/2004 und Nr. 987/ 2009 unterliegen Arbeitnehmer, die in der Bundesrepublik Deutschland von einem Unternehmen beschäftigt werden, weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn sie von ihrem Unternehmen zur Ausführung einer Arbeit in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats der EU entsandt werden, sofern die voraussichtliche Dauer

der Beschäftigung 24 Monate nicht überschreitet (sog. Entsendung)⁷².

(c) Zwischenstaatliches Recht

Deutschland hat mit mehreren Staaten Abkommen im Bereich der sozialen Sicherheit geschlossen, die sich auch auf die Unfallversicherung beziehen. Dies sind gegenwärtig Abkommen mit Brasilien, Israel, dem früheren Jugoslawien mit derzeitiger Geltung für Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro und Serbien, Marokko, Mazedonien, Tunesien und der Türkei. Die Abkommen enthalten Entsenderegelungen, wonach bei einer Entsendung aus Deutschland weiterhin die Regelungen der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung anzuwenden sind. Sozialversicherungsabkommen verdrängen als überstaatliches Recht das nationale Recht (§ 6 SGB IV).

(d) Entsendebescheinigung

Im Fall einer Entsendung in einen anderen europäischen Mitgliedstaat, einen EWR-Staat, die Schweiz oder einen Abkommensstaat wird die Anwendbarkeit des Rechts des entsendenden Staats durch eine **Entsendebescheinigung** bescheinigt. Bei kurzen Aufenthalten von bis zu drei Monaten gelten im europäischen Bereich vereinfachte Verfahren.

In Deutschland sind – soweit Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht – die Krankenkassen für die Ausstellung einer Entsendebe-



scheinigung zuständig. Bei Auslandsaufenthalten von Arbeitnehmern sollte im Vorfeld mit der zuständigen Krankenkasse Kontakt aufgenommen werden, um abzuklären, inwieweit eine Entsendung vorliegt und ob eine Entsendebescheinigung oder ein sonstiges Dokument auszustellen ist. Derartige Bescheinigungen dienen im Ausland als Nachweis dafür, dass die betreffende Person weiterhin im entsendenden Staat sozialversichert ist. Dies ist sowohl für Unternehmen im Ausland sowie die dort zuständigen Behörden eine wichtige Information. Generell können derartige Bescheinigungen durch konkrete Anfrage beim jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger beantragt werden. Werden innerhalb Europas Entsendebescheinigungen ausgestellt, so entfalten diese eine Bindungswirkung, zumindest solange sie nicht von der zuständigen Stelle wieder zurückgenommen worden sind.

Zentrale Stelle für Informationen über Entsendungen und sogenannte Ausnahmevereinbarungen ist die DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland)⁷³.

(e) Freiwillige Auslandsversicherung

Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund eines zunächst nicht begrenzten Auslandsaufenthalts oder weil die an eine Entsendung geknüpften Voraussetzungen nicht vorliegen, aus dem deutschen Sozialversicherungssystem aus, bieten einige Unfallversicherungsträger eine **freiwillige Auslandsversicherung (AUV)** an, um den Beschäftigten auch für diese Zeit den nötigen Versicherungsschutz zu bieten (§ 140 ff SGB VII). Die Auslandsversicherung ermöglicht es dem Arbeitgeber, Mitarbeiter, die vorübergehend im Ausland tätig sind, zu versichern. Europäische Regelungen oder Sozialversicherungsabkommen dürfen jedoch nicht entgegenstehen.

Eine Auslandsversicherung besteht derzeit als eigene Einrichtung bei der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BGRCI), bei der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) und bei der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BGBAU), sowie als gemeinsame Einrichtung bei der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM), bei der Berufsgenossenschaft Handel und

Warendistribution (BGHW), bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG), bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und bei der Eisenbahn-Unfallkasse (EUK).

Pflicht zur entsprechenden Aufklärung

Grundsätzlich gilt, dass auch bei der Frage über die Pflicht des Arbeitgebers zur Aufklärung über die vorstehend aufgezeigten sozial- aber auch steuerrechtlichen Auswirkungen des Auslandsaufenthalts eine Abwägung zwischen der Fürsorge des Arbeitgebers und der Eigenverantwortung des Arbeitnehmers vorzunehmen ist. Je mehr Erfahrung das entsendende Unternehmen bereits mit Auslandseinsätzen gemacht hat und je weniger Erfahrung der entsandte Arbeitnehmer hat, desto eher ist von einer Informationspflicht des Arbeitgebers über die sozial- und steuerrechtlichen Auswirkungen des Auslandsaufenthalts auszugehen. Zumindest bei größeren, international tätigen Unternehmen mit entsprechender Entsendungserfahrung dürfte u. E. eine entsprechende Pflicht zu bejahen sein.

In den der Rechtsprechung bislang zur Entscheidung vorgelegenen Fällen wurde eine Informationspflicht des Arbeitgebers bislang gleichwohl verneint.

So hatte das Bundesarbeitsgericht z. B. am 22. Januar 2009⁷⁴ darüber zu entscheiden gehabt, ob der Arbeitgeber einen in die Tschechische Republik entsandten Arbeitnehmer über die steuerrechtlichen Konsequenzen, insbesondere über die in der Tschechischen Republik – aufgrund Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und der Tschechoslowakischen Sozialistischen Republik, welches wegen einer mit der Tschechischen Republik getroffenen Vereinbarung für diese weitergilt – bestehende Steuerpflicht, aufzuklären hat. Das Bundesarbeitsgericht verneinte eine entsprechende Pflicht im konkreten Fall. Es wies gleichwohl darauf hin, dass je größer das für den Arbeitgeber erkennbare Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers sei und je leichter dem Arbeitgeber die entsprechende Informationserteilung fallen dürfte, desto eher würden sich Auskunfts- und Informationspflichten für den Arbeitgeber ergeben. Bei der entsprechend vorzunehmenden Interessenabwägung sei im konkreten Fall daher zu berücksichtigen gewesen, dass der Arbeitgeber

selbst keine Kenntnis über die Steuerpflicht des Klägers in der Tschechischen Republik gehabt hatte⁷⁵.

Das Hessische Landesarbeitsgericht wiederum hatte am 4. September 1995⁷⁶ darüber zu entscheiden, ob ein in die Vereinigten Staaten von Amerika entsandter Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber über die krankversicherungsrechtlichen Konsequenzen seines Auslandseinsatzes aufgeklärt werden muss. Auch dies wurde von der Rechtsprechung verneint. Der Arbeitgeber habe keiner nebenvertraglichen Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis zur Information und Beratung des Arbeitnehmers unterlegen. Richtig sei zwar, dass den Arbeitgeber als nebenvertragliche Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis Aufklärungs- und Beratungspflichten treffen könnten. Dies gelte insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner überlegenen Sachkunde ohne weiteres zu entsprechenden Auskünften und der Arbeitnehmer zur sachgerechten Entscheidung erkennbar nur nach entsprechender Aufklärung imstande sei⁷⁷. Andererseits lasse sich dem geltenden Recht jedoch nicht entnehmen, dass der Arbeitgeber umfassend die Aufgaben eines Sachwalters der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers zu übernehmen habe. Denn dadurch würde der Arbeitgeber überfordert. Dies gelte insbesondere im Sozialversicherungsrecht. Denn insoweit stünde dem Arbeitnehmer zur sachkundigen und kompetenten Beratung der entsprechende Leistungsträger – im Bereich der Krankenversicherung die Krankenkasse – zur Verfügung⁷⁸.

Auch in Bezug auf die Aufklärung über die rentenversicherungsrechtlichen Auswirkungen des Auslandsaufenthalts hat die Rechtsprechung in den bislang zur Entscheidung vorgelegenen Sachverhalten keine Pflicht des Arbeitgebers anerkannt. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Köln ist der Arbeitgeber nicht aufgrund bestehender Fürsorgepflicht gezwungen, den Arbeitnehmer in Bezug auf freiwillige Versicherung und einer entsprechenden Versicherungsbefreiung zu informieren, weil die Tatsache der Versicherungsbefreiung der Sphäre des Arbeitnehmers und seinem Kenntnisbereich zuzuordnen sei⁷⁹.

