



Internationaler Mitarbeiterereinsatz

Haftungsfragen im Zusammenhang mit der gesetzlichen Unfallversicherung

Mitarbeiter im Ausland

Bei dem Einsatz von Mitarbeitern im Ausland gilt es, einige Besonderheiten gegenüber den Bestimmungen zu beachten, die bei Arbeitsunfällen innerhalb Deutschlands gelten. Nachfolgend wird dargestellt, mit welchen Haftungsmodalitäten der Arbeitgeber bei Arbeitsunfällen im Ausland zu rechnen hat. Die Darstellung behandelt im Wesentlichen die Haftung bei Körperschäden, weil die gesetzliche Unfallversicherung nur derartige Schäden versichert.

Es erfolgt eine Darstellung des Haftungsrechts, das in Staaten gilt, mit denen keine vertraglichen Beziehungen bestehen, in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) einschließlich der Schweiz und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) („überstaatliches Recht“), sowie in Staaten, mit denen jeweils ein Abkommen über soziale Sicherheit besteht („zwischenstaatliches Recht“).



I. Haftung des Arbeitgebers

Werden Unternehmen im Ausland tätig, so kann dies in der Form geschehen, dass Mitarbeiter im Voraus zeitlich befristet oder auf Dauer entsandt werden.

Beispiel: Ein Unternehmen aus Deutschland entsendet einen Mitarbeiter für 12 Monate ins Ausland, wo er einen Arbeitsunfall erleidet.

Bei einer zeitlich befristeten Entsendung findet in der Regel deutsches Sozialversicherungsrecht und damit die Haftungsprivilegierung in der gesetzlichen Unfallversicherung weiterhin Anwendung. Bei einem dauerhaften Auslandsaufenthalt scheidet der Arbeitnehmer gewöhnlich aus dem deutschen Sozialsystem aus, was zur Folge hat, dass das Haftungsprivileg nicht gilt.

Welches Sozialversicherungsrecht Anwendung findet und demnach auch welche Haftungsre-

gelungen greifen, ergibt sich aus Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts, d.h. den Vorschriften der EG-Verordnungen, Sozialversicherungsabkommen und aus nationalem Recht (EGBGB; SGB).

Schicken Unternehmen Mitarbeiter ins Ausland, sollten sie sich generell vorher informieren, welche Versicherungen gegebenenfalls noch zusätzlich über den bestehenden Unfallversicherungsschutz hinaus insbesondere bezüglich Haftungsrisiken abgeschlossen werden sollten.



1. Ausstrahlung

Ausstrahlung nach § 4 SGB IV bedeutet, dass die Versicherungspflicht, die sich aus einer Beschäftigung in Deutschland ergibt, unter bestimmten Voraussetzungen weiter gilt, wenn die betreffende Person für eine begrenzte Zeit in ein Gebiet außerhalb des Geltungsbereichs des deutschen Sozialrechts entsandt wird. Damit werden vorübergehende Tätigkeiten im Ausland mit Beschäftigungen in Deutschland gleichgestellt. Das in Deutschland begründete Sozialversicherungsverhältnis wird fortgeführt.

Eine Ausstrahlung im Sinne von § 4 SGB IV liegt vor, wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt und die Dauer der Beschäftigung im Ausland im Voraus zeitlich begrenzt ist. Ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis wird dann angenommen, wenn der im Auslandseinsatz befindliche Beschäftigte organisatorisch in den Betrieb des inländischen Unternehmens eingegliedert bleibt und dessen

Weisungsrecht in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Arbeit untersteht. Ist eine Voraussetzung nicht erfüllt, findet deutsches Sozialversicherungsrecht keine Anwendung.

