

## **Fürsorgepflichten auch bei humanitären Auslandseinsätzen von Mitarbeitern**

*Rechtsanwältin Friederike Scholz, Studiengangsleiterin Wirtschaftsrecht,*

*Rheinische Fachhochschule Köln*

Ein Ende November von einem Gericht in Oslo gefälltes Urteil hat in der Welt der humanitären Hilfswerke für Aufregung gesorgt. Die norwegische Justiz verurteilte den Norwegian Refugee Council (NRC) zu einer Zahlung von 500.000 Euro Schadensersatz an ihren ehemaligen Mitarbeiter Steve Dennis. Dennis war im Juni 2012 Mitglied einer hochrangig besetzten NRC - Delegation, die ein Flüchtlingscamp in Dadaab/Kenia besuchte. Der Führung des NRC war bekannt, dass sich das Camp in einer Hochrisikozone befand. Es kam zu einem Anschlag auf die Delegation, wobei es Tote und Verletzte gab und Mitarbeiter des NRC – unter ihnen Steve Dennis – entführt und nach Somalia verschleppt wurden. Die Entführung endete glimpflich, es gelang alle Geiseln lebend zu befreien. Mit der Befreiung war das Drama für Steve Dennis noch nicht beendet. Es stellte sich bei ihm eine posttraumatische Belastungsstörung, die weitere Auslandseinsätze unmöglich machte, sowie chronische gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgrund einer erlittenen Schussverletzung ein. Zu einer außergerichtlichen Einigung war der NRC nicht bereit, so dass Dennis gezwungen war, Klage zu erheben, um seine Rechte geltend zu machen. Die Kosten für das Gerichtsverfahren wurden von dem ehemaligen Mitarbeiter des NRC ausgesprochen medienwirksam und damit verbundenen Negativschlagzeilen für den NRC finanziert. Mit Hilfe der sozialen Netzwerke sammelte Dennis im Wege des Crowdfundings Geld, um den Prozess zu finanzieren. Das Gericht kam schließlich zu dem Schluss, dass der NRC seine Pflichten als Arbeitgeber in fahrlässiger Weise verletzt hatte. Während der Beweisaufnahme hatte sich herausgestellt, dass u. a. die Sicherheitsrisiken für die Mitarbeiter falsch eingeschätzt und bestehende Sicherheitsrichtlinien nicht umgesetzt wurden sowie insbesondere die Mitarbeiter nicht angemessen für das Risiko ihres Einsatzes versichert waren. Für die Feststellung welche Pflichten einzuhalten gewesen wären, legte das Gericht den „Best Practice“ Maßstab an, dem sich kommerzielle Unternehmen zu unterwerfen haben. Die Ansicht des NRC, dass für humanitäre Unternehmen der „Best Practice“ Maßstab nicht gelte, folgte das Gericht nicht.

Aus dem Urteil ergibt sich, dass es hinsichtlich der Pflichten, die ein Arbeitgeber zu erfüllen hat, keinen Unterschied macht, ob der Arbeitgeber im kommerziell oder im humanitären Bereich tätig ist. Welche Pflichten auch humanitäre Einrichtungen gegenüber ihren Mitarbeitern im Ausland zu erfüllen haben, ergibt sich in Deutschland aus § 241 Abs. 2 BGB. Diese Norm bestimmt, dass der Arbeitgeber Rücksicht auf die Interessen des Arbeitnehmers zu nehmen hat. Es besteht also eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. Dass hier besonders hohe Fürsorgepflichten bei dem Einsatz von Mitarbeitern in Krisengebieten auf den Arbeitgeber zukommen, liegt auf der Hand. Was genau für Pflichten zu beachten sind, ergibt sich erst aus der genauen Prüfung des Einzelfalls. Allgemein kann nur darauf hingewiesen werden, dass bei Mitarbeiterentsendung in das Ausland Prozesse implementiert und dokumentiert werden müssen, die die notwendigen Maßnahme für die Sicherheit der Mitarbeiter treffen. Dies fängt beispielsweise bei der Beschreibung der rechtlich wirksamen Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter im Arbeitsvertrag an, geht über Richtlinien und Schulungen für Krisenfälle und der versicherungsrechtlichen Absicherung bis hin zu einem System der Nachsorge für die Opfer eines Krisenfalles. Nur so kann gewährleistet werden, dass auch ein humanitärer Arbeitgeber seinen Fürsorgepflichten gegenüber seinen Arbeitnehmern gerecht wird und sich ggf. im Schadensfall nicht einer hohen Schadensersatzforderung, strafrechtlicher Verfolgung und einer negativen Presse durch frustrierte Mitarbeiter ausgesetzt sieht.