Soweit keine Pflicht zur Aufklärung über die sozial- und/oder steuerrechtlichen Konsequenzen vor dem

Auslandseinsatz des Mitarbeiters besteht, steht es dem Arbeitgeber bei entsprechender Nachfrage des Arbeitnehmers frei, die Beratung selbst zu erbringen oder den Arbeitnehmer an geeignete Stellen zu verweisen⁸⁰.

2. Pflicht zur Aufklärung über Gefahren und Risiken im Ausland

Im Gegensatz zur Aufklärung über steuerlich- und/oder sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen der Auslandsentsendung besteht zumindest weitestgehend Einigkeit, dass der Arbeitgeber zur Aufklärung über Gefahren und Risiken im jeweiligen Ausland verpflichtet ist. Lediglich in Bezug auf den entsprechenden Umfang der Aufklärung und gegebenenfalls weitergehender Maßnahmen, besteht keine gefestigte Auffassung in Rechtsprechung und Literatur.

Darauf, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, alles zu unternehmen, um eine Gefährdung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers bei einem Auslandseinsatz zu vermeiden, hat bereits das Bundesarbeitsgericht im Jahr 1983 hingewiesen⁸¹. Hierzu gehört auch eine umfassende Beratung über die Gefahren und Risiken im Ausland⁸². Diese Beratung sollte zumindest Hinweise auf gesundheitliche Risiken und Impfschutzmaßnahmen enthalten. Für Tätigkeiten in Tropen, Subtropen und sonstigen Auslandsaufenthalten mit besonderen klimatischen Belastungen⁸³ ist bereits gemäß Anhang Teil 4 Abs. 1 der ArbMedVV i.V.m. dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 35 „Arbeitsaufenthalt im Ausland unter besonderen klimatischen und gesundheitlichen Belastungen“⁸⁴ eine Beratung über die jeweiligen besonderen klimatischen Belastungen und über die ärztliche Versorgung am vorgesehenen Tätigkeitsort, einschließlich Malaria- und Impfprophylaxe, vorgeschrieben.

Die von dem Arbeitgeber vorzunehmende Beratung sollte ferner auch drohende politische Unruhen und landestypische Sitten und Gebräuche beinhalten. Für eine entsprechende Beratung kann der Arbeitgeber zunächst die Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes heranziehen. Für eine u. E. anzurathende detailliertere Beratung empfiehlt sich gleichwohl, entsprechend detaillierte Reiseinformationen, ein-



schließlich Gesundheits- und Sicherheitsgefährdungen, auch über private Drittanbieter abzurufen.

Je nach dem Ergebnis der vorzunehmenden Abwägung der vorstehend unter S. 17 f. aufgezeigten Kriterien im Einzelfall – wie z. B. Dauer der Entsendung, politische Stabilität, religiöse und kulturelle Situation und Arbeits- und Lebensumstände im Ausland sowie die Erfahrung des Unternehmens als auch die des Arbeitnehmers bei Arbeitnehmerentsendung – können auch ganze Trainingskurse ggf. unter Inanspruchnahme von Drittanbietern, organisiert und vergütet von dem Arbeitgeber, erforderlich sein. Entsprechende Trainingskurse können neben der Aufklärung über die Gefahren und Risiken im Ausland, einschließlich entsprechender Handlungsempfehlungen, auch ein Sprach- und Kulturtraining beinhalten.

3. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Desweiteren sind unter bestimmten Umständen im Vorfeld des Auslandseinsatzes arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen von Nöten.

Zu nennen sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Erstuntersuchungen bei Auslandsentsendung von mehr als drei Monaten im Jahr in Tropen und Subtropen sowie bei sonstigen Auslandsaufenthalten mit besonderen klimatischen Belastungen. Nachunter-

suchungen sind grundsätzlich nach 24 bis 36 Monaten sowie bei Beendigung der Auslandstätigkeit erforderlich⁸⁵.

Die Kosten für prophylaktische Maßnahmen, die der beratende oder untersuchende Arzt mit besonderen Fachkenntnissen verordnet bzw. vornimmt (z. B. Malaria-Prophylaxe, Schutzimpfung) hat der Unternehmer zu tragen, soweit nicht ausnahmsweise die gesetzliche Krankenversicherung satzungsgemäß für Schutzimpfungen eintritt⁸⁶.

4. Erste Hilfemaßnahmen

Grundsätzlich sind – ebenso wie bei den Maßnahmen zur Unfallverhütung – die für die Erste Hilfe in Deutschland geltenden Vorschriften auch bei einer Auslandstätigkeit zugrunde zu legen. Insbesondere zu beachten sind die §§ 24 – 28 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1/GUV-V A1). Dabei sollte unter anderem beachtet werden, dass im Ausland im Allgemeinen nicht mit einem so gut ausgebauten öffentlichen Rettungsdienst gerechnet werden kann. Dies bedeutet auch, dass beispielsweise im Vorfeld unter Beteiligung des Betriebsarztes ermittelt und festgelegt werden sollte, ob die zur Leistung der Ersten Hilfe erforderlichen Einrichtungen und das erforderliche Personal vorhanden ist⁸⁷. An der Arbeitsstelle sollten Informationen zur Ersten Hilfe samt

wichtiger Telefonnummern und Anschriften ausgehängt werden.

Es wird empfohlen, dass sich schon vor Beginn der Arbeitsaufnahme im Ausland, möglichst schon vor der Abreise dorthin, der verantwortliche Leiter über in der Nähe der Arbeitsstelle befindliche deutsche Ärzte unterrichtet, ferner über ausländische Ärzte und Fachärzte, die bei Unfällen zur Behandlung herangezogen werden können, sowie über die nächstgelegenen Krankenhäuser und die Verbindungen zu ihnen⁸⁸.

Für die sachgemäße Behandlung und Prüfung der Erkrankungsfälle ist es erforderlich, dass der Träger der Unfallversicherung schnell benachrichtigt wird. Im Ausland erstellte ärztliche Berichte (z. B. Medical Report) müssen den nach der Rückkehr nach Deutschland weiterbehandelnden Ärzten oder auf Anforderung dem Träger der Unfallversicherung unverzüglich zur Verfügung gestellt werden. Diese sollten auch Angaben

zur Prophylaxe und zur Dosierung der Medikamente enthalten, welche während einer Behandlung eingenommen worden sind, und ob und welche Blutpräparate verabreicht wurden⁸⁹.

► Während des Auslandsaufenthalts

Auch während des Auslandseinsatzes des Arbeitnehmers kommt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Tragen. Die notwendigen Maßnahmen ergeben sich auch für diesen Zeitraum aus der Abwägung zwischen der Fürsorge des Arbeitgebers und der Eigenverantwortung des Arbeitnehmers unter Einschluss der vorgenannten Kriterien.

1. Abschluss von Versicherungen

So kann der Arbeitgeber z. B. unter bestimmten Umständen verpflichtet sein, für den Arbeitnehmer Versicherungen, insbesondere Auslandsunfall- oder Auslandskrankenversicherungen, abzuschließen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte einen Arbeitgeber bereits im Jahr 1983⁹⁰ von der – von seinen Arbeitnehmern eingeforderten – Pflicht freigesprochen, für die Auslandsentsendung der Mitarbeiter in die Vereinigten Staaten von Amerika eine zusätzliche private Unfallversicherung abzuschließen zu müssen. Das Bundesarbeitsgericht hatte darauf hingewiesen, dass die Kostenbelastung des Arbeitgebers bei der Erfüllung der ihm obliegenden Fürsorgepflicht so gering wie möglich zu halten ist⁹¹. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zum Abschluss einer zusätzlichen Unfallversicherung für die Dauer der Arbeitnehmerentsendung in die Vereinigten Staaten von Amerika wäre daher nur dann zu bejahen, wenn für die Dauer der Reise nur ein unzureichender gesetzlicher Versicherungsschutz bestünde oder besondere gefahrenerhöhende Umstände für die entsendeten Arbeitnehmer geschaffen wurden⁹².

Im Umkehrschluss heißt dies, dass immer dann, wenn die Auslandsentsendung mit besonders gefahrenerhöhenden Umständen einhergeht und hierfür kein ausreichender Versicherungsschutz besteht, der Arbeitgeber zum Abschluss entsprechender Versicherungen verpflichtet ist. Maßgeblich ist daher auch nach dem Bundesarbeitsgericht auf die entsprechende Abwägung



zwischen der Fürsorge des Arbeitgebers und der Eigenverantwortung des Arbeitnehmers abzustellen.