Nach dem Wortlaut des § 4 SGB IV treten die Rechtsfolgen der Ausstrahlung unabhängig davon ein, ob Versicherungsschutz in einem ausländischem System besteht. Somit kann bei der Ausstrahlung eine **Doppelversicherung** eintreten, weil z.B. der entsandte Mitarbeiter auch nach dem Recht des Beschäftigungsstaates versichert ist. In der Praxis wird jedoch ggf. durch Absprachen mit den zuständigen Stellen die zusätzliche Beitragszahlung vermieden. Unter Umständen kann es auch sein, dass gar kein Versicherungsschutz besteht.

Ist der geschädigte Mitarbeiter für eine begrenzte Zeit ins Ausland entsandt, gilt für ihn während dieser Zeit das deutsche Unfallversi-



cherungsrecht weiterhin. Wegen der sich über das internationale Privatrecht ergebenden Anwendung des Haftpflichtrechts des Begehungsorts (lex loci delicti commissi) kann jedoch nicht generell davon ausgegangen werden, dass im Ausland das anwendbare Deliktsrecht dem anzuwendenden Unfallversicherungsrecht folgt; insoweit weicht das Ergebnis vom deutschen Recht ab. Dies bedeutet, dass der Unternehmer zwar nach deutschem Unfallversicherungs-

recht von der Haftung bei Körperschäden frei wird, er aber trotzdem weiterhin zusätzlich nach ausländischem Deliktsrecht für den Schaden haften muss. Der inländische Unternehmer muss in diesem Fall ggf. mit einer Vollstreckung in sein Vermögen rechnen.

Die Ausstrahlungsregelung ist nicht anzuwenden, wenn über- oder zwischenstaatliches Recht den Sachverhalt regelt.

2. Überstaatliches Recht

Auf europäischer Ebene (Staaten der EU und des EWR einschließlich der Schweiz) regeln die EG-Verordnungen Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 die Zuordnung einer Person zum Sozialversicherungssystem eines der Vertragsstaaten. Übergangsweise werden ab 1. Mai 2010 im Verhältnis zu den EWR-Staaten und

der Schweiz noch die bisherigen Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 weiter gelten.

Hat der Geschädigte einen Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat, richtet sich die Frage, ob ein Haftungsausschluss in



Betracht kommt, nach Art. 85 Abs. 2 VO (EG) Nr. 883/2004 (bzw. soweit das bisherige Recht weiter anzuwenden ist, nach Art. 93 Abs. 2 VO (EWG) Nr. 1408/71) i.V.m. den nationalen Rechtsvorschriften, die für die Erbringung von Sozialleistungen gelten. Maßgeblich ist das jeweilige für die Entschädigung geltende nationale Sozialversicherungsrecht, nicht das für

den Unfall geltende Deliktsrecht. Entgegenstehendes ausländisches Deliktsrecht wird folglich verdrängt. Kommt demnach ein dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterstehender Mitarbeiter im EU-Ausland bei einem Arbeitsunfall zu Schaden, wird der Unternehmer von seiner Haftung durch die Sozialversicherung freigestellt.

3. Zwischenstaatliches Recht

Deutschland hat mit mehreren Staaten Abkommen im Bereich der sozialen Sicherheit geschlossen, die sich auch auf die Unfallversicherung beziehen. Dies sind gegenwärtig Abkommen mit Israel, dem früheren Jugoslawien mit derzeitiger Geltung für Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro und Serbien, Kroatien, Marokko, Mazedonien, Tunesien und der Türkei. Die einzelnen So-

zialversicherungsabkommen verdrängen in der Regel das nationale Recht (§ 6 SGB IV).

