

„Arbeitgeber muss Risiko prüfen“

INTERVIEW. Wie viel Risiko ist dem Arbeitnehmer zumutbar? Wann muss ein Arbeitgeber die Entsendung abbrechen? Wir fragten nach den Einzelheiten der Arbeitgeberpflichten.

personalmagazin: „Erneute Unruhen in Kairo.“ Was raten Sie einem Personalleiter, der diese Schlagzeilen liest und gerade einige Mitarbeiter als Monteure nach Ägypten entsandt hat?

Barbara Reinhard: Der Personalleiter sollte zunächst sorgfältig prüfen, ob es sich um einen „Zeitungsaufmacher“ handelt oder tatsächlich erhöhte Sicherheitsrisiken bestehen. Als objektiver Prüfungsmaßstab können die Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes herangezogen werden, mit denen das Auswärtige Amt auf besondere Risiken für Reisende und im Ausland lebende Deutsche aufmerksam macht. Sie können die Empfehlung enthalten, auf Reisen zu verzichten oder sie einzuschränken. Eine solche Empfehlung hat auch ein Arbeitgeber unbedingt zu beachten, denn ihn treffen sowohl aufgrund der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht als auch der öffentlich-rechtlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes besondere Pflichten zu Hinweisen, Anweisungen oder Vorsorgemaßnahmen gegenüber den entsandten Mitarbeitern. So sind diese zumindest über eine veränderte Sicherheitslage ausreichend zu informieren. Zudem hat der Personalleiter zu prüfen, ob die Sicherheitsvorkehrungen für die Mitarbeiter vor Ort und die Vorbereitung auf den Auslandseinsatz im Hinblick auf die veränderten Umstände noch genügen, um einen hinreichenden Arbeitsschutz zu gewährleisten.

personalmagazin: Wann ist der Arbeitgeber verpflichtet, Mitarbeiter wegen eines Si-



DR. BARBARA REINHARD

ist Fachwältin für Arbeitsrecht und Partnerin bei Kliemt & Vollstädt in Frankfurt.

cherheitsrisikos sofort aus dem Ausland zurückzuholen?

Reinhard: Greift man die Wertungsstufen des Auswärtigen Amtes auf, so besteht eine „Rückholpflicht“ spätestens dann, wenn das Auswärtige Amt eine sogenannte Reisewarnung ausgibt. Dabei handelt es sich um einen dringenden Appell, Reisen in ein Land oder in eine Region eines Landes zu unterlassen. Das Auswärtige Amt spricht diese Warnung nur aus, wenn aufgrund einer akuten Gefahr für Leib und Leben vor Reisen in ein Land oder in eine bestimmte Region eines Landes gewarnt werden muss. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern nicht die Wahl lassen, ob sie sich „in Gefahr begeben

wollen“ – so wie es einem Mitarbeiter auch nicht freisteht, ob er einen Schutzhelm trägt.

personalmagazin: Und wenn der Arbeitgeber untätig bleibt?

Reinhard: Verletzt ein Arbeitgeber die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht und arbeitschutzrechtliche Vorschriften, können ihn Schadensersatzpflichten gegenüber dem Mitarbeiter oder seinen Angehörigen treffen. Hinzu kommen sonstige finanzielle Risiken (Lösegeldzahlungen bei Entführungen, Rücktransport- und Einsatzkosten) sowie die Gefahr eines nicht unerheblichen Reputationsschadens. Handelt der Arbeitgeber schuldhaft, greifen auch Versicherungen gegebenenfalls nur unzureichend ein.

personalmagazin: Was kann ein Arbeitnehmer machen, wenn er die Situation im Ausland als gefährlich einschätzt, der Arbeitgeber aber lieber noch abwarten möchte, bevor er die Entsendung abbricht?