U. E. ist grundsätzlich dann von einer Pflicht des Arbeitgebers zum Abschluss von Auslandsunfall- und Auslandskrankenversicherung auszugehen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Auslandstätigkeit nicht der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegt, oder er in echte Krisengebiete entsandt wird.

Betreffend den Abschluss von Krankenversicherungen ist § 17 SGB V zu beachten. Danach ist jeder dem deutschen Sozialversicherungsrecht trotz Entsendung weiterhin unterliegende Arbeitnehmer anspruchsberechtigt, seine ihm – für die Erbringung der nach dem SGB V vorgesehenen Leistungen im Ausland – entstandenen Kosten ersetzt zu verlangen. Anspruchsgegner ist der Arbeitgeber, welcher jedoch gegenüber der zuständigen Krankenkasse Regress nehmen kann. Die Regressforderung erstreckt sich jedoch nur auf die Höhe, in der die Kosten bei Erbringung der krankenversicherungsrechtlichen Leistungen im Inland entstanden wären. Insoweit trägt der Arbeitgeber unabhängig von der Frage besonders gefahrerhöhender Umstände stets das Risiko, auf einen erheblichen Teil der Kosten für die Krankenbehandlung sitzen zu bleiben, z. B. weil die Krankenbehandlungen im Ausland zwar den Leistungen nach dem SGB V entsprechen, aber wesentlich teurer sind, als im Inland. Aus unserer Sicht ist dem Arbeitgeber stets zu empfehlen, eine entsprechende Zusatzversicherung abzuschließen. Eine mögliche Alternative für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auch der Abschluss einer privaten Auslandskrankenversicherung unter Beibehaltung einer beitragsermäßigten Anwartschaft in der gesetzlichen Krankversicherung sein⁹³, und zwar auch dann, wenn eine entsprechende Pflicht des Arbeitgebers nicht vorliegt.

2. Hilfestellungen

Die Abwägung zwischen Fürsorge und Eigenverantwortung geht in der Regel zugunsten des Arbeitnehmers aus, wenn es sich um schlichte Hilfestellungen des Arbeitgebers in Bezug auf das Ausstellen von neu benötigten Reisedokumenten, in Bezug auf Kontaktaufnahme mit Behörden im Inland, bei Zollabfertigung,

gen, etc. handelt, und damit um Hilfestellungen, die weder kosten- noch zeitintensiv sind und auch keine Haftungsgefahr für den Arbeitgeber in sich bergen. Je nach Umfang und Dringlichkeit der Hilfe kann sich die Hilfestellung des Arbeitgebers aber auch in der Mitteilung über die geeignete, helfende öffentliche Stelle, z. B. Botschaft und Konsulat, erschöpfen⁹⁴.

Die beanspruchten Hilfestellungen müssen dabei stets mit der Arbeitsleistung im Zusammenhang stehen⁹⁵.

3. Weitergeltung von Unfallverhütungsvorschriften und Arbeitsschutzvorschriften

Grundsätzlich erstreckt sich ein Schutz der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung nur auf das Gebiet Deutschlands (Territorialitätsprinzip, § 3 IV). Sofern sich Arbeitnehmer im Wege einer Entsendung im Ausland befinden, ihre Beschäftigung im Ausland also in Folge der Eigenart oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Art. 12 VO Nr. 883/2004; § 4 SGB IV; ggf.





Sozialversicherungsabkommen), finden die UVVen weiterhin Anwendung. Das Unfallversicherungsrecht des Sozialgesetzbuches geht in Anwendung der sog. Ausstrahlungstheorie davon aus, dass die autonome Rechtsetzungsbefugnis das Gegenstück zur Entschädigungspflicht der Unfallversicherungsträger bei Arbeitsunfällen ist⁹⁶. Das bedeutet, dass die Rechtsetzungsbefugnis so weit reicht wie die Leistungspflicht der Unfallversicherungsträger. Liegt eine Entsendung vor, binden die UVVen die Unternehmer unabhängig davon, ob diese ihre Tätigkeit im Inland oder im Ausland ausüben. Erst wenn die Arbeitnehmer langfristig im Ausland beschäftigt werden und infolgedessen der Unfallversicherungsschutz entfällt, ist auch die Bindung der Unternehmer an die UVVen aufgehoben⁹⁷.

Demgegenüber gilt bei den staatlichen Arbeitsschutzvorschriften uneingeschränkt das Territorialitätsprinzip, wonach das staatliche Arbeitsschutzrecht nur im Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland Anwendung findet. Allerdings ist eine Einschränkung zu beachten: Die UVV „BGV A 1: Grundsätze der Prävention“ erfasst in § 2 Abs. 1 praktisch den gesamten staatlichen Arbeitsschutz – ausgenommen den sozialen Arbeitsschutz –, so dass die Mitgliedsunternehmen der Unfallversicherungsträger kraft dieser Inbezugnahme im Ergebnis wiederum auch weitgehend öffentlich-rechtlich zu entsprechenden Schutzmaßnahmen im Ausland verpflichtet sind⁹⁸.

Zur Durchführung der UVVen, der Ersten Hilfe und für die Einleitung einer Heilbehandlung im Ausland ist es notwendig, dass der Unternehmer einen dafür verantwortlichen Leiter und möglichst auch einen Vertreter schriftlich bestellt (Pflichtenübertragung) und diese Personen in ihren Aufgaben unterweist. Je nach dem Ort der Beschäftigung sind sie auch über dort auftretende besondere gesundheitliche Gefahren zu unterrichten. Die Verpflichtung, alle organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die es den Betriebsärzten, den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten ermöglichen, ihre Aufgaben zu erfüllen, gilt unverändert auch für Arbeitsplätze im Ausland⁹⁹.

Unabhängig davon ist zu beachten, dass der Unternehmer kraft seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht aus § 618 BGB gehalten ist, die Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten, denn diese Rechtsvorschriften konkretisieren den Inhalt der arbeitsvertraglichen Schutzpflichten zugunsten der Arbeitnehmer¹⁰⁰.

4. Sonstige Maßnahmen zur Reduzierung von Risiken

§ 618 BGB verpflichtet den Arbeitgeber sinngemäß, „Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und die Dienstleistungen so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, wie

die Natur des Betriebes und der Arbeit es gestatten". Dementsprechend ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, während des Auslandsaufenthalts des Arbeitnehmers alles zu unternehmen, um eine Gefährdung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers bei der An- und Abreise, dem Aufenthalt im Ausland und der Arbeit selbst zu vermeiden¹⁰¹.

Dem kann unter anderem durch eine entsprechende Unterbringung im Ausland mit regelmäßigen Buspendeldiensten zwischen den Hotels und der Arbeitsstätte entsprochen werden¹⁰². Entsprechende Ausführungen hat zumindest das Bundesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Entsendung von Arbeitnehmern in die Vereinigten Staaten von Amerika getätigt. Wenn der Arbeitgeber bereits in den Vereinigten Staaten von Amerika für einen sicheren Arbeitsweg zwischen dem Aufenthalt im Ausland und seiner Arbeitsstätte sorgen muss, gilt dies offenkundig umso eher, als es sich bei dem Gastland um ein Krisengebiet handelt. In entsprechenden Gebieten dürfte nicht nur die Einrichtung eines Pendeldienstes, sondern unter Umständen auch entsprechende Bewachung erforderlich sein.

Weitere je nach Abwägungsergebnis gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen können die Einrichtung von Notfallportalen im Internet oder Intranet¹⁰³ sowie die Zurverfügungstellung medizinischer und personenschützender Servicedienstleistungen sein. Wird der Arbeitnehmer z.B. in ein Land entsendet, in dem er keine rechtzeitige medizinische Notfallversorgung erwarten kann, daher bereits weniger schwere Erkrankungen oder Unfälle zu einer lebensbedrohlichen Situation führen können, muss der Arbeitgeber gegebenenfalls entsprechende Serviceleistungen von Drittanbietern zur Verfügung stellen. In politisch unruhigen Krisengebieten muss der Einsatz von Personenschützern in Erwägung gezogen werden.

