

Fürsorgepflicht bei Auslandsaktivitäten

# Ein Schadenersatzurteil mit Folgen

Pascal Michel / Michael Pülmanns

Ende November 2015 verurteilte ein Gericht in Oslo die norwegische Hilfsorganisation „Norwegian Refugee Council“ (NRC) in einem international aufsehenerregenden Prozess zu einer Zahlung von rund 500.000 Euro an einen früheren Mitarbeiter wegen grobfahrlässigem Verstoßes gegen die gesetzliche Fürsorgepflicht vor und nach dessen Entführung in Kenia.

Der deutsche Mittelstand ist weltweit unterwegs. Abstriche bei der Reisesicherheit für die Mitarbeiter kann er sich nicht erlauben. Auch kleinere Unternehmen müssen sich an der best practice der multinationalen Konzerne orientieren.



Bild: Stephanie Hofschlaeger / pixelio.de

Interessant ist der Fall nicht nur wegen der nach europäischen Maßstäben hohen Schadenersatzzahlung, sondern auch wegen des enormen Reputationsschadens. Er zeigt, dass Nöte der Mitarbeiter, die nicht ernst genommen werden, eine besondere Eigendynamik entwickeln. Ein Fall, der durchaus auch deutsche Unternehmen treffen kann, die global tätig sind.

## Der Vorfall

Am 29. Juni 2012 besuchte die damalige Generalsekretärin des NRC, Elisabeth Rasmusson, das Flüchtlingscamp Dadaab, das in einer Hochrisikozone im Norden Kenias nahe der somalischen Grenze liegt. Aufgrund der hochrangig besetzten Delegation

sickerten im Vorfeld Informationen über den Besuch nach außen durch. Noch auf dem Campgelände wurden drei Fahrzeuge mit NRC-Mitarbeitern von Bewaffneten gestoppt, ein kenianischer Fahrer erschossen und die vier Mitarbeiter verwundet. Die NRC-Mitarbeiter wurde entführt und nach Somalia verschleppt. Die Generalsekretärin hatte kurz vor dem Vorfall das Camp verlassen. Am vierten Tag der Entführung gelang es einer regierungsnahen somalischen Miliz alle Entführten nach einem intensiven Schusswechsel zu befreien.

## Die Folgen

Danach waren alle Beteiligten zunächst erleichtert: die Opfer, Familienangehörige

und die NRC. Die Nachsorge der Opfer erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Versicherer. Später wird bei einem der Entführungsoffer, dem Kanadier Steve Dennis, eine posttraumatische Belastungsstörung diagnostiziert. Bis heute, mehr als drei Jahren nach der Entführung, ist er nicht in der Lage, an humanitären Einsätzen im Ausland teilzunehmen. Zudem weist die Muskulatur eines Beines aufgrund einer Schussverletzung eine chronische Schwäche auf.

Bei Steve Dennis nimmt die Verstimmung darüber, wie mit ihm umgegangen wird, mit der Zeit zu. Die Versicherung von NRC decke nicht einmal die Kosten für die erforderlichen Behandlungen. Auch fordert er eine unabhängige Untersuchung des Vorfalles und ein öffentliches Statement von NRC, sofern die Ermittlungen ein schuldhaftes Versagen zu Tage bringen. Ihm gehe es dabei in erster Linie nicht um Geld, sondern um Gerechtigkeit und darum, dass sich die Sicherheit für Mitarbeiter in Hilfseinsätzen verbessere. Gegenüber einer norwegischen Tageszeitung erklärt er, dass es sich um eine Verwundung handelt, die in Zusammenhang mit seiner Arbeit stehe und daher der Arbeitgeber auch eine Verantwortung habe, NRC aber nicht einmal zu einem Treffen mit ihm bereit sei, um die Angelegenheit zu besprechen. Die Fronten verhärten sich und Dennis reicht in Norwegen öffentlichkeitswirksam Klage wegen der ihm entstandenen finanziellen und nicht-finanziellen Schäden einschließlich des Verlustes der Arbeitsfähigkeit aufgrund der fahrlässigen bzw. grob fahrlässigen Maßnahmen des Arbeitgebers ein. Als ihm das Geld für den Rechtsstreit ausgeht, greift er auf Crowdsourcing als Finanzierungsquelle zurück, richtet eine Webseite ein und stellt ein Youtube-Video mit seinem Anliegen und den Vorwürfen ins Netz. Auch seine Eltern geben Presseinterviews, vergleichen öffentlich den relativ hohen Standard einer NGO, für die ihr Sohn früher tätig war und

bringen ihre Verwunderung über die mangelnden Vorkehrungen bei NRC zum Ausdruck und erklären, wie arrogant NRC der Forderung nach einer unabhängigen Untersuchung ausgewichen sei.

