



Duty of Care

Fürsorgepflicht bei Entsendung

Ausserhalb der temporären Lähmung der Welt durch Covid-19 steigt die Zahl der Geschäftsreisenden stetig. Unklar ist dabei für viele Firmen, inwieweit sie Verantwortung für ihre reisenden Mitarbeiter tragen. Diese Verantwortung geht weiter als häufig angenommen.

Von Reto Wegmann

Der Frühling 2020 wird uns lange in Erinnerung bleiben. Leere Flughäfen und geschlossene Grenzen sind Zeugen einer privaten und beruflichen Phase mit so wenig Reisen wie seit Jahrzehnten nicht mehr. Und doch wissen wir alle, dass die Geschäftsreisen in einer globalisierten Welt bald wieder zunehmen werden. Dieser prägende Frühling sensibilisiert uns für Gefahren und Betriebsunterbrüche und schafft damit eine gute Ausgangslage, um sich mit einem häufig unterschätzten Thema auseinanderzusetzen: mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Geschäftsreisen.

Das Obligationenrecht verlangt, dass zum «Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer» Massnahmen zu treffen sind (siehe Infobox). In der Schweizer Praxis resultiert daraus die Verantwortung, Mitarbeitende vor Gefahren durch den beruflichen Alltag in angemessener Masse zu schützen. Juristen sprechen von «Mittelverpflichtung» statt «Ergebnisverpflichtung», also von der Verantwortlichkeit, angemessene Massnahmen zu treffen, aber nicht von der Verantwortung dafür, dass die Mitarbeitenden tatsächlich gesund bleiben.

Im Inland ist der Sachverhalt der Fürsorgepflicht häufig klar und durch branchenübliche Best Practices geregelt. Auf Baustellen und bei der Arbeit mit Maschinen ist entsprechende Schutzausrüstung zu tragen (Brillen, Schuhe, Helme, Gehörschütze usw.), und der Arbeitgeber zeichnet sich verantwortlich, die entsprechenden Richtlinien auch tatsächlich durchzusetzen. Ähnlich verhält es sich mit den uns bekannten Massnahmen zum Schutz vor Passivrauchen oder auch vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Was bedeutet

Fürsorgepflicht aber im Fall von beruflichen Entsendungen?

Risikoüberlegungen bei Entsendung

Bei Entsendungen ins Ausland verhält es sich ungleich komplizierter. Wenn zum Beispiel die gläubige Mitarbeiterin A. eines Reiseunternehmens wegen Besitzes einer Bibel auf den Malediven verhaftet wird, so ist das durchaus ein Problem des Arbeitgebers. Sogar ein schwieriges Problem, da der Arbeitgeber aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes in aller Regel keine Kenntnisse über religiöse Überzeugungen der Mitarbeitenden haben wird. Der entsendete Mitarbeiter B. in Lagos, Nigeria, mit einer akuten Blinddarmentzündung, wirft ebenfalls die Frage nach der Balance zwischen Persönlichkeitsschutz (medizinischer Zustand) und der Fürsorgepflicht auf: Eine in der Schweiz eigentlich unkomplizierte Diagnose zwingt B. auf einmal zu einer Entscheidung zwischen Abwarten, Operation in Lagos oder medizinischer Repatriierung in die Schweiz, drei Varianten mit jeweils eigenen Risiken und Kosten, mit Vor- und Nachteilen. Der Arbeitgeber kann sich der Mitwirkung an dieser Entscheidung nicht entziehen, da sich B. ausschliesslich aus beruflichen Gründen in Nigeria befindet.

Die möglichen Risiken bei Entsendungen beinhalten also nicht nur das direkte Arbeitsumfeld, sondern auch fremde Gesetze, fremde Kulturen und regionale sicherheitspolitische Faktoren. Damit werden aus Risiken, die durch die berufliche Tätigkeit entstehen, auch Risiken, die sich ins Privatleben von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Entsendungsland ausdehnen. Teilweise sogar auf eine Art

und Weise, dass die Familien der Mitarbeitenden zur indirekten Verantwortung des Arbeitgebers werden können.

Beide (hypothetischen) Fälle von A. und B. können als «Grauzonen» von Reiserisiken betrachtet werden. Diese unterscheiden sich von rein exogenen Betrachtungen (z.B. «Gewaltkriminalität in Mexiko» oder «Terrorismus in Ägypten») dahingehend, dass auch die Reisenden selber in die Analyse einbezogen werden.

Im September 2019 befragte Ipsos Mori in Zusammenarbeit mit International SOS 1346 Fachkräfte mit Verantwortung für Reiserisiken zu ihren Richtlinien. Die Resultate zeigen (siehe Grafik), wie viele Organisationen solche Grauzonen in ihre Richtlinien und Prozessen integrieren. Es ist erstaunlich, dass neben äusserst tiefen Werten bei sensiblen Themen wie der sexuellen Orientierung oder Behinderungen der Mitarbeitenden auch eigentlich populäre Themen wie Cybersicherheit sehr selten in Reiseüberlegungen der Unternehmen einfließen.

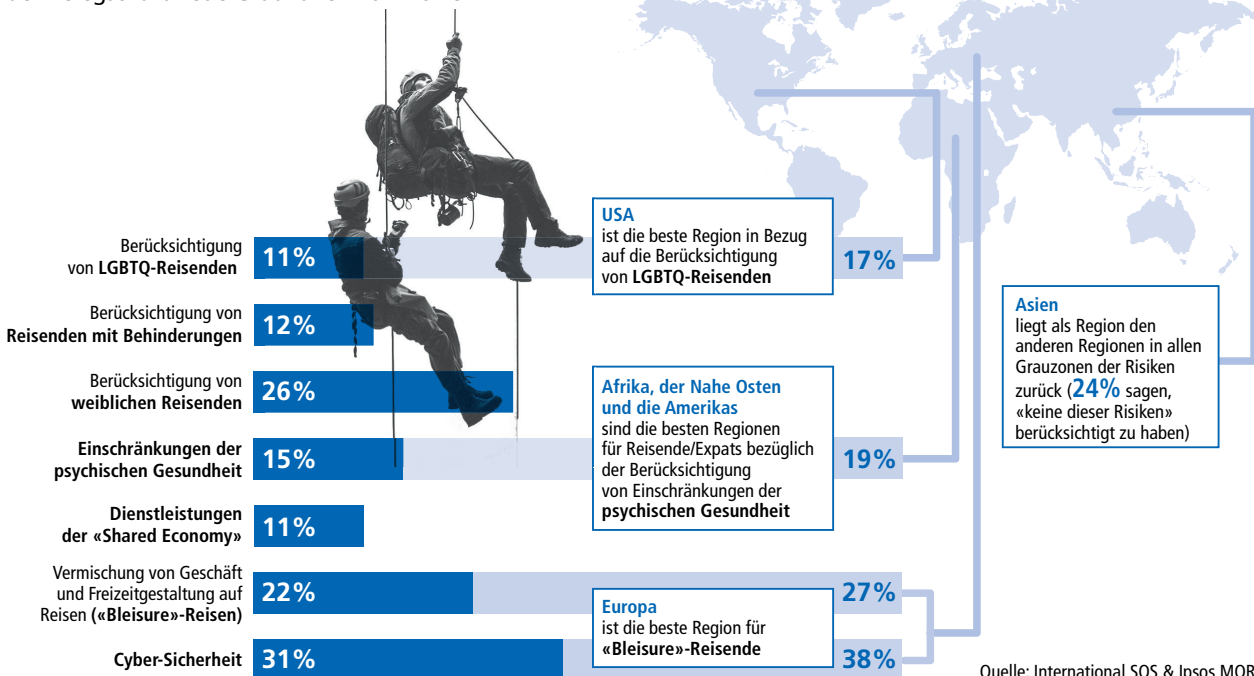
Die Frage drängt sich also auf, ob Unternehmen ihre Risikoüberlegungen tatsächlich in der gesetzlich vorgeschriebenen Tiefe vornehmen oder ob mindestens teilweise Lücken existieren, die bei Sicherheitsvorfällen kostspielig und möglicherweise sogar juristisch relevant sind.