Im Fall der Anwendung deutschen Sozial- insb. Unfallversicherungsrechts ist in diesem Zusammenhang Folgendes zu beachten:

Liegen Gefahren im beruflichen Auslandsaufenthalt begründet, so können auch diese vom Unfallversiche-

rungsschutz erfasst sein¹⁰⁴. Dies bedeutet für Aufenthalte in Katastrophen- oder Krisengebieten, dass auch Unfälle, die aufgrund politischer Instabilität oder einer Naturkatastrophe verursacht sind, als Ausfluss einer besonderen, mit der beruflichen Tätigkeit im Ausland im Zusammenhang stehenden Gefahr mitversichert sind. So können bei Auslandseinsätzen speziell in Krisengebieten Mitarbeiter auch außerhalb der Arbeitszeit versichert sein¹⁰⁵.

Bei einem geplanten Einsatz in einem Krisengebiet kann der Unternehmer mit Unterstützung des Unfallversicherungsträgers präventive Maßnahmen ergreifen, etwa indem er die Tauglichkeit und Belastbarkeit des Beschäftigten vor dem Aufenthalt in einem Krisengebiet prüft¹⁰⁶. Ereignet sich eine Katastrophe erst während des Aufenthalts, stellen sich beispielsweise Fragen dazu, welche Untersuchungen bei Mitarbeitern durchzuführen sind. Hierzu können sich Unternehmen an ihren Unfallversicherungsträger wenden.

Die in der gesetzlichen Unfallversicherung vorgesehene Haftungsfreistellung für Unternehmen gilt, soweit der Unternehmer den Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeiführt (§§ 104 Abs. 1, 110 Abs. 1 SGB VII). Dies gilt auch in Bezug auf Beschäftigungen im Ausland. Wird ein Arbeitnehmer aufgrund einer beruflichen Tätigkeit oder eines humanitären Einsatzes in ein Krisengebiet entsandt oder verbleibt er nach einer Naturkatastrophe dort, erfüllt dies für sich genommen nicht die Voraussetzungen eines vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhaltens. Der Unternehmer dürfte im Gegenteil versuchen, alle möglichen Maßnahmen zu treffen, um den Eintritt eines Arbeitsunfalls zu vermeiden¹⁰⁷.

► Nach dem Auslandsaufenthalt

Die besondere, gesteigerte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Auslandseinsätzen endet nicht automatisch mit der Rückkehr des Arbeitnehmers. Vielmehr können auch nach Rückkehr des Arbeitnehmers Maßnahmen erforderlich sein.

Entsprechend werden von dem Arbeitgeber nach der herrschenden Meinung Hilfestellungen bei der Wieder-

einreise, z. B. die Beschaffung von Dokumenten, Hilfe bei Zollabfertigungen und bei der Umzugsgestaltung, etc. und gegebenenfalls berufliche Wiedereingliederung durch Teilnahme an Schulen verlangt¹⁰⁸. Der Arbeitgeber soll dem Arbeitnehmer die Rückkehr in das normale Berufsleben im Inland ermöglichen¹⁰⁹.

► Sonderfall: Nahe Angehörige (Lebenspartner und Kinder) des Arbeitnehmers

Wie bereits vorstehend¹¹⁰ ausgeführt wurde, erstreckt sich die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in der Regel nicht auf Familienangehörige des Arbeitnehmers.

Im Rahmen der gesteigerten, für die Auslandsentsendung bestehenden Fürsorgepflicht wird vereinzelt eine hiervon abweichende Meinung vertreten. So wird die – nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts¹¹¹ auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers regelnde – Vorschrift des § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB V von wenigen Autoren auch auf weitere Fälle angewandt¹¹² oder sogar über die Bedeutung als Ausnahmeregelung hinaus als eine auf alle Fälle der Fürsorgepflicht zu erstreckende verallgemeinernde Generalklausel gewertet. Demnach soll der Arbeitgeber aufgrund der ihm obliegenden Fürsorgepflicht auch für Krankheitskosten von ins Ausland entsandter, privat versicherter Arbeitnehmern¹¹³ und auch für Familienangehörige des jeweiligen Arbeitnehmers aufkommen.

Dem ist u. E. nicht zuzustimmen. § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB V erstreckt die Leistungspflicht des Arbeitgebers nicht auf sämtliche Familienangehörigen des Arbeitnehmers, sondern nur auf die nach § 10 SGB V mitversicherten Familienangehörigen.

§ 17 SGB V kommt als Vorschrift des deutschen Sozialversicherungsrechts dann auf den im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer zur Anwendung, wenn dieser entsprechend § 4 SGB IV ins Ausland vorübergehend entsandt wurde. Da der Arbeitnehmer kraft § 4 SGB IV trotz seiner vorübergehenden Auslandsbeschäftigung weiterhin der deutschen Sozialversicherung unterfällt und dementsprechend während seines Auslandsaufenthalts gemäß § 16 SGB V keinen Anspruch auf Leistungen gegen den Krankenversicherer hat, bedarf es des Korrektiv des § 17 SGB V. Würde sich § 17

Abs. 1 SGB V dabei nicht auch auf die nach § 10 SGB V mitversicherten Familienangehörigen erstrecken, würde deren Leistungsanspruch gegen die Krankenversicherung ebenfalls ruhen, sollten die entsprechenden Angehörigen den ins Ausland entsandten Arbeitnehmer besuchen wollen. Da es dem Arbeitnehmer zugestanden sein muss, dass sich seine familienversicherten Ehegatten, Lebenspartner und Kinder zumindest zeitweise bei ihm aufhalten, ist Entsprechendes auch im Leistungsrecht zu berücksichtigen. § 17 SGB V war daher auch auf diese Personen zu erstrecken.

§ 17 Abs. 1 Satz 2 SGB V erfasst nach alledem keine Familienangehörige, die auch in Deutschland nicht über den Arbeitnehmer mitversichert wären, also weder Familienangehörige, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind noch Familienangehörige, die selbst pflichtversichert bzw. freiwillig versichert sind. Dies wurde vom Bundessozialgericht ausdrücklich bestätigt¹¹⁴. Eine vom Gesetzgeber gewollte Erstreckung der Fürsorgepflicht auf sämtliche Familienangehörige ist daher nicht zu erkennen.

III. Rechtsfolgen bei Verletzung der Fürsorgepflicht bei Auslandseinsätzen

Die Rechtsfolgen, die bei einer grundsätzlichen Fürsorgepflichtverletzung entstehen können, wurden bereits auf S. 20 dargestellt.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass bisher kaum Rechtsprechung hinsichtlich der Rechtsfolgen bei Fürsorgepflichtverletzungen im Rahmen einer Entsendung ergangen ist. Dies birgt vor allem das Risiko, dass beispielsweise der Umfang eines Schadensersatzanspruches nicht absehbar ist oder welche Anforderungen an die Voraussetzungen für die Bejahung eines Schadensersatzanspruches überhaupt gestellt werden. Im Zweifel ist aber davon auszugehen, dass aufgrund einer gesteigerten Schutzbedürftigkeit des entsandten Arbeitnehmers die Gerichte strenger sein werden als bei einer Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers bei einem inländischen Arbeitsverhältnis.

Neben den bereits bisher aufgeführten allgemeinen Treuepflichten wie die Beachtung des Verbots der Schmiergeldannahme, Wettbewerbsverbotes und Verschwiegenheit, die es auch im Ausland zu beachten gilt, stellt sich die Frage, welche auslandspezifischen Treuepflichten der Arbeitnehmer zu beachten hat.

Rechtsprechung hinsichtlich der Verletzung von Treuepflichten von Arbeitnehmern im Ausland ist kaum bekannt. Maßgeblich für die Beantwortung dieser Frage ist u.E. vor allem, in welchem Land sich der Arbeitnehmer aufhält. Der Arbeitnehmer sollte sich beispielsweise den Kunden seines Arbeitgebers gegenüber stets angemessen verhalten. Die Angemessenheit seines Verhaltens wird jedoch von Land zu Land variieren. So dürfte etwa die öffentliche Zurschaustellung sexueller Neigungen in Ländern, in denen die Sexualität ein Tabuthema ist oder übermäßiger Alkoholkonsum in streng islamischen Ländern dem Arbeitgeber stark schaden. Der Arbeitnehmer wird folglich stärker als in Deutschland Rücksicht auf die kulturellen, sozialen und religiösen Besonderheiten im Arbeitsleben nehmen müssen, um seinen Arbeitgeber vor einem Schaden zu bewahren.

