

## Kapitel 2: Versicherungsberechtigung / Versicherungspflicht bei deutsch-australischen Arbeitsverhältnissen

Die Erfüllung der persönlichen und sachlichen Voraussetzungen für die Begründung eines Versicherungsverhältnisses ist bestimmend für die Zuständigkeit der Versicherungsträger, das Bestehen des Versicherungsschutzes für den Arbeitnehmer sowie die Entstehung von Beitragspflichten<sup>343</sup>. Internationalrechtliche Regelungsprobleme entstehen hier zum einen im Hinblick auf die kollisionsrechtliche Gerechtigkeit<sup>344</sup>. Zur Ermittlung eines konkreten Regelungsdefizits im deutsch-australischen Verhältnis wird daher im Folgenden zunächst der jeweils nationale Lösungsansatz typischer grenzüberschreitender Fallgestaltungen ermittelt und nachfolgend gegenübergestellt werden. Die für die Untersuchung gewählten Beispielfälle zum Bereich Versicherungspflicht/Versicherungsberechtigung („Beispiele V“) werden jeweils spiegelbildlich nach deutschem und australischem Recht geprüft und entsprechend gekennzeichnet („D“ für deutsches Recht, „A“ für australisches Recht“). Daneben können sich Probleme hinsichtlich der Gleichbehandlung der Staatsangehörigen bei der Begründung von Versicherungsschutz ergeben, die auf Basis der Ergebnisse der kollisionsrechtlichen Untersuchung gesondert dargestellt werden sollen.

Beteiligte des Sozialversicherungsverhältnisses in der *deutschen gesetzlichen Unfallversicherung* sind der versicherte Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Versicherungsträger<sup>345</sup>, die jeweils zuständigen Berufsgenossenschaft als Selbstverwaltungskörperschaft<sup>346</sup>. Im Verhältnis dieser Beteiligten zueinander wird zwischen dem Versicherungsverhältnis, dem Mitgliedschaftsverhältnis und dem Beschäftigungsverhältnis unterschieden<sup>347</sup>: Das Versicherungsverhältnis oder auch Versicherungsschutzverhältnis besteht zwischen dem zuständigen Unfallversicherungsträger und dem Arbeitnehmer, der von dem versicherten Risiko bedroht ist.<sup>348</sup> Dieses Versicherungsverhältnis kommt entweder kraft Gesetzes oder, im Falle der freiwilligen Versicherung, durch Willenserklärung zustande<sup>349</sup>. Eine Bestimmung des versicherten Personenkreises trifft § 2 Abs. 1 SGB VII. Abhängig Beschäftigte<sup>350</sup> werden dabei in

---

343 Eichenhofer, Internationales Sozialrecht, S. 117 f. Vgl. auch Leienbach/Sörensen, Elemente eines Systems der Sozialen Sicherung, S. 40 f.

344 Siehe oben Kapitel 1 B.III.1., S. 42 ff.

345 Spellbrink, in: Schulin, HS-UV, S. 419, 423.

346 Vgl. Bley/Kreikebohm/Marschner, S. 146, 150. Die nach Gewerbezeigen gegliederten Berufsgenossenschaften (sowie die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften) sind Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung (§ 29 Abs. 1 SGB IV), deren Wirken durch die Sozialgesetzgebung vorgegeben wird und der staatlichen Aufsicht unterliegt. Eine Ausnahme bilden die sog. Eigenunfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (§ 29 Abs. 4 SGB IV, § 115 SGB VII), die allerdings zum überwiegenden Teil die unechte Unfallversicherung betreffen, die nicht Gegenstand der Untersuchung ist. Vgl. Bieback, in: Schulin, HS-UV, S. 1117; Bley/Kreikebohm/Marschner, a. a. O.; Becker, Staat und autonome Träger, S. 128, 170; Schmitt, in: v. Maydell/Ruland, SRH, § 15, Rdnr. 226; Kasseler Kommentar-Ricke, § 114 SGB VII, Rdnr. 2 f.

347 Spellbrink, in: Schulin, HS-UV, S. 423.

348 Vgl. Spellbrink, in: Schulin, HS-UV, S. 421 unter Betonung des Vorsorgecharakters des Versicherungsverhältnisses; Bley/Kreikebohm/Marschner, Sozialrecht, S. 123. Mit Eintritt des Leistungsfalls wird dieses Versicherungsverhältnis zum Leistungsverhältnis.