Die Abkommen enthalten hinsichtlich der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegenüber Dritten durch Sozialversicherungsträger dem europäischen Recht vergleichbare Vorschriften. Regelungen zum anzuwendenden Haftungsrecht fehlen hingegen; jedoch



könnten hier die Grundgedanken des Verordnungsrechts aufgegriffen werden. Das für den leistungspflichtigen Sozialversicherungsträger maßgebliche Recht entscheidet darüber, ob der zivilrechtliche Schadensersatzanspruch auf den Träger übergeleitet wird und bei welchen Forderungen und in welchem Umfang der Übergang stattfindet. In der praktischen Anwendung wird analog zum überstaatlichen

Recht verfahren mit der Folge, dass, solange ein dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterstehender Arbeitnehmer in einem Staat, mit dem ein Abkommen über soziale Sicherheit besteht, das die Unfallversicherung einbezieht, bei einem Arbeitsunfall zu Schaden kommt, der Unternehmer von seiner Haftung durch die Sozialversicherung freigestellt wird.



II. Haftung unter Arbeitskollegen

Es gilt, verschiedene Konstellationen zu unterscheiden:

1. Geschädigter und Schädiger sind gewöhnlich bei einem Unternehmen in Deutschland beschäftigt und auch dort wohnhaft. Während einer unter deutschem Sozialversicherungsschutz stehenden Entsendung ins Ausland tritt das Schadensereignis ein.

Beispiel: Es werden von einem Unternehmen zwei Kollegen ins Ausland entsandt, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben. Der eine verletzt den anderen am Fuß, indem ihm bei einer ungeschickten Bewegung ein Hammer aus der Hand fällt.

Grundsätzlich findet in Deutschland bei Körperschäden unter Arbeitskollegen im Rahmen eines Arbeitsunfalls der Haftungsausschluss auf die Haftung der Arbeitnehmer und anderer in demselben Betrieb tätiger Personen Anwendung (§§ 105 f. SGB VII). Bei Personenschäden unter Arbeitskollegen, die ent-

weder ins vertragslose Ausland mit Geltung der Ausstrahlungsregelung (§ 4 SGB IV), oder in Staaten, für die über- oder zwischenstaatliches Recht gilt, entsandt sind, greift daher auch der Haftungsausschluss. Das inländische Unternehmen haftet nicht und das ausländische Deliktsrecht wird verdrängt.



- 2.** Der Schädiger hat seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland und ist auch dort beschäftigt, während der Geschädigte deutschem Sozialversicherungsrecht untersteht. Das Schadensereignis tritt im Ausland ein.

Beispiel: Ein im Ausland versicherter Beschäftigter schädigt einen aus Deutschland entsandten Mitarbeiter in einem Unternehmen im Ausland.

Für den Schädiger kommt das Haftungsprivileg der §§ 105 f. SGB VII nicht zum Tragen, das Kollegen bei Personenschäden im Inland haben. Es gilt nach internationalem Privatrecht das Deliktsrecht des Begehungsorts. Da auf den Geschädigten deutsches Unfallversicherungsrecht Anwendung findet, ist zu prüfen, ob eine Haftungsfreistellung greift.

Im Regelfall dürfte jedoch nicht die Voraussetzung des § 105 SGB VII „desselben Betriebs“

erfüllt sein, so dass eine Haftungsfreistellung ausscheidet.



3. Der Schädiger ist aus Deutschland entsandt und der Geschädigte ein im ausländischen Betrieb beschäftigter Mitarbeiter. Das Schadensereignis tritt im Ausland ein.

Beispiel: Ein entsandter Mitarbeiter schädigt einen Beschäftigten im ausländischen Unternehmen.

Für den Schädiger gilt das Deliktsrecht des Begehungsorts. Der Geschädigte kann den Schädiger verklagen und gleichzeitig auch dessen inländischen Arbeitgeber. Der Schädiger kann gegebenenfalls gegenüber seinem Arbeitgeber einen arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch geltend machen. Diesbezüglich besteht allerdings aufgrund fehlender einschlägiger Entscheidungen Rechtsunsicherheit.

Kommt überstaatliches Recht zur Anwendung, richtet sich die Frage der Haftungsfreistellung, wie bereits oben angeführt, nach dem auf den

Geschädigten anzuwendenden Sozialversicherungsrecht.