Welche Auswirkung eine etwaige Treuepflichtverletzung im Rahmen einer Entsendung hat, kann angesichts marginal vorhandener Rechtsprechung nicht mit Sicherheit beurteilt werden. Insoweit kann zunächst auf die vorstehenden, auf S. 16 getätigten Ausführungen zu den Rechtsfolgen einer Treuepflichtverletzung verwiesen werden. In Anbetracht der Tatsache, dass ein Arbeitge-

Treuepflicht des Arbeitnehmers bei Auslandseinsätzen

ber grundsätzlich seine qualifizierten Arbeitnehmer ins Ausland entsendet und diese gewissermaßen für den Arbeitgeber im Ausland „die Stellung halten“, könnte ein Gericht bei einem etwaigen Verstoß der Treuepflicht des Arbeitnehmers dazu neigen, bspw. die Hürden einer Kündigung höher anzusetzen als im Inland.



I. Schlussüberlegung

Obwohl die Entsendung deutscher Arbeitnehmer ins Ausland kein Neuland mehr für Unternehmen darstellen sollte, ist die Rechtslage hinsichtlich der Reichweite der Fürsorgepflichten immer noch von großer Unsicherheit geprägt.

Schlussüberlegung und Empfehlungen

Aufsehenerregende Fälle mit Todesfolge führten in England bereits zum Erlass des sogenannten Corporate Manslaughter Act, wodurch Unternehmer auch strafrechtlich belangt werden können. Zwar können die Unternehmen nicht zu echten Freiheitsstrafen, gem. Sec. 9 und 10 des Corporate Manslaughter Act, gleichwohl aber zu einer nach oben nicht begrenzten Geldstrafe verurteilt werden. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass das Verschulden und die Strafe veröffentlicht und das Unternehmen zur Implementierung bestimmter Compliance Maßnahmen gezwungen wird¹⁵.

In Deutschland ist auch in naher Zukunft nicht mit einem entsprechenden Unternehmensstrafrecht zu rechnen. Dennoch kann die Verletzung der Fürsorgepflicht auch für Unternehmen in Deutschland verheerende Folgen haben.

Unstreitig liegen die Risiken, die für den Arbeitnehmer während des Auslandseinsatzes entstehen können, weder moralisch noch wirtschaftlich im Interesse des Unternehmens. Neben den Schadensersatzansprüchen als Folge der Verletzung von Fürsorgepflichten, die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen zugesprochen werden können, kann bspw. auch der Ruf des Unternehmens einen erheblichen Schaden erleiden. Welcher Arbeitnehmer möchte für ein Unternehmen arbeiten oder gar Auslandsreisen tätigen, das in der Vergangenheit versagt hat? Wie wirkt sich eine negative Schlagzeile auf das Konsumverhalten der Kunden aus?

Hingegen kann das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Identifikation des Arbeitnehmers mit dem Unternehmen gesteigert werden, wenn der Arbeitnehmer sieht, dass der Arbeitgeber sein Bestmöglichstes unternimmt, um den Auslandsaufenthalt des Arbeitnehmers so verantwortungsvoll wie nur möglich zu gestalten. Schließt der Arbeitgeber bspw. bereits im Vorfeld für den Fall einer notwendigen Evakuierung des Arbeitnehmers eine Mitgliedschaft in einem in der Branche etablierten Drittanbieter für Evakuierungsmaßnahmen ab, wird man dem Arbeitgeber auch im Streitfall nur schwer die Verletzung etwaiger Fürsorgepflichten vorwerfen können. Maßgeblich für Art und Umfang der erforderlichen und/oder zu empfehlenden Absicherung des Arbeitnehmers werden insbesondere die Branche und die jeweilige Region sein, in die der Arbeitnehmer entsendet wird.

II. Empfehlungen

Aufgrund der vorstehend dargestellten rechtlichen Anforderungen an die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei der Entsendung seiner Arbeitnehmer ins Ausland sowie zur Förderung der Bereitschaft von Arbeitnehmern zu entsprechenden (ggf. sich wiederholenden) Auslandseinsätzen, empfiehlt es sich für Arbeitgeber,

- Sorge für die Arbeitnehmer zu tragen, indem entsprechende Zusatzversicherungen abgeschlossen und qualifizierte, auf Auslandseinsätze spezialisierte Drittanbieter mit der Betreuung der Arbeitnehmer im Ausland beauftragt werden. Die Beauftragung von qualifizierten Drittanbietern bietet den Vorteil, dass der jeweilige Arbeitnehmer nicht den Verlust auf das im Inland gewohnte Niveau, bspw. bei der medizinischen Versorgung, befürchten muss und neben sich auch seine Familienangehörigen als ausreichend versorgt/gesichert betrachten kann. Der Arbeitgeber spart Zeit und mindert seine Haftungsrisiken, wenn erfahrene Spezialisten in Krisensituationen die Betreuung unverzüglich übernehmen.
- Der Arbeitgeber sollte sich darüber hinaus, insbesondere bei der erstmaligen Entsendung, rechtlichen Rat einholen.



- Hilfreich, insbesondere bei längeren und/oder häufigeren Entsendungen ist aber auch die Beauftragung einer Person im Unternehmen, die die Verantwortung für Arbeitnehmerentsendung trägt und sich z. B. regelmäßig über Gesetzesänderungen und technischen Fortschritt etc. fortbildet.
- Für die entsandten Arbeitnehmer sollten Ansprechpersonen zur Verfügung stehen, die im Notfall 24 Stunden erreichbar sind. Dies können selbstverständlich auch qualifizierte Drittanbieter sein.
- Auch die Implementierung interner Entsendungs- und Reiserichtlinien,
- die regelmäßige Analyse branchenspezifischer Gefahren und der entsprechenden aktuell möglichen Risikominimierung sowie
- Schulungen der Expats vor ihrem jeweiligen Auslandseinsatz tragen zur Erfüllung der Fürsorgepflichten und zur Festigung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei.

Fragen

Welche Fragen müssen vor einem Auslandseinsatz gestellt und welche Aspekte müssen berücksichtigt werden?

- ▶ Wurden alle Maßnahmen zur Verringerung der Risiken getroffen? Hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz des Lebens und der Integrität in Bezug auf Vorbereitung, Information, Unterstützung und Lokalisierung getroffen?
- ▶ Wer holt regelmäßig rechtliche Erkundigungen über die Fürsorgepflichten, einschließlich etwaiger Gesetzesänderungen ein, insbesondere bei erstmaliger Entsendung?
- ▶ Wer steht im Unternehmen als ausgesuchte Person zur Verfügung, die für die Auskunft über die jeweiligen gesetzlichen Pflichten und Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich ist, und wer übernimmt die Leitung der Umsetzung der Maßnahmen?
- ▶ Wer sind die Ansprechpersonen für entsandte Arbeitnehmer im Unternehmen, die im Notfall 24 Stunden erreichbar sind und sich mit der Thematik Reiserisiko auskennen?
- ▶ Wer treibt die Implementierung interner Entsendungs- und Reiserichtlinien voran?
- ▶ Wer übernimmt die regelmäßige Analyse branchenspezifischer und geographischer Gefahren und der entsprechenden aktuellen möglichen Risikominimierung?
- ▶ Wer erarbeitet Informationsmaterial und führt Schulung für entsandte Mitarbeiter vor und während ihres jeweiligen Auslandseinsatzes durch?
- ▶ Wie stellen Sie die Lokalisierung und Kontaktierung der Expats sicher?
- ▶ Wer ist für die Auswahl und möglichen Beauftragung kompetenter und erfahrener Unternehmen im Bereich des Gesundheits-, Sicherheits-, Evakuierungs-, und Krisenmanagements verantwortlich?
- ▶ Existieren ausreichende Versicherungen zur Kostenübernahme für den Fall des Schadenseintrittes?

Über die Organisationen

► DGUV

www.dguv.de

Der Verband „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“ (DGUV) ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Er nimmt die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder wahr und fördert deren Aufgaben zum Wohl der Versicherten und der Unternehmen. Der Verband vertritt die gesetzliche Unfallversicherung gegenüber Politik, Bundes-, Landes-, europäischen und sonstigen nationalen und internationalen Institutionen sowie Sozialpartnern.

► DENTONS

www.dentons.com

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die aus dem Zusammenschluss der Rechtsanwaltskanzleien Salans LLP, Fraser Milner Casgrain LLP (FMC) und SNR Denton entstanden ist. Zu Dentons zählen 2.600 Berufsträger an mehr als 75 Standorten in Afrika, Asien, Europa, Kanada, dem Nahen Osten, Russland und den GUS sowie den USA. In Deutschland beraten an den Standorten Berlin und Frankfurt am Main mehr als 80 Anwälte und Steuerberater in allen wichtigen Bereichen des Wirtschafts- und Steuerrechts.

► INTERNATIONAL SOS FOUNDATION

www.internationalsosfoundation.org

Als unabhängige und gemeinnützige Organisation setzt sich die International SOS Foundation für die Erforschung und Verminderung von Risiken für Arbeitnehmer im Ausland ein. Die Stiftung unterstreicht damit die Fürsorgepflicht für Arbeitnehmer im Ausland als wesentlichen Teil des Arbeitnehmerschutzes. Im Rahmen der Gründung der Stiftung 2012 forderten Entscheidungsträger und Experten aus Politik und Wirtschaft die Entwicklung eines internationalen Leitfadens auf Grundlage der nationalen Gesetze und Praktiken. Die International SOS Foundation hat in Zusammenarbeit mit 13 führenden internationalen Gesundheits- und Sicherheitsexperten Richtlinien erstellt („Global Framework“), welche sich teilweise auf das ILO (International Labour Office) Occupational Safety and Health Management System (2001) stützen. Diese Richtlinien helfen Organisationen, ein Management-System einzuführen, welches die Gesundheit und die Sicherheit von reisenden Mitarbeitern gewährleistet.

Anmerkungen

1 Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen.

Anhang

- 2 Amtsblatt der EG Nr. L 229/62.
- 3 MünchKommZPO/Gottwald, Art. 19 EuGVVO, Rn. 3 – 4.
- 4 vgl. Saenger/Dörner, Art. 18 EuGVVO, Rn. 5 m. w. N.
- 5 MünchKommZPO/Gottwald, Art. 21 EuGVVO Rn. 1.
- 6 BGH, Beschl. v. 18.09.2001, IX ZB 75/99, NJW-RR 2002, 1357.
- 7 Amtsblatt der EU Nr. L 339/3.
- 8 BAG, Urt. v. 09.10.2002, 5 AZR 307/01, NZA 2003, 339; ErfK/Koch, § 1 ArbGG, Rn.4,
- 9 MünchKommZPO/Patzina, § 12 ZPO, Rn.89 f.
- 10 Beschluss vom 09. November 2005, 1 Ca 755 b/05.
- 11 Amtsblatt der EU Nr. L 177, S. 6 ff.
- 12 BAG, Urt. v. 27.01.2011, 2 AZR 646/09.
- 13 MünchKommBGB/Martiny, Art. 8 ROM I-VO, Rn. 57.
- 14 Junker, RIW 2006, 401, (406 f.); Knöfel, RdA 2006, 269, (275).
- 15 MünchKommBGB/Martiny Art. 8 ROM I-VO, Rn. 56.
- 16 MünchKommBGB/Martiny, Art. 2 ROM I-VO, Rn.3.
- 17 Vgl. DGUV, Internationaler Mitarbeiterereinsatz.
- 18 Vgl. DGUV, Internationaler Mitarbeiterereinsatz.
- 19 Vgl. DGUV, Internationaler Mitarbeiterereinsatz.
- 20 Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, Rn. 1.
- 21 MünchHdb.Arbeitsrecht/Richardi, § 152 Rn. 5.
- 22 Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, Rn. 12.
- 23 Zwingendes Recht bedeutet, dass die Regelungen nicht zur Disposition der Vertragsparteien stehen.
- 24 EuGH, Urt. v. 04.10.2001 – Az. C 109/2000.
- 25 LAG Köln, Urt. v. 11.10.2012 – Az. 6 Sa 641/12.
- 26 V. Gierke; Die Wurzeln des Dienstvertrages, in: Festschrift für Brunner (1914), S. 37 (4), zitiert nach: Brors, Die Abschaffung der Fürsorgepflicht, S. 15, Tübingen 2002.
- 27 ErfK/Wank, § 618 BGB Rn. 3.
- 28 ErfK/Wank, § 618 BGB Rn. 4.
- 29 Richardi, § 75 Rn. 4.
- 30 MünchKommHGB/von Hoyningen-Huene, § 62 Rn. 4.
- 31 MünchKommBGB/Müller-Glöße, § 611 Rn. 1101.
- 32 MünchKommBGB/Müller-Glöße, § 611 Rn. 1075.
- 33 MünchKommArbR/Reichold, § 49 Rn 1.
- 34 MünchKommBGB/Müller-Glöße, § 611 Rn. 987.
- 35 MünchKommBGB/Müller-Glöße, § 611 Rn. 987.
- 36 BAG, Urt. v. 14.03.1984, 4 AZR 433/81, BG 1984, 466.
- 37 BAG, Urt. v. 05.03.1959, 2 AZR 268/56, NJW 1959,1555; BAG, Urt. v. 01.07.1965, 5 AZR 264/64, NJW 1965, 2173.
- 38 BAG, Urt. v. 01.07.1965, a.a.O.
- 39 BAG, Urt. v. 04.10.2005, 9 AZR 598/04, NZA 2006, 545.
- 40 BAG, Urt. v. 13.11.1984, 3 AZR 255/84, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 5.
- 41 BAG, Urt. v. 11.12.2001, 3 AZR 339/00, AP BetrAVG § 1 Auskunft Nr. 2.
- 42 BAG, Urt. v. 10.03.1988, 8 AZR 420/85, NZA 1988, 837.
- 43 MünchKommBGB/Müller-Glöße § 611 Rn. 999.
- 44 MünchKommBGB/Müller-Glöße, § 611 Rn. 996.
- 45 vgl. BAG, Urt. v. 22.04.2004, 2 AZR 281/03, AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 27.
- 46 BAG, Urt. v. 15.06.2010, 3 AZR 861/08, NJOZ 2011, 173.
- 47 BAG, Urt. v. 18.12.1984, 3 AZR 168/82, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 3.
- 48 Fitting, § 83 Rn. 1; Richardi/Thüsing, § 83 Rn. 1.
- 49 BAG, Urt. V. 16.11.2010, 9 AZR 573/09, AP BGB § 611 Personalakte Nr. 4; a.A. MünchKommBGB/Müller-Glöße, § 611 Rn. 999.
- 50 Vgl. hierzu Moll/Eckhoff, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, § 52 Rn. 3.
- 51 BAG, Urt. v. 15.01.1992, 5 AZR 15/91, AP ArbGG 1979 § 2 Nr. 21.
- 52 Müller/Preis, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Rn. 741.
- 53 BGH, Urt. v. 17.12.1953, 4 StR 483/53, AP BGB § 611 Treuepflicht Nr. 1; BGH, Urt. v. 23.02.1989, IX ZR 236/86, AP BGB § 611 Treuepflicht Nr. 9.
- 54 Moll/Reinfeld, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, § 33 Rn. 90.
- 55 BAG, Urt. v. 25.08.1966, 5 AZR 525/65, NJW 1967, 125.
- 56 BAG, Urt. v. 24.03.2010, 10 AZR 66/09, NZA 2010, 693.
- 57 Küttner/Kreitner, Treuepflicht Rn. 12.
- 58 BAG, Urt. v. 14.09.1984, 7 AZR 11/82, NJW 1985, 509.
- 59 BVerfG, Beschl. v. 17.03.2008, 1 BvR 96/06.