349 Gitter/Schmidt, Sozialrecht, S. 137; Kerger, Sozialversicherung, Allgemeiner Teil, S. 65.

350 Vgl. zum Begriff der abhängigen Beschäftigung Kater/Leube-Leube, § 2 SGB VII, Rdnr. 3 ff.

der Regel nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII kraft Gesetzes, d. h. beginnend mit der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses, versichert<sup>351</sup>.

Die Berufsgenossenschaften als Versicherungsträger haben eine mitgliedschaftliche Struktur und schließen, geprägt durch den Gedanken der Fremdvorsorge<sup>352</sup>, die Unternehmer/Arbeitgeber<sup>353</sup> jeweils eines bestimmten Gewerbezweigs zu Pflichtvereinigungen zusammen<sup>354</sup>. Diesen kommt damit sowohl eine Teilhabe an der körperschaftlichen Selbstverwaltung zu als auch mitgliedschaftliche Pflichten, insbesondere zur Beitragszahlung (§ 150 SGB VII)<sup>355</sup>. Der Arbeitgeber und der versicherte Arbeitnehmer sind regelmäßig durch ein Beschäftigungsverhältnis verbunden, dessen Bestehen sowohl das Versicherungsschutzverhältnis als auch das Mitgliedschaftsverhältnis bedingt<sup>356</sup>.

Die *Workers Compensation Systeme der australischen Staaten und Territorien* haben unterschiedliche Ansätze zur Ausgestaltung des Versicherungsverhältnisses<sup>357</sup>. Ihnen gemeinsam ist, dass sich die Versicherungspflicht des Arbeitgebers aus seinen gesetzlichen Haftungsrisiken nach den Vorschriften der jeweiligen „*Workers Compensation Acts*“ ergibt, teilweise auch aus seinem deliktischen Haftungsrisiko nach Common Law<sup>358</sup>.

Genau wie in der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung sind auch hier die Beteiligten des Sozialversicherungsverhältnisses der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Versicherungsträger. Beteiligte des Versicherungsverhältnisses im engeren Sinne sind dabei nur der Arbeitgeber und der Versicherungsträger. Der Arbeitnehmer hat jedoch in der Regel die Möglichkeit seine Ansprüche gegen den Arbeitgeber auch direkt gegenüber dem Versicherer geltend zu machen<sup>359</sup>.

Versicherungsträger sind entweder zentrale staatliche Organe („*central state-controlled funds*“) oder staatlich lizenzierte private Versicherungsgesellschaften („*multi-insurer sys-*

---

351 Vgl. Lauterbach-Schwerdtfeger, § 2 SGB VII, Rdnr. 5. Tatsächlich wird dabei nicht von der Versicherung bestimmter *Personen* ausgegangen – als versicherungspflichtig definiert wird vielmehr eine bestimmte *Beschäftigung* mit ihren spezifischen Risiken, vgl. Schwerdtfeger a. a. O. § 2 SGB VII, Rdnr. 4.

352 Becker, Staat und autonome Träger, S. 170. Vgl. hierzu auch Gitter/Nunius, in: Schulin, HS-UV, S. 116 f.

353 Die Unfallversicherung verwendet nicht den Begriff des Arbeitgebers, sondern den des Unternehmers. Der Begriff des Unternehmers wird in § 136 Abs. 3 SGB VII legaldefiniert und ist weiter als der Arbeitgeberbegriff, da er auch auf eigenes Risiko Tätige, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, umfasst. Im Bezug auf die Unfallversicherung abhängig Beschäftigter fällt jedoch der Begriff des Unternehmers mit dem des Arbeitgebers zusammen; vgl. Gitter/Nunius, in: Schulin, HS-UV, S. 110 f.; Bley/Kreikebohm/Marschner, Sozialrecht, S. 152.

354 Gitter/Schmidt, Sozialrecht, S. 187; Schmitt, in: v. Maydell/Ruland, SRH, § 15, Rdnr. 223 f.

355 Spellbrink, in: Schulin, HS-UV, S. 423 f., 433, 453; vgl. auch Jungk, Ausstrahlung, S. 71. Der Arbeitgeber als Mitglied der Berufsgenossenschaft ist dabei weder Versicherter noch Leistungsberechtigter gegenüber der Berufsgenossenschaft, Spellbrink a. a. O., S. 427.

356 Mit Aufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung beginnt sowohl der Versicherungsschutz des Arbeitnehmers als auch die Melde- und Beitragspflicht des Arbeitgebers; Jungk, Ausstrahlung, S. 71. Aus dem wirksamen Arbeitsverhältnis werden daneben vertragliche Nebenpflichten im Hinblick auf die Unfallverhütung abgeleitet, vgl. etwa BAG, Urteil vom 20. 4. 1983 – 5 AZR 624/80.

357 Einen Überblick gibt Mills/Olney-Fraser, in: Gibbs, Halsbury's Laws of Australia, 450 Workers Compensation, Rdnr. 450-85; HWCA, Comparison, S. 4 f.

358 Johnstone, Occupational Health and Safety, S. 549, 591; Macken/Brooks/Gibson in Gibbs, Halsbury's Laws of Australia, 165 Employment, Rdnr. 165-1070.

359 So sind etwa in New South Wales der Arbeitgeber und dessen Versicherer dem Arbeitnehmer gleichermaßen persönlich haftbar für dessen Ansprüche; der Arbeitgeber kann seine Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag geltend machen, als sei er Partei des Versicherungsvertrages; vgl. *The Australian Insurance Institute*, Workers Compensation Insurance, S. 96.

tem“)<sup>360</sup>. Daneben besteht in allen Systemen für den Arbeitgeber oder für Zusammenschlüsse von Arbeitgebern die Möglichkeit als sog. „*self insurer*“ zugelassen zu werden<sup>361</sup>.

Beispiel für ein System mit staatlich monopolisierter Versicherung<sup>362</sup> ist der Bundesstaat Victoria<sup>363</sup>. Hier kommt das Versicherungsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der zuständigen Behörde („*WorkCover Authority*“), die die Unfallversicherung verwaltet<sup>364</sup>, durch Antrag des Arbeitgebers und Ausstellung der Versicherungspolice durch die Behörde zustande. Diese darf dabei die Ausstellung der Versicherungspolice nicht verweigern<sup>365</sup>; gleichzeitig ist die Nichterfüllung der Versicherungspflichten des Arbeitgebers unter Strafe gestellt<sup>366</sup>. Kommt ein Arbeitgeber seiner Versicherungspflicht nicht nach, werden dem Arbeitnehmer durch die *WorkCover Authority* dennoch Leistungen erbracht und zwar nach dem sog. „*Uninsured Employers and Indemnity Scheme*“<sup>367</sup>.

Versicherungsverhältnisse mit privaten, lizenzierten Versicherern<sup>368</sup> – Beispiel für ein solches System ist der Bundesstaat New South Wales – kommen durch Abschluss des Versicherungsvertrages zustande. Dessen Konditionen sind staatlich geregelt.<sup>369</sup> In der Regel besteht ein Abschlusszwang für die Versicherungsgesellschaft<sup>370</sup>. Auch hier ist die Nichterfüllung der Versicherungspflicht durch den Arbeitgeber unter Strafe gestellt<sup>371</sup>. Arbeitnehmer von unversicherten Arbeitgebern werden durch ein staatlich verwaltetes Ausfallversicherungssystem geschützt<sup>372</sup>.

---

360 *Johnstone*, Occupational Health and Safety, S. 594. Eine Übersicht über die jeweiligen Systeme der australischen States und Territories siehe *ebd.* S. 595 f. Vgl. auch *Clayton*, Australian Workers Compensation, S. 42 ff.

361 *Johnstone*, Occupational Health and Safety, S. 594. Für New South Wales vgl. auch *WorkCover NSW*, Workers Compensation, unter [http://www.workcover.nsw.gov.au/tml/wcomp/insur\\_licencin\\_gasp](http://www.workcover.nsw.gov.au/tml/wcomp/insur_licencin_gasp).

362 So die Systeme in Victoria, Queensland und South Australia, daneben die Systeme für Angestellte des Commonwealth und für Seeleute; vgl. *Johnstone*, Occupational Health and Safety, Table 11.8, S. 594 f., wobei die neuesten Entwicklungen in Victoria dort noch nicht berücksichtigt sind.

363 Das dort geltende System lizenzierter privater Versicherungsgesellschaften wurde im Jahr 1998 durch den *Accident Compensation (Amendment) Act 1998 (Vic)* aufgegeben.

364 Sec. 20 (1)(f) *Accident Compensation Act 1985 (Vic)*.

365 Sec. 10 (2) *Accident Compensation Act 1985 (Vic)*.

366 Sec. 7 *Accident Compensation (WorkCover Insurance) Act 1993 (Vic)*.

367 Sec. 55 *Accident Compensation (WorkCover Insurance) Act 1993 (Vic)*.

368 So die Systeme in New South Wales, Australian Capital Territory, Western Australia, Tasmania, Northern Territory; vgl. *Johnstone*, Occupational Health and Safety, Table 11.8, S. 595 f.

369 Siehe etwa Sec. 159 *Workers Compensation Act 1987 (NSW)*. Für die Ausarbeitung dieser Regulierungen ist in New South Wales eine administrative Körperschaft, die „*WorkCover Authority*“ verantwortlich, bei der der sog. „*Advisory Council*“ besteht, ein beratender Ausschuss, der aus Interessenvertretern von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Versicherern; vgl. *Lozusic*, The New South Wales Workers' Compensation System, S. 21 ff.

370 Vgl. etwa Sec. 157 *Workers Compensation Act 1987 (NSW)*, Sec. 148 *Workplace Injury Management and Workers Compensation Act 1998 (NSW)*.

371 Vgl. etwa Sec. 155 (1) *Workers Compensation Act 1987 (NSW)*: “A employer (other than a self-insurer) shall obtain from a licensed insurer, and maintain in force, a policy of insurance that complies with this Division for the full amount of the employer’s liability under this Act in respect of all workers employed by the employer and for an unlimited amount in respect of the employer’s liability independently of this Act [...] Maximum penalty: 500 penalty units or imprisonment for 6 months, or both.”

372 Siehe etwa Sec. 138 ff. *Workers Compensation Act 1987 (NSW)*, sog. „*Uninsured Liability and Indemnity Scheme*“.

## A. Kollisionsrechtliche Bestimmung des räumlichen Geltungsbereichs der Sozialversicherung

### I. Dauerhafte grenzüberschreitende Beschäftigung

Die im Folgenden zu untersuchenden Fallgestaltungen sind durch eine „Grenzüberschreitung“ des Arbeitgebers gekennzeichnet, die sich in einer dauerhaften Beschäftigung von Arbeitnehmern außerhalb des Staatsgebiets, in denen der Arbeitgeber ansässig ist, ausdrückt.

#### 1. Behandlung des Kollisionsproblems nach deutschem Recht

##### a) Regelung

##### aa) § 30 SGB I

§ 30 SGB I bestimmt als allgemeine kollisionsrechtliche Grundnorm die räumliche Geltung des in den Büchern des Sozialgesetzbuchs normierten Sozialrechts und schließt dabei alle Personen ein, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in dessen Geltungsbereich haben<sup>373</sup>. Die Vorschrift steht jedoch gemäß § 37 SGB I unter dem Vorbehalt abweichender Regelungen. Angesichts der im Folgenden zu behandelnden spezielleren Kollisionsregelungen des vierten Buches des Sozialgesetzbuches für die *Sozialversicherung*, damit auch für die Unfallversicherung, kommt ihr daher im Hinblick auf die Begründung des Sozialversicherungsverhältnisses<sup>374</sup> keine Bedeutung zu.<sup>375</sup>

##### bb) § 3 SGB IV

Die primäre kollisionsrechtliche Abgrenzung des deutschen Sozialversicherungsrechts erfolgt durch die einseitigen Kollisionsregelungen der §§ 3 ff. SGB IV<sup>376</sup>. § 4 und § 5 SGB IV enthalten Sonderregelungen für die vorübergehende Beschäftigung<sup>377</sup>. § 3 SGB IV knüpft als kollisionsrechtliche Grundregel die Geltung der deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht und Versicherungsberechtigung (Anknüpfungsgegenstand) für die Fälle der abhängigen oder selbständigen Beschäftigung an das inländische Beschäftigungsstatut an<sup>378</sup>.

---

373 *Steinmeyer*, in: *v.Maydell/Ruland*, SRH, § 31, Rdnr. 27; *Lauterbach-Schwerdtfeger*, § 2 SGB VII, Rdnr. 30.

374 Im Leistungsverhältnis wird dagegen eine eigenständige kollisionsrechtliche Anknüpfung durch § 30 SGB I diskutiert; vgl. hierzu A.I.1.a)aa), S. 166 ff. sowie *Berthold*, Der räumliche Geltungs- und Anwendungsbereich, S. 32 ff.; *GK-SGB IV-v.Maydell*, v. § 3-6 SGB IV, Rdnr. 16 ff.; *Wickenhagen/Aulmann*; Internationales Sozialversicherungsrecht, S. 40.

375 Vgl. *Steinmeyer*, in: *v.Maydell/Ruland*, SRH, § 31, Rdnr. 27f.; *Lauterbach-Schwerdtfeger*, Vor § 2 SGB VII, Rdnr. 31 f.

