

Gesundheit und Sicherheit bei Auslandseinsätzen

Aufgrund zunehmender weltweiter Verflechtung der Märkte sowie der damit nicht selten einhergehenden Internationalität der Konzerne nimmt seit Jahren die Anzahl der Entsendungen von Arbeitnehmern zu. Arbeitnehmer nehmen verstärkt Geschäftsreisen ins Ausland wahr und ziehen – zumeist mit ihren Familien – für mehrere Jahre in ein für sie fremdes Land, um dort für ihren Arbeitgeber tätig zu sein. Dabei sind auch Einsatzgebiete mit nur schlechter und unzureichender Infrastruktur, insbesondere in medizinischer Hinsicht sowie in Krisengebieten, nicht selten.

Auf diese Weise werden Arbeitnehmer mit Risiken konfrontiert, denen sie in Deutschland nicht ausgesetzt waren. Es entspricht seit jeher der Auffassung in der juristischen Literatur und der Rechtsprechung, dass die Arbeitgeber aufgrund ihrer Fürsorgepflicht ihre im Ausland eingesetzten Arbeitnehmer besonders schützen müssen.

Welche Pflichten sich für den Arbeitgeber daraus im Einzelfall sowohl vor, während als auch nach dem jeweiligen Auslandsaufenthalt des Arbeitnehmers ergeben, ist weder durch Gesetz noch durch die Rechtsprechung detailliert beschrieben.

Unverständlich Weise gibt es bislang nur sehr wenige gerichtliche Entscheidungen über die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers während der Auslandsentsendung seiner Arbeitnehmer. Auch die juristische Literatur hat zu diesem Themenkomplex bislang überwiegend geschwiegen, obwohl auf der Unternehmerseite die Risiken für die Arbeitnehmer bei der Auslandsentsendung zunehmend erkannt werden. Verantwortungsvolle Arbeitgeber machen sich mehr und mehr Gedanken darüber, wie sie die im Ausland befindlichen Arbeitnehmer hinreichend schützen können. Die Vorteile eines entsprechenden Schutzes und der hinreichenden Fürsorge liegen auf der Hand: Das jedem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer wird gestärkt; der Arbeitnehmer kann sich mit dem Unternehmen leichter identifizieren und wird Kollegen – zumindest unbewusst durch positiven Erfahrungsaustausch – für künftige Auslandseinsätze werben. Im gegenteiligen Fall eines nur wenig gewährten Schutzes und gegebenenfalls einer Verletzung der Fürsorgepflichten kann der Ruf des Unternehmens im Bereich des Employer Brandings erheblichen Schaden nehmen. Welcher Arbeitnehmer möchte für ein Unternehmen arbeiten und Auslandsreisen tätigen, welches in der Vergangenheit seinen Arbeitnehmern nur wenige Hilfestellungen gegeben hat oder sogar jeglichen Schutz versagt hat?

Mit der folgenden Kurzdarstellung sollen die Grundlagen und der Umfang der Fürsorgepflicht – insbesondere im Zusammenhang mit der Auslandsentsendung – sowie die Rechtsfolgen bei etwaigen Verstößen skizziert werden.

Allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Die Fürsorgepflicht ist eine der wesentlichen Nebenpflichten in einem bestehenden Arbeitsverhältnis.

Maßgebliche Rechtsvorschriften betreffend die Fürsorgepflicht sind § 241 Abs. 2 BGB und § 242 BGB. Danach kann ein Schuldverhältnis seinem Inhalt nach jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten. Zudem ist der jeweilige Schuldner verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dies bedeutet, dass Risiken für die Gesundheit, Sicherheit und das Leben der Mitarbeiter soweit erforderlich und für den Arbeitgeber zumutbar reduziert werden müssen.

Der konkrete Umfang der Fürsorgepflicht ergibt sich durch Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers. Dabei werden bei Auslandseinsätzen unter anderem die Dauer des Auslandseinsatzes, die politische Stabilität, die religiöse und kulturelle Situation, die Arbeits- und Lebensumstände im Ausland sowie die Erfahrungen des Unternehmens als auch die des Arbeitnehmers bei der Entsendung berücksichtigt. Entsendungen über einen längeren Zeitraum sowie in Gebiete außerhalb Europas mit kritischen Arbeits- und Lebensumständen, mit sehr fremden religiösen und kulturellen Situation und/oder politischer Instabilität bergen wesentlich größere Gefahren für den Arbeitnehmer, als kurzweilige Entsendungen innerhalb Europas. Dies ist bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen, sodass in den erst genannten Fällen eine gesteigerte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers besteht. Vereinfacht dargestellt: Je mehr Risiken des Arbeitnehmers beim Auslandseinsatz bestehen, desto mehr ist dem Arbeitgeber in Erfüllung seiner Fürsorgepflicht abzuverlangen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer auslands- und entsendungsunerfahren ist. Anders als dem vielreisenden Arbeitnehmer, der bereits seit Jahren in verschiedene Auslandsgebiete entsandt wurde, muss dem auslands- und entsendungsunerfahrenen Arbeitnehmer vermehrt Aufmerksamkeit zukommen.

Konkretisierte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Auslandseinsätzen

Unter Berücksichtigung sowohl der bislang – wenn auch wenig – ergangenen Rechtsprechung als auch der veröffentlichten Literatur zur Fürsorgepflicht bei Auslandseinsätzen wird im Allgemeinen zwischen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in zeitlicher Hinsicht vor, während und nach dem Auslandsaufenthalt differenziert.