Pflichten des Arbeitgebers

Diese Ausführungen bringen uns zur Kernfrage für Arbeitgeber: Welche Massnahmen können und sollen konkret ergriffen werden? Gemäss den Juristen Chavanne und Crippa¹ sind in der Schweiz allgemein vier Pflichten des Arbeitgebers zu unterscheiden:

Die Grauzonen der Reiserisiken

Sowohl bei Ausland- wie auch bei Inlandreisen schaffen neue Reisegewohnheiten und die Diversifikation der Belegschaft neue Grauzonen von Risiken.



Business Resilience Trends Survey 2020, Ipsos MORI & International SOS

Die *Informationspflicht* besteht darin, entsandtes Personal in einer angemessenen Form über die Reisedestination und die erwarteten Risiken zu orientieren. Dies kann beispielsweise durch Workshops, schriftliche Dokumente oder persönliche Briefings passieren.

Weiter gilt die *Präventionspflicht* mit dem Ziel, Risiken, die sich bei einem normalen Lauf der Dinge ereignen können, in ihrer Wahrscheinlichkeit (Prävention) oder ihrer Auswirkung (Mitigation) zu behandeln. Dies können Reiseimpfungen sein oder auch individuelle Schulungen zu spezifischen Themen.

Die *Überwachungspflicht* beinhaltet Aktivitäten, damit getroffene Massnahmen umgesetzt und erlassene Richtlinien eingehalten werden. Einige Organisationen setzen beispielsweise Location Tracking von Mitarbeitenden ein, um sicherzustellen, dass sich die Mitarbeitenden nicht in besonders gefährlichen Regionen aufhalten. Hier sind strenge Richtlinien zur Einhaltung von Persönlichkeitsrechten anzuwenden.

Zu guter Letzt existiert die *Interventionspflicht*, wonach – so früh wie möglich – auf Sicherheitsvorfälle, aber auch auf Regelverletzungen reagiert werden muss.

Die konkrete Anwendung ist aber tatsächlich nicht immer so einfach. Während das Obligationenrecht selber die Pflichten auf Massnahmen einschränkt, die «den Verhältnissen des Betriebs ... angemessen sind», soweit es «ihm billigerweise zugemutet werden kann», so stehen auf der anderen Seite doch drohende administrativ-, zivil- und sogar strafrechtliche Konsequenzen gegen Betrieb und Entscheidungsträger.

Wie immer bei Sicherheitsabwägungen stellen sich also Fragen der Verhältnismässigkeit. Solange der Schaden nicht eintritt, sind Präventionsmassnahmen häufig nur als Kosten ersichtlich und ist ihr Wert schwierig belegbar. Wenn sich ein Arbeitgeber aber die möglichen Kosten eines Schadenseintritts vor Augen führt, dann ist wahrscheinlich auch hier das Bonmot von Benjamin Franklin ein guter Ratgeber: «Eine Unze Prävention ist ein Pfund Heilung wert.»

OR ART. 328 ZIFF. 2

«Er [der Arbeitgeber] hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.»

FUSSNOTE

1 Chavanne, M. & Crippa, A. (2012). «Können Sie in der Schweiz verklagt werden? – Rechte und Pflichten von Schweizer Unternehmen und Organisationen gegenüber ihren Geschäftsreisenden und Expatriates». Security Management Initiative (SMI)



Reto Wegmann forscht an der Uni Luzern zur Leistungsfähigkeit von Stäben und temporären Organisationen bei Krisen und Naturkatastrophen. Er ist Programmleiter des Weiterbildungsprogramms

«MAS in Effective Leadership» (www.effectiveleadership.ch).