Reinhard: Ein Arbeitnehmer kann in letzter Konsequenz eine fristlose Eigenkündigung aussprechen, wenn der Arbeitgeber trotz Rüge und Hinweis keinen hinreichenden Arbeitsschutz gewährt. Auf den Auslandsfall übertragen wäre aber – je nach den Umständen des Einzelfalls – zunächst eine Rückreiseanfrage oder die Anfrage zu Sicherheitsvorkehrungen vor Ort angemessen. Zudem kann die Arbeitsleistung – vorübergehend – aufgrund der Umgebungsbedingungen unzumutbar sein, so dass dem Arbeitnehmer ein Leistungsver-

weigerungsrecht zusteht, ohne dass er zugleich das Arbeitsverhältnis kündigen muss. Die Angemessenheit der Arbeitnehmerreaktion wird zudem auch danach zu beurteilen sein, ob erhöhte Risiken zwangsläufig mit der vereinbarten Tätigkeit einhergehen. So kann ein aus Krisengebieten berichtender Journalist nicht fristlos unter Hinweis auf die Risiken in einem Krisengebiet kündigen.

personalmagazin: *Gibt es Möglichkeiten, sich auf solche Situationen arbeitsvertraglich vorzubereiten?*

Reinhard: Die Fürsorgepflicht wie die arbeitsschutzrechtliche Pflicht zur Gefährdungsanalyse zwingen den Arbeitgeber, besondere Risiken eines Auslandseinsatzes zu prüfen und die entsandten Mitarbeiter angemessen auf die besonderen Auslandsanforderungen vorzubereiten. Der Arbeitgeber hat daher die Mitarbeiter zu informieren, sich um eine angemessene Gesundheitsvorsorge, zum Beispiel Impfschutz, zu kümmern, in Krisengebieten ein Sicherheitstraining anzubieten und schließlich auch auf interkulturelle Sicherheitsrisiken hinzuweisen.

personalmagazin: *Was kann der Arbeitgeber im Einzelnen praktisch tun?*

Reinhard: Arbeitgeber sollten zunächst den zuständigen Vorgesetzten Checklisten an die Hand geben. Anhand dieser und allgemein festgelegter Verfahrensschritte werden Mitarbeiter vor der Entsendung vorbereitet und abgesichert. Verhaltens- und Gesundheitsschutzhinweise können schriftlich zusammengefasst werden. Einzelmaßnahmen wie die Übergabe solcher Hinweise, Sicherheitstrainings, interkulturelle Schulungen oder Sicherheitsmaßnahmen vor Ort sollten dokumentiert werden. Zu diesen Maßnahmen können eine medizinische Unterstützung vor Ort, die Beauftragung von Sicherheitsdiensten, Anweisungen im Fall einer Krise oder weitere Schutzmaßnahmen (Versicherungsschutz, Rückreisemöglichkeiten) zählen. Die Dokumentation erleichtert im Extremfall

den Nachweis, dass der Arbeitgeber alle notwendigen Vorkehrungen im Sinne eines effektiven Arbeitsschutzes getroffen hat. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter häufig ins Ausland entsenden, fassen allgemeine Verhaltensmaßstäbe und

eigene Pflichten auch in Richtlinien zusammen, um eine klare Leitlinie zu kommunizieren, vergleichbar zu Ethik- oder Compliance-Richtlinien. ■

Das Interview führte **Thomas Muschiol**.



WWW.LEASEPLAN.DE/GEHALTSUMWANDLUNG.HTML

AUS DEM EINZIGARTIGEN FUHRPARK- VERWÖHNPROGRAMM: DIE EFFIZIENTERE GEHALTSUMWANDLUNG

Firmenwagen für alle! Steigern Sie die Mitarbeiter-Motivation und Ihre Attraktivität als Arbeitgeber – für Sie frei von Haftungsrisiken und Arbeitsaufwand. Lernen Sie unsere effizientere Gehaltsumwandlung unter 02131 132-200 kennen. It's easier to leaseplan.

WWW.LEASEPLAN.DE

LeasePlan

It's easier to leaseplan