Vor dem Auslandsaufenthalt ist zunächst über die Frage zu entscheiden, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über etwaige sozialversicherungs- und steuerrechtliche Konsequenzen des Auslandseinsatzes aufklären muss. Dies hat die Rechtsprechung bislang verneint. Anders verhält es sich jedoch bei der Pflicht zur Aufklärung über allgemeine Gefahren. Es besteht weitestgehend Einigkeit darüber, dass der Arbeitgeber zur Aufklärung über Gefahren und Risiken im jeweiligen Ausland verpflichtet ist. Insoweit wird eine umfassende Beratung über die Gefahren und Risiken im Ausland gefordert, die auch Hinweise auf gesundheitliche Risiken und Impfschutzmaßnahmen enthält. Insbesondere für Tätigkeiten in Tropen, Subtropen und sonstige Auslandsaufenthalte mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen ist der Arbeitgeber nach Anhang Teil IV Abs. 1 Nr. 2 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) verpflichtet, Pflichtvorsorge zu veranlassen. Entsprechend des berufsgenossenschaftlichen Grundsatzes G35 „Arbeitsaufenthalt im Ausland unter besonderen klimatischen und gesundheitlichen Belastungen“ ist in diesen Fällen 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 atypische Sitten und Gebräuche beinhalten.

Während des Auslandsaufenthalts ist insbesondere an den Abschluss von Versicherungen zu denken. Zwar hatte das Bundesarbeitsgericht bereits am 4. Mai 1983 (5 AZR 108/81) den Arbeitgeber von der Pflicht freigesprochen, für Auslandsentsendungen der Mitarbeiter in die USA eine zusätzliche private Unfallversicherung abschließen zu müssen. Aus der schriftlichen Begründung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist jedoch ersichtlich, dass zumindest in den Fällen, in denen die Auslandsentsendung mit besonders gefahrerhöhenden Umständen einhergeht, der Arbeitgeber zum Abschluss von Unfallversicherungen verpflichtet sein kann. Der insgesamt sehr restriktiven Haltung des Bundesarbeitsgerichts hat sich der wesentliche Teil des Schrifttums entgegengestellt. Nach deren Ansicht soll der Arbeitgeber insbesondere bei einer Gefahrerhöhung im Vergleich zum Wohn- und Beschäftigungsort in Deutschland verpflichtet sein, eine Auslandsunfallversicherung für den Beschäftigten abzuschließen. Zuletzt hatte sich das Bundessozialgericht mit Urteil vom 19. Dezember 2013 (B 2 U 14/12 R) hiermit

auseinanderzusetzen gehabt und die Frage wegen fehlender Entscheidungserheblichkeit offen gelassen. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass das Bundessozialgericht die Frage ausdrücklich offen gelassen hat, obgleich es sicherlich ein „Einfaches“ gewesen wäre, sich der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts anzuschließen. Die nicht erfolgte Klärung der Rechtssituation stellt aus unserer Sicht daher einen ersten Hinweis dar, dass in Zukunft mit einer verschärften Rechtsprechung in diesem Bereich gerechnet werden kann. In der Literatur wird darüber hinaus die Ansicht vertreten, dass der Arbeitgeber bei privatkrankenversicherten Arbeitnehmern im Fall der Auslandsentsendung aufgrund der Gleichbehandlung mit gesetzlichen pflichtversicherten Arbeitnehmern Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Erstattung seiner Krankheitskosten im Ausland hat. Weitere Fürsorgepflichten während des Auslandsaufenthalts stellen Hilfestellung und sonstige Maßnahmen zur Reduzierung von Risiken dar. Dabei können die je nach dem Abwägungsergebnis erforderlichen Maßnahmen die Einrichtung von Notfallportalen im Internet oder Intranet 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, da bereits wenige 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 zudem der Einsatz von Personenschützern in Erwägung gezogen werden. Die Vielzahl der Herausforderungen zeigt auf, dass in den meisten Fällen ein Versicherungsschutz nicht ausreichend sein wird.

Nach dem Auslandsaufenthalt wird von dem Arbeitgeber nach herrschender Auffassung in der juristischen Literatur die Hilfestellung bei der Wiedereinreise, z.B. die Beschaffung von Dokumenten, die Hilfe bei Zollabfertigung etc. und gegebenenfalls bei der beruflichen Wiedereingliederung durch Teilnahme an Schulen verlangt. Der Arbeitgeber soll dem Arbeitnehmer die Rückkehr in das normale Berufsleben im Inland ermöglichen.

Best Practice

Aufgrund der vorstehend dargestellten Anforderung an die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei der Entsendung seiner Arbeitnehmer ins Ausland sowie zur Förderung der Bereitschaft von Arbeitnehmern zu entsprechenden Auslandseinsätzen, empfiehlt es sich für den Arbeitgeber, Sorge für die Arbeitnehmer zu tragen, indem entsprechende Zusatzversicherungen abgeschlossen und qualifizierte, auf Auslandseinsätze spezialisierte Drittanbieter mit der Prävention und der Betreuung der Arbeitnehmer im Ausland beauftragt werden. Hilfreich, insbesondere bei längeren und/oder häufigen Entsendungen ist aber auch die Beauftragung einer Person im Unternehmen, die die Verantwortung für die ordnungsgemäße Durchführung der Entsendung trägt und sich z.B. regelmäßig über Gesetzesänderungen und den technischen Fortschritt etc. fortbildet. Für die entsandten Arbeitnehmer sollten Ansprechpartner zur Verfügung stehen, die im Notfall 24 Stunden erreichbar sind. Auch die Implementierung interner Entsendungs- und Reiserichtlinien, die regelmäßige Analyse branchenspezifischer Fragen sowie die Schulung der Expats vor ihrem jeweiligen Auslandseinsatz tragen zur Erfüllung der Fürsorgepflichten und zur Verfestigung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei.