

Leitlinie „Auslandsbeziehungen der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung“

1. Grundlage: „Ausstrahlung“

Gegen Arbeitsunfall und Berufskrankheit ist gem. § 3 Nr.1 SGB IV i.V.m. SGB VII versichert, wer im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches (SGB) beschäftigt wird, also **in Deutschland** weisungsgebunden einer Arbeit nachgeht (sog. Territorialitätsprinzip).

§ 3 SGB IV bezieht sich auf **alle** Personen, die in Deutschland beschäftigt oder tätig sind. Die Staatsangehörigkeit spielt keine Rolle.

Der Gesetzgeber wollte, dass auch Arbeitnehmer weiter unter dem Schutz der deutschen Sozialversicherung stehen, die von ihrem deutschen Arbeitgeber in das Ausland entsandt werden und von denen feststeht, dass sie nach Beendigung des vorübergehenden Auslandseinsatzes in Deutschland weiter arbeiten. Dies hat er in § 4 Abs. 1 SGB IV durch die Vorschriften zur "Ausstrahlung" geregelt. Es müssen 3 Grundvoraussetzungen erfüllt sein, um Unfallversicherungsschutz über die "Ausstrahlung" bestätigen zu können (Ausnahmen s. S.2 ff):

- 1.) Es muss ein in Deutschland bestehendes Beschäftigungsverhältnis vorliegen. Laut der Gemeinsamen Verlautbarung über die versicherungsrechtliche Beurteilung entsandter Arbeitnehmer liegt keine Ausstrahlung vor, wenn z.B. das Beschäftigungsverhältnis bei einer ausländischen Tochtergesellschaft den Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Gestaltungsmerkmale ausweist und das bisherige inländische Arbeitsverhältnis in den Hintergrund tritt, z.B. ruht (sog. Eingliederung).
- 2.) Es muss eine Entsendung in ein Gebiet außerhalb Deutschlands vorliegen; d.h. die Arbeitnehmer müssen sich auf Weisung ihres (inländischen) Arbeitgebers in das Ausland begeben.

Eine "Bewegung" des Arbeitnehmers vom Inland in das Ausland wird vorausgesetzt.

- 3.) Die Entsendung muss im Voraus zeitlich begrenzt sein, wobei sich diese Begrenzung aus der Natur der Arbeit oder dem Arbeitsvertrag ergeben kann. Das Gesetz selbst setzt keine Grenzen für die Dauer des Auslandseinsatzes. Auch mehrjährige Entsendungen fallen unter die Vorschriften der "Ausstrahlung".

Sind alle drei Voraussetzungen erfüllt, finden grundsätzlich die deutschen Rechtsvorschriften bei Tätigwerden im Ausland Anwendung. Gemäß § 4 Abs. 2 SGB IV gelten die Vorschriften über die "Ausstrahlung" für Selbständige entsprechend.

2. Sonderregelungen: EWR/EU- und Abkommensfälle (Europäischer Wirtschaftsraum/Sozialversicherungsabkommen)

Beachte:

- ***Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts gehen der Ausstrahlung vor***
- ***In der Praxis genügt in den sog. EWR/EU- und Abkommensfällen die „Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind“, die in der Regel von der Krankenkasse oder der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland - DVKA - ausgestellt wird, als Nachweis, dass weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften Anwendung finden.***

1. Überstaatliches Recht

Überstaatliches Recht wird durch eine überstaatliche Organisation erlassen. Organisationen, die dazu befugt sind, sind die Europäischen Gemeinschaften (EG); dies sind

- die Europäische Atomgemeinschaft (Euratom) und
- die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG).

Aus Sicht der Unfallversicherung ist die EWG von besonderem Interesse.

2. Zwischenstaatliches Recht

Im Gegensatz zum überstaatlichen Recht entsteht das zwischenstaatliche

Recht durch ein Gesetz des deutschen Gesetzgebers (Parlament).
 Sein Inhalt wird im Unterschied zum sonstigen innerstaatlichen Recht
 in Verhandlungen mit einem ausländischen Staat festgelegt. Das
 Verhandlungsergebnis wird in Form eines **Abkommens** festgehalten.
 Das Abkommen wird erst dann zur Rechtsvorschrift, wenn die Gesetz-
 gebungsorgane dies durch Gesetz bestimmt haben.

Beim zwischenstaatlichen Recht wird nochmals untergliedert in

- **zweiseitige** (bilaterale) Abkommen; z.B. Deutschland und ein
 anderer Staat und
- **mehrseitige** (multilaterale) Abkommen; z.B. Deutschland und zwei oder
 mehrere andere Staaten.