Nun übt auch ein anderes Entführungsoffer öffentlich Kritik: Obwohl dem NRC-Management klare Informationen zum realen Entführungsrisiko vorgelegen hätten, habe man die Schutzempfehlungen ignoriert, relevante Informationen nicht geschützt und auf die übliche bewaffnete Eskorte verzichtet. Zudem setze sich das Management nicht mit dem Thema Sicherheit aktiv auseinander, sondern delegiere das Thema an lokales Personal. So sei der lokale Sicherheitsmanager auch als Übersetzer und Tour-Guide eingesetzt worden. Auch Empfehlungen von Mitarbeitern, das Camp zu meiden oder zumindest den Aufenthalt dort zu minimieren, seien ignoriert worden. Vorliegende Empfehlungen für einen Kidnap Response Plan und entsprechende Übungen seien nicht berücksichtigt worden.



NGO-Mitarbeiter Steve Dennis startete nach seiner Entführung eine Web-Kampagne, die – erfolgreich – die unzureichenden Sicherheitsvorkehrungen und die mangelnde Unterstützung seines bisherigen Arbeitgebers anprangerte. Ausschnitt aus dem Crowdfunding Video von Steve Dennis, [www.stevedennis.ca](http://www.stevedennis.ca)

### Das Urteil

Das Gericht rügt in seinem 50-seitigen Bericht zum Urteil wegen grob fahrlässigem Verschulden und mangelnder Wahrnehmung der gesetzlichen Fürsorgepflicht beim Schutz während des Camp-Besuches insbesondere folgende Punkte:

- NRC hat die Art und das Ausmaß der Risiken für die Mitarbeiter vor Ort falsch eingeschätzt.
- Die unzureichenden Ermittlungen seitens NRC zur Aufarbeitung des Vorfalls, obwohl die interne Untersuchung durch die eigene NRC-Sicherheitsabteilung 130 Verbesserungen empfahl. Nach Auffassung des Gerichts hätte NRC frühzeitig externe Spezialisten mit der Untersuchung der Umstände, die zur Entführung führten, beauftragen müssen.
- Bestehende Sicherheitsrichtlinien wurden nicht umgesetzt. So gab es anders als sonst keine bewaffnete Eskorte.
- Entgegen der Auffassung von NRC, unterliegen NGOs der gleichen Mitarbeiterfürsorge, wie kommerzielle Firmen.
- Der Versicherungsschutz von NRC für die Mitarbeiter ist nicht ausreichend mit Blick auf Tätigkeit und Risiken.

Nach Ansicht des Gerichtes ist NRC somit verantwortlich für die physischen und psychischen Verletzungen, die dem Kläger entstanden.

## Klagemöglichkeiten – ein Beispiel

Eine deutsche Firma hat eine Niederlassung in den USA und in Frankreich und entsendet ihren Arbeitnehmer, einen US-Staatsbürger, nach Südafrika. Dessen französische Ehefrau kommt infolge einer Schutzpflichtverletzung der deutschen Firma bei einem Raubüberfall in Südafrika ums Leben. Der Ehemann (Expat) wird dabei schwer verwundet.

Generell ist zwischen der Frage, in welchem Land ein Geschädigter Klage einreichen kann (internationale Gerichtsbarkeit) und der Frage, nach dem Recht welchen Staates das Gericht urteilt, zu unterscheiden. Ein Rechtsstreit kann regulär am Hauptsitz des deutschen Arbeitgebers in Deutschland geführt werden. In Frankreich kann der US-Expat nach europäischem Recht nur dann klagen, wenn ihn die französische Niederlassung des deutschen Arbeitgebers eingestellt und entsandt hat (Art. 21 der EU-Verordnung über die gerichtliche Zuständigkeit). Es spricht viel dafür, dass der US Expat auch in den USA Klage gegen die deutsche Firma einreichen kann, weil er als US-Staatsbürger den Schutz der US-Gerichte genießt, einen Arbeitsvertrag mit der deutschen Firma hat und andererseits der

deutsche Arbeitgeber eine Niederlassung und Vermögen in den USA hat. Ziemlich sicher ist auch ein südafrikanisches Gericht zur Entscheidung berufen, weil im Staat des Tatorts auch die internationale Gerichtsbarkeit begründet wird.