III. Haftung Dritter

Der entsandte Arbeitnehmer wird während seiner Auslandstätigkeit z.B. von einem Besucher des Unternehmens, also einem Dritten, geschädigt.

Beispiel: Während der Entsendung eines Mitarbeiters kommt ein geistig verwirrter Besucher ins Unternehmen und schlägt ihm einen Regenschirm ins Gesicht, so dass er eine Platzwunde erleidet.

Auch bei der Schädigung durch einen Dritten handelt es sich in der Regel um einen Arbeitsunfall. Für die Verantwortlichkeit des Schädigers gegenüber dem Geschädigten gelten grundsätzlich die Vorschriften des Landes, in dem die Schädigung erfolgt (Art. 40 EGBGB: Tatortprinzip). Auf den Geschädigten findet deutsches Sozialversicherungsrecht Anwendung.



IV. Haftung gegenüber Dritten

Der entsandte Arbeitnehmer schädigt im ausländischen Unternehmen einen Dritten.

Beispiel: Der entsandte Mitarbeiter transportiert im ausländischen Unternehmen einen Balken von A nach B und schlägt diesen aus Unachtsamkeit beim Umdrehen einem gerade vorbeigehenden Besucher des Unternehmens an den Kopf. Dieser erleidet eine Platzwunde.

Die Haftung des Schädigers richtet sich nach der vor Ort geltenden Rechtslage. Da der Dritte kein Arbeitnehmer ist und auch nicht arbeitnehmerähnlich tätig wird, kommt für ihn auch nicht ggf. nach vor Ort geltender Rechtslage eine Haftungsfreistellung durch sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen in Betracht. Als Dritter in diesem Sinne ist auch das ausländische Unternehmen anzusehen, in dem der Arbeitnehmer seiner Tätigkeit nachgeht.



V. Zusammenfassung

1. Ausstrahlung

Sind die Ausstrahlungsvorschriften einschlägig, gilt während dieser Zeit das deutsche Sozialrecht weiterhin. Wegen der sich über das internationale Privatrecht ergebenden Anwendung des Haftpflichtrechts des Begehungsorts kann jedoch nicht generell davon ausgegangen werden, dass im Ausland das

anwendbare Deliktsrecht dem anzuwendenden Unfallversicherungsrecht folgt. Dies bedeutet, dass der Unternehmer zwar nach deutschem Unfallversicherungsrecht von der Haftung bei Körperschäden frei wird, er aber ggf. trotzdem weiterhin zusätzlich nach ausländischem Deliktsrecht für den Schaden haften muss.

2. Überstaatliches Recht

Die sozialrechtlichen Vorschriften zur Haftungsfreistellung von Arbeitgebern und von ihnen beschäftigten Mitarbeitern bei Arbeitsunfällen sind dem jeweiligen Sozialversicherungsrecht zu entnehmen, das auf den Geschädigten anzuwenden ist (Art. 85 Abs. 2 (EG) VO Nr. 883/2004, bzw. soweit das

bisherige Recht weiter anzuwenden ist, Art. 93 Abs. 2 VO (EWG) Nr. 1408/71). Das Deliktsrecht folgt dem Sozialversicherungsrecht. Sieht das Recht eines Mitgliedstaates eine dem deutschen Recht vergleichbare Haftungsfreistellung vor, ist eine direkte Inanspruchnahme des Schädigers ausgeschlossen.



3. Zwischenstaatliches Recht

Die einzelnen Sozialversicherungsabkommen verweisen in das Recht, in dem der Geschädigte versichert ist. Abgeleitet aus dem im europäischen Recht enthaltenen Grundgedanken, dass das Haftungsrecht

dem Sozialversicherungsrecht folgt, gilt, solange deutsches Sozialversicherungsrecht auf den Geschädigten Anwendung findet, auch die Haftungsfreistellung. Allerdings kann es in der Praxis zu Ausnahmen kommen.