- 60 vgl. Allgemeines zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Fürsorge und Treue, V.
- 61 Dem Arbeitnehmer können auch Leistungsverweigerungsrechte zustehen, wie § 14 AGG.
- 62 Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, Rn. 217, 219.
- 63 Schröder, NSTZ 2006, S. 669 f.
- 64 Vgl. BGH Urt. v. 13. 11.2008, 4 StR 252/08.
- 65 BAG, Urt. v. 24.11.1987, 8 AZR 524/82, NJW 1988, 2816.
- 66 BAG GS, Beschluss v. 27.09.1994, GS 1/89, NJW 1995, 210.
- 67 BAG, Urt. v. 24.11.1987, 8 AZR 524/82, NJW 1988, 2816.
- 68 Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, Rn. 208.
- 69 vgl. Schliemann, BB 2001, 1302; Endenfeld, NZA 2009, 938; Krieger/Herzberg, BB 2012, 1089; vgl. auch BAG, Urt. v. 04.05.1983, 5 AZR 108/81, n.v.
- 70 Vgl. Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGV IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV), Stand: Nov. 2010; Aichberger 4/30.
- 71 Hillemann/Höffer, DGUV Forum 11/11, S. 12 ff.
- 72 Zur weiteren Information: Praktischer Leitfaden der Europäischen Kommission „Die Bestimmung des anwendbaren Rechts für Erwerbstätige in der Europäischen Union (EU), im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und in der Schweiz“, <http://ec.europa.eu/social/main>.
- 73 Nähere Informationen dazu unter www.dvka.de.
- 74 BAG, Urt. v. 22.01.2009, 8 AZR 161/08, NZA 2009, 608.
- 75 BAG, a.a.O.
- 76 LAG Hessen, Urt. 04.09.1995, 16 Sa 215/95, NZA 1996, 482.
- 77 LAG Hessen, a.a.O.
- 78 LAG Hessen, a.a.O., bestätigt durch BAG, Urt. v. 22.01.2009, 8 AZR 161/08, NZA 2009, 608.
- 79 LAG Köln, Urt. v. 19.01.1996, 11 (13/11) Sa 685/95, NZA-RR 1996, 447.
- 80 LAG Hamm, Urt. v. 11.12.2007, 14 Sa 1420/07, n.v.
- 81 BAG, Urt. v. 04.05.1983, 5 AZR 108/81, n.v.
- 82 BAG, a.a.O.
- 83 Länder zwischen 30° nördlicher und 30° südlicher Breite.
- 84 Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 35 „Arbeitsaufenthalt im Ausland unter besonderen klimatischen und gesundheitlichen Belastungen“, BGI/GUV-I 504-35 November 2009.
- 85 Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 35 „Arbeitsaufenthalt im Ausland unter besonderen klimatischen und gesundheitlichen Belastungen“, BGI/GUV-I 504-35 November 2009.
- 86 Handlungsanleitung für die Arbeitsmedizinische Vorsorge, BGI/GUV-I 504-35 November 2009, S. 6; Informationen zur Malariavorbeugung sind erhältlich bei der Deutschen Gesellschaft für Tropenmedizin und Internationale Gesundheit (DTG) unter www.dtg.org.
- 87 Vgl. u.a. DVUA, Gesetzliche Unfallversicherung bei Entsendung ins Ausland, S. 35 ff.
- 88 Vgl. DVUA, Gesetzliche Unfallversicherung bei Entsendung ins Ausland, S. 35 ff.; nähere Informationen bieten die Träger der DGUV unter www.dguv.de.
- 89 Vgl. DVUA, Gesetzliche Unfallversicherung bei Entsendung ins Ausland, S. 38.
- 90 BAG, Urt. v. 04.05.1983, 5 AZR 108/81, n.v.
- 91 So auch: BAG Urt. v. 18.12.1972, 5 AZR 317/72, AP BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 81.
- 92 BAG, Urt. v. 04.05.1983, 5 AZR 108/81, n.v.
- 93 So auch: Kreikebohm, § 17 SGB V, Rn. 6.
- 94 Edenfeld, NZA 2009, 938 (942).
- 95 Schliemann, BB 2001, 1302 (1306), Edenfeld, a.a.O.
- 96 vgl. Lauterbach, Unfallversicherung SGB VII, § 15 Rn. 13 ff.
- 97 vgl. Lauterbach, Unfallversicherung SGB VII, § 15 Rn. 13 ff.
- 98 vgl. Lauterbach, Unfallversicherung SGB VII, § 15 Rn. 13 ff.
- 99 Vgl. DVUA, Gesetzliche Unfallversicherung bei Entsendung ins Ausland, S. 35 ff.
- 100 vgl. Lauterbach, Unfallversicherung SGB VII, § 15 Rn. 13 ff.
- 101 BAG, Urt. v. 04.05.1983, 5 AZR 108/81, n.v.
- 102 BAG, a.a.O.
- 103 Edenfeld, NZA 2009, 938 (942).
- 104 Schwerdtfeger in Lauterbach: Unfallversicherung, Band 1, § 8 Rn. 146 ff.
- 105 Vgl. Höffer, DGUV Forum 5/11, S. 34 ff.
- 106 Checkliste zum Einsatz in Krisengebieten der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG).
- 107 Vgl. Höffer, DGUV Forum 5/11, S. 34 ff.
- 108 Edenfeld, NZA 2009, 938 (942); Schliemann, BB 2001, 1303 (1306).
- 109 Schliemann, BB 2001, 1303 (1306).
- 110 vgl. Allgemeines zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Fürsorge und Treue, IV.
- 111 BVerfG, Beschl. v. 17.03.2008, 1 BvR 96/06.
- 112 Nowak/Bollin, NZS 2010, 668.
- 113 Nowak/Bollin, a.a.O.
- 114 BSG, Urt. v. 28.9.2010, B 1 KR 2/10 R, NZS 2011, 541.
- 115 Schneider, CCZ 2008, S.18, (19).

Wichtigste Abkürzungen

a.A.	anderer Ansicht		
a.a.O.	am angegebenen Ort		
Abs.	Absatz		
AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz	EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
AP	Arbeitsrechtliche Praxis	EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz	f.	folgend
ArbMedVV	Arbeitsmedizinische Vorsorge-Verordnung	ff.	fort folgende
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz	gem.	Gemäß
Art.	Artikel	GewO	Gewerbeordnung
AUV	Auslandsumzugskostenverordnung	ggf.	gegebenenfalls
Az.	Aktenzeichen	GUV-V	Gemeindeunfallversicherungsverband
BAG	Bundesarbeitsgericht	HAG	Heimarbeitsgesetz
BB	Betriebs-Berater	HGB	Handelsgesetzbuch
Beschl.	Beschluss	i.V.m.	in Verbindung mit
BetrAVG	Betriebliches Altersversorgungsgesetz	IHR	Internationales Handelsrecht (Journal)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz	insb.	insbesondere
BG	Berufsgenossenschaft	JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch	LAG	Landesarbeitsgericht
BGV	Berufsgenossenschaftliche Vorschrift	m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
BSG	Bundessozialgericht	MuSchG	Mutterschutzgesetz
bspw.	Beispielsweise	n.v.	nicht veröffentlicht
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz	NJOZ	Neue Juristische Online-Zeitschrift
BVerfG	Bundesverfassungsgericht	NJW	Neue Juristische Wochenschrift
bzw.	beziehungsweise	Nr.	Nummer
CCZ	Corporate Compliance Zeitschrift	NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
d. h.	das heißt	NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
DGUUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung	RdA	Recht der Arbeit
DTG	Deutschen Gesellschaft für Tropenmedizin	RIW	Recht der Internationalen Wirtschaft
DVKA	Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland	Rn.	Randnummer
DVUA	Deutsche Verbindungsstelle Unfallversicherung – Ausland	ROM I-VO	Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (ROM I)
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz	S.	Seite
EG	Europäische Gemeinschaft	Sec.	Section
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch	SeeArbG	Seearbeitsgesetz
ErfK	Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht	SGB	Sozialgesetzbuch
etc.	et cetera	SGB III	SGB-III. Buch: Arbeitsförderung
EU	Europäische Union	SGB IV	SGB-IV. Buch: Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
EuGH	Europäischer Gerichtshof	SGB V	SGB-V. Buch: Gesetzliche Krankenversicherung
EuGVVO	Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen		

SGB VII	SGB-VII. Buch: Gesetzliche Unfallversicherung
sog.	sogenannte
StGB	Strafgesetzbuch
u.a.	unter anderem
u.E.	unseres Erachtens
UK	Unfallkasse
Urt.	Urteil

UVV	Unfallverhütungsvorschrift
UWG	Unlauterer Wettbewerbsgesetz
VBG	Verwaltungsberufsgenossenschaft
vgl.	Vergleiche
VO	Verordnung
z. B.	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung

Wichtigste Rechtsgrundlagen

BGB

§ 241 Pflichten aus dem Schuldverhältnis

- (1) Kraft des Schuldverhältnisses ist der Gläubiger berechtigt, von dem Schuldner eine Leistung zu fordern. Die Leistung kann auch in einem Unterlassen bestehen.
- (2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.