Der deutsche Arbeitgeber müsste vor den US-Gerichten bei einer Verurteilung wegen Verletzung der Fürsorgepflicht und bei schweren Gesundheitsschäden sehr viel höhere Straf- und Schadensersatzzahlungen (punitive damages and liability in contract) befürchten als in Europa.

Die deutsche Firma tut gut daran, in ihren Arbeitsverträgen schriftlich mit allen in das Ausland entsandten Arbeitnehmern die ausschließliche Zuständigkeit der nach der EU-Zuständigkeitsverordnung berufenen Gerichte zu vereinbaren, und zwar für alle Rechtsstreitigkeiten aus und in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Zumindest für den Fall, dass nicht die US-Niederlassung den US-Arbeitnehmer eingestellt und entsandt hat, erhöht sich so die Chance, nicht der US-amerikanischen Gerichtsbarkeit zu unterfallen.

RA Markus Eric Allner, Fachanwalt für Arbeitsrecht, München, [www.allner-menges.de](http://www.allner-menges.de)

### Relevanz für deutsche Firmen

Auch wenn das Urteil von einem norwegischen Gericht getroffen wurde, sehen Juristen in dem Fall eine europaweite Relevanz, da innerhalb Europas die gesetzliche Fürsorgepflicht ähnlich ist. Der vorliegende Fall zeigt zudem, dass ein Einzelner sich auch gegen eine große Institution mit Tausenden von Mitarbeitern, eigenen Juristen, Kommunikationsabteilung und einer großen externen Anwaltskanzlei durchsetzen kann.

Für Gerichte ist es sicherlich nachvollziehbar, wenn während einer Krise Fehler gemacht werden. Sie haben aber wenig Verständnis dafür, wenn vorhandene Prozeduren nicht umgesetzt werden und wenn nach einem Vorfall keine ausreichende Versorgung und Betreuung der Opfer erfolgt. Grundlage ist die International Labor Organization Conventions on Occupational Safety and Health (1981 und 2006), die die unterzeichnenden Regierungen (darunter auch Deutschland) verpflichtet auf nationaler Ebene und auf Ebene der Arbeitgeber präventive Maßnahmen zum Schutz aller Arbeitnehmer zu treffen – ausdrücklich auch für internationale Geschäftsreisende und Entsandte. Diese Pflicht umfasst vorhersehbare Risiken zu meiden bzw. durch entsprechende Schutzvorkehrungen zu minimieren. Pflichten

zur Fürsorge bei Auslandsaktivitäten ergeben sich für deutsche Unternehmen in jedem Fall aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, dem Arbeitsschutzgesetz sowie Sanktionen nach dem Strafgesetzbuch in Form eines Unterlassungsdelikts.

In Großbritannien hat das Urteil bereits Organisationen dazu veranlasst, die bestehenden Maßnahmen kritisch zu betrachten und zu optimieren. Es gibt mindestens eine Anwaltskanzlei in Großbritannien, die Sammelklagen von betroffenen lokalen Mitarbeitern und Hinterbliebenen anstrebt. In zwei den Autoren namentlich bekannten Fällen erwirkte die Kanzlei nach Zwischenfällen in Ostafrika sowie im Mittleren Osten bereits außergerichtliche Zahlungen. Die Kanzlei beauftragt Gutachter, die das bestehende Sicherheits- und Krisenmanagement genau unter die Lupe nehmen, um Schwachstellen zu identifizieren und zu zeigen, dass sich der Arbeitgeber nicht an die in der Branche übliche Best Practice gehalten hat. Hierzu gehört auch die Prüfung, ob die Unternehmenszentrale bestehende Sicherheitsrichtlinien bzgl. ihrer Umsetzung regelmäßig vor Ort kontrolliert.