VI. Länder mit / ohne Haftungsfreistellung

Im Recht einiger Staaten ist eine Haftungsfreistellung des Arbeitgebers vergleichbar der im deutschen Recht vorhandenen Freistellung enthalten. Allerdings kann diese unterschiedlich weit reichend sein. Zu den Staaten zählen Belgien, Frankreich, Italien, Kanada, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, Norwegen, Österreich, Portugal und USA (in Kanada und

den USA besteht eine Haftungsfreistellung, wenn diese im Unfallversicherungssystem des jeweiligen Bundesstaates bzw. der Provinz so vorgesehen ist). Keine Haftungsfreistellung existiert u.a. in: Dänemark, Großbritannien, Irland, Niederlande, Polen, Rumänien, Schweiz, Tschechien, Türkei, Ungarn.



VII. Gesonderte Aspekte

1. Auslandsversicherung

Wenn die Regelungen der Ausstrahlung bzw. des über- und zwischenstaatlichen Rechts nicht (mehr) greifen mit der Folge, dass Arbeitnehmer deutscher Unternehmen im Ausland keinen deutschen Unfallversicherungsschutz genießen, besteht für die Unfallversicherungsträger die Möglichkeit, eine Ergänzungsversicherung einzurichten, um die Lücke im Unfallversicherungsschutz zu schließen (§ 140 Abs. 2 SGB

VII). Dadurch greifen das SGB VII und ggf. die Haftungsfreistellungsregelungen. Manche Unfallversicherungsträger haben von der Auslandsversicherung Gebrauch gemacht, so dass sich deren Unternehmen zusätzlich absichern können.

Profitieren können derzeit Mitglieder der folgenden Berufsgenossenschaften:

- Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie
- Berufsgenossenschaft Holz und Metall
- Berufsgenossenschaft Handel und Waren distribution
- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft
- Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege



2. Rechtswahlklausel im Arbeitsvertrag

Im Arbeitsrecht gilt im Prinzip ein Wahlrecht der Parteien, welches Recht Anwendung finden soll (Art. 27 Abs. 1 i.V.m. Art. 30 Abs. 1 EGBGB). Dieses ist eingeschränkt zugunsten der Arbeitnehmer durch das Günstigkeitsprinzip. So darf im deutschen Recht das gewählte Recht für den Arbeitnehmer nicht

ungünstiger sein als das Recht, das ohne Rechtswahl gelten würde. Dieses wird dann im zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag vereinbart. Entstehen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, findet das zwischen den Parteien vereinbarte Recht Anwendung.

VIII. Ergebnis

Bei der Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland sind Besonderheiten bezüglich der Unfallversicherung und der Haftung bei Unfällen zu beachten, da nicht immer automatisch das Haftungsprivileg nach deutschem Sozialrecht greift. Die deutsche gesetzliche Unfallversicherung umfasst nur Körperschäden. Es wird daher geraten, sich vor der Entsendung

von Mitarbeitern ins Ausland bezüglich der Haftung für Sachschäden zusätzlich abzusichern. Außerdem wird empfohlen, sich bei speziellen versicherungs- und leistungsrechtlichen Fragen von der jeweils zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse in Deutschland und dem Versicherungsträger im Ausland individuell beraten zu lassen.



Impressum

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Mittelstraße 51
10117 Berlin

**Abteilung Internationale
Beziehungen / Verbindungsstelle**

Tel.: +49 2241 231 - 1147

Fax: +49 2241 231 - 1298

E-Mail: international@dguv.de

Bildnachweis:

Titel © shutterstock/sculpias; S.12 © shutterstock/Li Wa; S.1 © DGUV; S.2,5,7,11,13,14 © Corbis;
S.4 © HBSS/Corbis; S.3,8 © Jupiterimages; S.6 © BG RCI; S.9 © iStockphoto/monkeybusinessimages;
S.10 © iStockphoto/lagerrek; S.15 © iStockphoto/LivingImages