§ 242 Leistung nach Treu und Glauben

Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

SGB IV

§ 4 Ausstrahlung

- (1) Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigten eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung der vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.
- (2) Für Personen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben, gilt Absatz 1 entsprechend.

SGB V

§ 17 Leistungen bei Beschäftigung im Ausland

- (1) Mitglieder, die im Ausland beschäftigt sind und während dieser Beschäftigung erkranken oder bei denen Leistungen bei Schwangerschaft oder Mutterschaft erforderlich sind, erhalten die ihnen nach diesem Kapitel zustehenden Leistungen von ihrem Arbeitgeber. Satz 1 gilt entsprechend für die nach § 10 versicherten Familienangehörigen, soweit sie das Mitglied für die Zeit dieser Beschäftigung begleiten oder besuchen.
- (2) Die Krankenkasse hat dem Arbeitgeber die ihm nach Absatz 1 entstandenen Kosten bis zu der Höhe zu erstatten, in der sie ihr im Inland entstanden wären.
- (3) Die zuständige Krankenkasse hat dem Reeder die Aufwendungen zu erstatten, die ihm nach § 104 Abs. 2 des Seearbeitsgesetzes entstanden sind.

Arbeitsmedizinische Vorsorge-Verordnung

Sonstige Tätigkeiten

- (1) Pflichtuntersuchungen bei:
 1. Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppen 2 und 3 erfordern;
 2. Tätigkeiten in Tropen, Subtropen und sonstige Auslandsaufenthalte mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen. Abweichend von § 3 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 7 dürfen auch Ärzte oder Ärztinnen beauftragt werden, die zur Führung der Zusatzbezeichnung Tropenmedizin berechtigt sind.

Literaturverzeichnis

Brors, Christiane

Die Abschaffung der Fürsorgepflicht: Versuch einer vertragstheoretischen Neubegründung der Nebenpflichten des Arbeitgebers, Tübingen 2002

Dütz, Wilhelm / Thüsing, Gregor

Arbeitsrecht, 16. Auflage, München 2011

Edenfeld, Stefan

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Auslandsinsätzen, NZA 2009, S. 938 ff.

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

14. Auflage, München 2014

Fitting, Karl

Handkommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 26. Auflage, München 2014

Hillemann, Iris / Höffer, Eva-Marie

Entsendung ins Ausland – Die Aus- und Einstrahlung – Entwicklungen und Tendenzen, DGUV Forum 2011, Heft 11, S. 12 ff.

Höffer, Eva-Marie

Versicherungsschutz im Ausland – Gut versichert – auch in Krisengebieten, DGUV Forum 2011, Heft 5, S. 34 ff.

Junker, Abbo

Internationales Arbeitsrecht in der geplanten Rom I-Verordnung, RIW 2006, S. 401 ff.

Knöfel, Oliver L.

Kommendes Internationales Arbeitsrecht – Der Vorschlag der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 15. 12. 2005 für eine „Rom I“-Verordnung, RdA 2006, 269 ff.

Kreikebohm, Ralf

Kommentar zum Sozialrecht, 3. Auflage, München 2013

Krieger, Steffen / Herzberg, Dana

Haftungsrisiken des Arbeitgebers bei der Entsendung von Arbeitnehmern in Krisengebiete, BB 2012, S.1089 ff.

Küttner, Wolfdieter

Personalbuch 2013, 20. Auflage, München 2013

Lauterbach, Herbert / Watermann, Friedrich /

Breuer, Joachim

Kommentar zur Unfallversicherung – Sozialgesetzbuch VII, 13. Ergänzungslieferung, 2012

Moll, Wilhelm

Münchner Anwaltshandbuch zum Arbeitsrecht, 3. Auflage, München 2012

Müller, Bernd / Landshuter, Francisca

Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Auflage, München 2009

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht

Band 1, 3. Auflage, München 2009

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht

Band 2, 3. Auflage, München 2009

Münchener Kommentar zum BGB

Band 4, 6. Auflage, München 2012

Münchener Kommentar zum BGB

Band 10, 5. Auflage, München 2010

Münchener Kommentar zum HGB

3. Auflage, München 2010

Münchener Kommentar zur ZPO

Band 3, 4. Auflage, München 2013

Nowak, Alfons / Bollin, Pauline

Leistungspflicht des Arbeitgebers bei Beschäftigung von privat krankenversicherten Arbeitnehmern im Ausland, NZS 2010, S. 668 ff.

Richardi, Reinhard

Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 13. Auflage, München 2012

Saenger, Ingo

Handkommentar zur Zivilprozessordnung, 5. Auflage, Baden-Baden 2013

Schliemann, Harald

Fürsorgepflicht und Haftung des Arbeitgebers beim Einsatz von Arbeitnehmern im Ausland, BB 2001, S.1303 ff.

Schneider, Uwe H.

Ausländisches Unternehmensstrafrecht und Compliance, CCZ 2008, S.18 ff.

Schröder, Christian

Zur Europäisierung der Fahrlässigkeits- und Unterlassungsdelikte, NStZ 2006, S.669 ff.

Impressum

Herausgeber

International SOS Foundation

c/o Hugentottenallee 167
63263 Neu-Isenburg

Telefon: +49 (0) 6102 - 3588 421
Internet: www.internationalsosfoundation.org

© 2014, International SOS Foundation

Bildnachweis

anekoho/Shutterstock.com: S. 14 | Design Pics/Thinkstock: S. 19 | DGUV: S. 44 2. R. li. | DGUV/Stephan Floss Fotografie: S. 44 3. R. li. | Digital Vision./Photodisc/Thinkstock: S. 8 | Dr. Stefan Eßer: S. 5, 10, 16/17, 21 - 27 | Ingram Publishing/Thinkstock: S. 9 | International SOS Foundation: S. 6, 11, 28 - 30, 35, 44 4. R. li. u. re. | Klaus Tiedge/Blend Images/Thinkstock: S. 1 | potowizard/Shutterstock.com: S. 33

Gestaltung

Anna Magdalena Bejenke

Zu den Autoren



Dr. Veit Voßberg

Herr Dr. Veit Voßberg ist Sozius der Kanzlei Dentons (Salans FMC SNR Denton Europe LLP). Als Fachanwalt für Arbeitsrecht berät er nationale und internationale Unternehmen in allen praktischen Aspekten des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts. Dabei spielt seit jeher auch das Internationale Arbeitsrecht eine bedeutsame Rolle.



Cigdem Bayrak

Cigdem Bayrak ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Dentons (Salans FMC SNR Denton Europe LLP). Als Rechtsanwältin im Bereich Arbeitsrecht berät sie nationale und internationale Mandanten in sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und insbesondere bei der Entsendung von Arbeitnehmern in die Türkei.



Eva-Marie Höffer

Eva-Marie Höffer ist seit dem Jahr 2005 bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) als Juristin tätig und leitet dort das Referat Internationales Sozialrecht und Europarecht. Eva-Marie Höffer ist Vorsitzende der Arbeitsgruppe Recht des Europäischen Forums für Versicherungen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie des Ausschusses für Rehabilitation der European Social Insurance Platform (ESIP).



Iris Hillemann

Iris Hillemann ist Juristin und seit 2008 als Referentin bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) für Internationales Sozialrecht und Europarecht im Stabsbereich Internationale Beziehungen tätig. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in der Bearbeitung von Rechtsfragen des über- und zwischenstaatlichen Rechts sowie des innerstaatlichen Rechts mit Auslandsbezügen.



Dr. Walter Eichendorf

Dr. Walter Eichendorf ist stv. Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und Präsident des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR). In der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) amtiert er zurzeit sowohl in der Sektion Forschung als auch in der Sektion für Präventionskultur als Vizepräsident. Ferner ist er Vorstandsmitglied des European Traffic Safety Council (ETSC) in Brüssel.

Ansprechpartner



Dominik Schärer

General Manager
Central Europe and Switzerland
International SOS



Dr. Stefan Eßer

Medical Director
Central Europe and Switzerland
International SOS