## Welches Recht findet in Europa Anwendung?

Innerhalb der EU-Staaten richtet es sich nach der Rom I- und Rom II-Verordnung (EG). Bei einem Arbeitsvertrag, zum Beispiel zwischen einem französischen Mitarbeiter und einem deutschen Arbeitgeber, besteht grundsätzlich die freie Wahl der Rechtsgrundlage, welche zur Regelung herangezogen werden soll. Bei Familienangehörigen kommt in der Regel Rom II zum Tragen, da kein Vertragsverhältnis mit dem Arbeitgeber besteht. Dann kommt das Recht des Landes zum Tragen, wo der Schaden erfolgte. Darüber hinaus können Geschädigte – je nach konkretem Fall – auch an anderen Gerichtsorten klagen (siehe Kasten „Klagemöglichkeiten“).

## Schlussfolgerungen

Bisher werden Schadenersatzverfahren von Expats gegen ihre Arbeitgeber meist außergerichtlich beigelegt. Das Urteil von Oslo, die Aktivitäten von Anwälten und die zusätzlichen Möglichkeiten der Opfer über soziale Netzwerke oder mit publizistischer und finanzieller Unterstützung von Medien Druck aufzubauen, werden dazu führen, dass Versäumnisse bei der Reisesicher-




Bild: DFD-UK / Pete Lewis (CC BY 2.0)

Rund eine halbe Million Menschen leben im weitläufigen Flüchtlings-Camp Dadaab in Nord-Kenia, aus dem das NRC-Team entführt wurde.

heit teurer werden – nicht nur durch direkte Schadenersatzzahlungen, auch durch den eintretenden Reputationsschaden, denn Versäumnisse finden international und branchenübergreifend Aufmerksamkeit.

Wichtige Schlussfolgerungen aus dem Fall „NRC“ sind, dass die Fürsorge des Arbeitgebers sowohl eine rechtliche als auch moralische Dimension hat. Fachlich verlangt die gebotene Fürsorge deshalb neben der Identifizierung und dem Managen von Risiken auch die Unterstützung und das Bereitstellen von Ressourcen sowie Informationen und Trainings, um die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, die vorhandenen Risiken erheblich zu minimieren. Wichtig sind zudem eine genaue Dokumentation der getroffenen Maßnahmen, aber auch der Abgleich, die Kontrolle und Überprüfung, ob Sicherheitsrichtlinien vor Ort umgesetzt werden. Der Versicherungsschutz muss sich auch an der Risikolage orientieren, um eine Unterversicherung zu vermeiden, denn bei schuldhaftem Handeln des Arbeitgebers kann es fraglich sein, ob die Versicherung überhaupt greift. Sinnvoll ist auch ein Post-Incident Care Programm, das zudem die Wahrscheinlichkeit von Konflikten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern verringert. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Fürsorgepflicht nicht an andere Unternehmen delegiert werden kann.

Das Urteil in Oslo lässt vermuten, dass die Richter, wenn sie selbst bei NGOs keine Abstriche im Sicherheitsmanagement akzeptieren, auch Mittelständler mit begrenzten Ressourcen in dieser Hinsicht nicht schonen werden. Nicht zu vergessen ist: Ein sol-

cher Fall wirkt sich nicht nur auf die externe Reputation aus, sondern auch intern. Nachlässigkeiten bei der Sicherheit im Ausland schmälern das Vertrauen der Mitarbeiter in die Unternehmensleitung und erschweren die für Mittelständler ohnehin schwierigen Situation, qualifizierte Kräfte für internationale Aufgaben langfristig zu binden. 

## Über die Autoren

Pascal Michel und Michael Pülmanns sind Geschäftsführer der auf Risiko- und Krisenmanagement spezialisierten SmartRiskSolutions GmbH (SRS). Beide waren nach langjähriger Tätigkeit bei einer bundesdeutschen Sicherheitsbehörde zunächst bei Beratungsfirmen tätig. Pascal Michel (li.) verantwortete dabei den Bereich „Sicherheit im Ausland und Krisenmanagement“. Michael Pülmanns, der viele Jahre in Lateinamerika und im Mittleren Osten gelebt hatte, war zuletzt vor allem mit Risikoanalysen, Site Surveys sowie Sicherheitstrainings befasst. SRS verfügt über ein internationales Netzwerk von erfahrenen Partnern und Beratern. Kerntätigkeitsbereiche des Unternehmens sind Reisesicherheitsmanagement, Sicherheitstrainings, Länderinformationen einschließlich Travel Tracking sowie Krisen- und Notfallmanagement. Kontakt unter: [www.smartrisksolutions.de](http://www.smartrisksolutions.de)



Artikel als PDF

[www.sicherheit.info](http://www.sicherheit.info)  
Webcode: 1139554