Sog. EWR-Fälle

Die **wichtigste Vorschrift** auf dem Gebiet des überstaatlichen Rechts ist die seit
 01.05.2010 gültige **EG-Verordnung Nr. 883/2004 i.V.m. der Durchführungsver-
 ordnung Nr. 987/2009**. Sie gilt für **Staatsangehörige eines Mitgliedstaats der EG**,
 seit 01.04.2012 auch im Verhältnis zur Schweiz, für **Staatenlose** und **Flüchtlinge mit
 Wohnsitz in einem Mitgliedstaat, für die die Rechtsvorschriften eines oder meh-
 rerer Mitgliedstaaten gelten**. Seit 01.06.2012 findet sie auch Anwendung im Ver-
 hältnis zu den EWR-Staaten **Island, Liechtenstein, Norwegen**.

Die Verordnungen (EG) 883/2004 und 987/2009 gelten seit 01.01.2011 auch für Ar-
 beitnehmer anderer Nationalität (**Drittstaatsangehörige**). Voraussetzung ist, dass sie
 ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Staat haben und eine Beschäftigung in
 einem anderen EU-Staat ausüben (sog. Drittstaatsregelung). **Die Drittstaatsrege-
 lung in der Verordnung Nr. 883/2004 wird jedoch von Dänemark, Großbritanni-
 en, Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz nicht anerkannt.**

Die EG-Verordnungen sind für alle **EWR-Staaten** (EWR = Europäischer Wirt-
 schaftsraum, bestehend aus EG-Staaten und weiteren Staaten) verbindlich.

Das sind im Einzelnen:

Belgien

Bulgarien

Dänemark

Deutschland

Estland

Finnland

Frankreich
Griechenland
Großbritannien
Irland
Island
Italien
Kroatien
Lettland
Liechtenstein
Litauen
Luxemburg
Malta
Niederlande
Norwegen
Österreich
Polen
Portugal
Rumänien
Schweden
Slowakei
Slowenien
Spanien
Tschechien
Ungarn und
Zypern (nur der griechische Teil).

Die **EG-Verordnung 883/2004** regelt, dass ein inländischer Arbeitnehmer grundsätzlich für **24 Monate** in einem anderen Mitgliedstaat der EG tätig werden kann, ohne dass der inländische Unfallversicherungsschutz unterbrochen wird, sofern der inländische Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber vorübergehend zur Beschäftigung in einen EG-Mitgliedstaat entsandt wurde und sofern er nicht einen bereits entsandten Arbeitnehmer ablöst, dessen zulässige Entsendezeit abgelaufen ist. Entscheidend ist, dass der ins Ausland Entsandte unmittelbar vor der Entsendung den deutschen Rechtsvorschriften unterstellt war. Nicht gefordert wird, dass der Arbeitnehmer auch bereits unmittelbar vor der Entsendung beim entsendenden Unternehmen beschäftigt gewesen sein muss.

Steht vor Antritt der Auslandstätigkeit bereits fest, dass die Tätigkeit **24 Monate überdauern** wird, muss der Arbeitgeber, wenn die deutschen Rechtsvorschriften auch über die 24 Monate hinaus weitergelten sollen, bereits **vor Antritt der Auslandstätigkeit** eine **Ausnahmevereinbarung** nach Art. 16 der EG-Verordnung 883/2004 bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung -Ausland-, Postfach 20 04 64, 53134 Bonn, beantragen. Die Auslandstätigkeit muss allerdings im Voraus zeitlich begrenzt sein. Von EG-Staat zu EG-Staat bestehen unterschiedliche Höchstgrenzen für die maximale Dauer des Auslandsaufenthalts, bei der eine Freistellung von den ausländischen Rechtsvorschriften erfolgt. Wie lange die Freistellung von den ausländischen Vorschriften genehmigt wird, geht jeweils aus dem Bescheid der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung -Ausland- hervor, die der Arbeitgeber in Kopie erhält. Der Arbeitgeber wird von der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung -Ausland- darauf hingewiesen, die Berufsgenossenschaft zu informieren. Dagegen bestehen keine Bedenken. Für zwingend erforderlich sehen wir eine solche Information allerdings nicht an.

Im europäischen Rechtsrahmen ändert eine Weiterbelastung des Entgelts durch das Unternehmen, gegen das sich der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch des entsandten Arbeitnehmers richtet, an ein ausländisches Tochterunternehmen (das dieses Entgelt ggf. steuerlich als Betriebsausgabe geltend macht) nichts an der Arbeitgeberstellung des entsendenden Unternehmens. Demzufolge kann trotz Entgeltweiterbelastung eine Entsendung erfolgen.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, besteht Unfallversicherungsschutz über die **deutschen Rechtsvorschriften** mit der Folge, dass auch die **Entgelte der im Ausland tätigen Mitarbeiter weiterhin im jährlichen Lohnnachweis zu melden** sind.

Dies gilt auch für Entgelte, die im Ausland ausgezahlt werden. Der inländische Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass auch solche Entgelte im Jahreslohnachweis berücksichtigt werden.

EWR/EU-Abkommensfälle sind, ebenso wie die Fälle der Ausstrahlung, der Berufsgenossenschaft nicht gesondert namentlich zu melden.

Abkommensfälle

Bei Entsendung in Staaten, mit denen **Sozialversicherungsabkommen** bestehen, in die die gesetzliche Unfallversicherung einbezogen ist, gelten besondere Regelungen:

Israel

Bosnien-Herzegowina, Serbien, Montenegro, Kosovo*

Türkei

****(die von der Bundesrepublik Deutschland und der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien geschlossenen Verträge für den Bereich der sozialen Sicherheit sind grundsätzlich weiter anwendbar)***

Es gelten hinsichtlich der gesetzlichen Unfallversicherung die deutschen Rechtsvorschriften ohne zeitliche Begrenzung, jedoch nicht für die gesamte Dauer des weiteren Berufslebens.

Marokko

Unfallversicherungsschutz nach deutschen Rechtsvorschriften gilt für die Dauer von 36 Monaten und kann auf Antrag um weitere 36 Monate vor Ablauf der ersten 36 Monate verlängert werden.

Republik Nordmazedonien

Schweiz*

Unfallversicherungsschutz nach deutschen Rechtsvorschriften gilt für die Dauer von 24 Monaten und kann auf Antrag grundsätzlich unbegrenzt vor Ablauf der ersten 24 Monate verlängert werden.

*Das Freizügigkeitsabkommen der EG mit der Schweiz, das am 01.06.2002 in Kraft getreten ist, regelt u.a., dass im Verhältnis der Staaten Deutschland und Schweiz die EG-Verordnung Nr. 883/04 und die Verordnung 987/09 anzuwenden sind. Das Abkommen erfasst die schweizerischen Staatsangehörigen, die Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten und Staatenlose oder Flüchtlinge, die ihren Wohnsitz in der Schweiz oder in den EU-Mitgliedsstaaten haben.

Für Staatsangehörige der EWR-Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen und Dänemark sowie für alle weiteren Drittstaatsangehörige gilt das deutsch-schweizerische Abkommen weiter.

Tunesien

Unfallversicherungsschutz nach deutschen Rechtsvorschriften gilt für die Dauer von 12 Monaten und kann auf Antrag um weitere 12 Monate vor Ablauf der ersten 12 Monate verlängert werden.

Anträge auf Verlängerung müssen (wie in den EWR-Fällen) bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland gestellt werden und bedürfen immer der Zustimmung der zuständigen Behörde beider Vertragsstaaten.

Bei Zustimmung besteht dann weiterhin Versicherungsschutz über die deutschen Vorschriften.

Brasilien

Unfallversicherungsschutz nach deutschen Rechtsvorschriften gilt für die Dauer von 24 Monaten. Der 24-Monats-Zeitraum beginnt mit dem ersten Tag des Monats, in dem die Beschäftigung im anderen Vertragsstaat aufgenommen wird. Für bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Abkommens (01. Mai 2013) entsandte Personen begann der 24-Monats-Entsendezeitraum mit dem 01.05.2013.

Kanadische Provinz Quebec

Unfallversicherungsschutz nach deutschen Rechtsvorschriften gilt für die Dauer von 60 Monaten. Der 60-Monats-Zeitraum beginnt mit dem ersten Tag des Monats, in dem die Beschäftigung in Quebec aufgenommen wird. Bei Personen, die vor dem 01. April 2014 bereits entsandt waren, wird der vor dem 01.04.2014 zurückgelegte Entsendezeitraum angerechnet.

Wird der Entsendezeitraum von 60 Monaten überschritten, untersteht der Mitarbeiter während der ersten 60 Monate deutschem Recht und ab dem 61. Monat unterliegt er kanadischem Recht, sofern keine Ausnahmevereinbarung getroffen wird.

Republik Östlich des Uruguay

Unfallversicherungsschutz gilt für die Dauer von längstens 24 Monaten. Der Zeitraum von 24 Monaten kann in Teilzeiträumen zurückgelegt werden.

Bei Arbeitnehmern, die zum Zweck der Entsendung eingestellt werden, ist für das Weitergelten des Unfallversicherungsschutzes Voraussetzung, dass die Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Entsendung ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Entsendestaat haben.

Bei erneuter Entsendung ist der Versicherungsschutz nur möglich, wenn zwischen dem Ende des letzten Entsendezeitraums und der erneuten Entsendung mehr als 12 Monate liegen oder die Entsendung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem anderen Arbeitgeber erfolgt.

Wird der Entsendezeitraum von 24 Monaten überschritten, untersteht der Mitarbeiter während der ersten 24 Monate deutschem Recht und ab dem 25. Monat dem Recht der Republik Östlich des Uruguay, sofern keine Ausnahmereinbarung getroffen wird.

Republik Albanien

Unfallversicherungsschutz gilt für die Dauer von längstens 24 Monaten. Der Zeitraum von 24 Monaten kann in Teilzeiträumen zurückgelegt werden.

Bei Arbeitnehmern, die zum Zweck der Entsendung eingestellt werden, ist für das Weitergelten des Unfallversicherungsschutzes Voraussetzung, dass die Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Entsendung ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Entsendestaat haben.

Bei erneuter Entsendung ist der Versicherungsschutz nur möglich, wenn zwischen dem Ende des letzten Entsendezeitraums und der erneuten Entsendung mehr als 12 Monate liegen oder die Entsendung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem anderen Arbeitgeber erfolgt.

Wird der Entsendezeitraum von 24 Monaten überschritten, untersteht der Mitarbeiter während der ersten 24 Monate deutschem Recht und ab dem 25. Monat dem Recht der Republik Albanien, sofern keine Ausnahmereinbarung getroffen wird.

Republik Moldau

Unfallversicherungsschutz gilt für die Dauer von längstens 24 Monaten. Der Zeitraum von 24 Monaten kann in Teilzeiträumen zurückgelegt werden.

Bei erneuter Entsendung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber ist der Versicherungsschutz nur möglich, wenn zwischen dem Ende des letzten Entsendezeitraums und der erneuten Entsendung mehr als 12 Monate liegen.

Bei erneuter Entsendung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem anderen Arbeitgeber ist erforderlich, dass die Person mindestens zwei Monate vor der Entsendung im Entsendestaat beschäftigt gewesen ist.

Praxis in EWR- und Abkommensfällen

Wichtig: Im Interesse der Beschäftigten, deren Ansprüche aus der deutschen Rentenversicherung nicht beeinträchtigt werden sollen, genehmigt die DVKA in **EWR-** und **Abkommensfällen** praktisch immer mit Zustimmung der Behörden der anderen Staaten die Freistellung bzw. Verlängerung.

Da die Entscheidung der DVKA über das Fortbestehen des Versicherungsschutzes in der deutschen Sozialversicherung für alle Zweige der sozialen Sicherheit einheitlich ergeht, hat sie auch Bindungswirkung gegenüber der Berufsgenossenschaft (ausgenommen dann, wenn die Unfallversicherung in Sozialversicherungsabkommen nicht einbezogen ist).

3. Beitragspflicht

Besteht der Unfallversicherungsschutz weiter (über die Ausstrahlung oder über die Weitergeltung der deutschen Vorschriften in EWR- und Abkommensfällen), gelten auch die deutschen Beitragsvorschriften weiter. Die Unternehmen haben deshalb die Entgelte der betroffenen Mitarbeiter-/innen weiterhin im jährlichen Lohnnachweis zu melden.

4. Umfang der Versicherung

Wie im Inland ist nur die betriebsbezogene Tätigkeit versichert; private Aktivitäten fallen nicht unter den Versicherungsschutz.

5. Auslandsversicherung (AV)

Sollte bei Auslandstätigkeit kein Versicherungsschutz nach deutschem Recht bestehen, kann der Unfallversicherungsschutz im vertragslosen Land und einigen Abkommensländern grundsätzlich über die **Auslandsversicherung (AV)** der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie sichergestellt werden (§§ 140 ff SGB VII in Verbindung mit den "Richtlinien über die Auslandsversicherung").

Die Teilnahme an der AV kann vom Unternehmer auf freiwilliger Basis beantragt werden.

Stand: März 2019