376 *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 408; *Eichenhofer*, Internationales Sozialrecht, S. 122; *Hohnerlein*, in: *Kaufmann*, Arbeits- und Sozialrecht bei grenzüberschreitenden Sachverhalten, S. 271.

377 Eingehend hierzu unter A.II.1.a)aa), S. 107 ff.

378 *Berthold*, Der räumliche Geltungs- und Anwendungsbereich, S. 18 f.; *Raschke*, in: *Schulin*, HS-UV, S. 1403; *Wickenhagen/Aulmann*; Internationales Sozialversicherungsrecht, S. 39; *Hohnerlein*, in: *Kaufmann*, Arbeits- und Sozialrecht bei grenzüberschreitenden Sachverhalten; S. 271; *Holler/Kühlmann*, DAngVers 1999, S. 578; *Steinmeyer*, in: *v.Maydell/Ruland*, SRH, § 31, Rdnr. 75.

Die Geltung der Vorschrift für die gesetzliche Unfallversicherung ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Satz 1 SGB IV<sup>379</sup>.

cc) §§ 140 f. SGB VII

Durch die §§ 140 f. SGB VII wird die Möglichkeit eröffnet, den inländischen Unfallversicherungsschutz auch auf Arbeitnehmer zu erstrecken, deren Beschäftigung vom Geltungsbereich der deutschen Sozialversicherungsvorschriften nicht erfasst ist<sup>380</sup>. Eine Anknüpfung erfolgt hier durch den Zusammenhang der Beschäftigung im Ausland mit einer Beschäftigung bei einem inländischen Unternehmen<sup>381</sup>. Die Auslandsunfallversicherung ist gemäß § 140 Abs. 3 SGB VII eine freiwillige Versicherung und kommt nur auf Antrag des Unternehmers zustande<sup>382</sup>.

b) Bestimmung und Auslegung der Anknüpfungspunkte unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse

aa) Beschäftigungsort als Anknüpfungspunkt des § 3 Nr. 1 SGB IV

Wie ausgeführt, knüpft die Versicherungspflicht / Versicherungsberechtigung abhängig Beschäftigter im deutschen Unfallversicherungsrecht regelmäßig an ein Beschäftigungsverhältnis an, das damit das für die Bestimmung des anwendbaren nationalen Sozialrechts maßgebliche Rechtsverhältnis ist. Der Gesetzgeber wollte nur diejenigen Personen von der deutschen Sozialversicherung erfasst wissen, deren Beschäftigung sich derart im Inland realisiert, dass ein Sozialversicherungsschutz nach deutschem Recht aufgrund der Zugehörigkeit der Versicherten zur inländischen Arbeits- und Erwerbsgesellschaft sinnvoll erscheint<sup>383</sup>. Als entscheidenden Schwerpunkt der räumlichen Beziehungen dieses Rechtsverhältnisses und damit bestimmend für das auf das jeweilige Beschäftigungsverhältnis anzuwendende Recht<sup>384</sup> benennt § 3 Nr. 1 SGB IV für den Regelfall den Beschäftigungsort. Den Anknüpfungspunkten des „Wohnsitzes“ und des „gewöhnlichen Aufenthalts“, die in § 3 Nr. 2 SGB IV genannt werden, kommt dagegen bei der Unfallversicherung abhängig Beschäftigter keine Bedeutung zu. Die Solidargemeinschaft der Versicherten wird durch die Gemeinsamkeit der abhängigen Arbeit begründet.<sup>385</sup>

Als positive Auswirkung des Beschäftigungslandsprinzips bestimmt § 3 Nr. 1 SGB IV eine Versicherungspflicht für jede im Geltungsbereich des SGB ausgeübte Beschäftigung. Als negative Auswirkung schließt das Beschäftigungslandsprinzip all jene Beschäftigungen von der

---

379 Vgl. auch *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 630; *Eichenhofer*, Internationales Sozialrecht, S. 123.

380 *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 631 f.; *Raschke*, in: *Schulin*, HS-UV, S. 1416; LPK-SGB VII-Köhler, § 140, Rdnr. 4.

381 § 140 Abs. 2 SGB VII. Vgl. *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 631; *Kater/Leube-Leube*, § 140 SGB VII, Rdnr. 7.

382 Vgl. *Raschke*, in: *Schulin*, HS-UV, S. 1416 f.; *Kater/Leube-Leube*, § 140 SGB VII, Rdnr. 9.

383 Amtliche Begründung zu §§ 3-5 SGB IV, BT-Drucks. 7/4122, S. 30 f. Vgl. auch *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 410.

384 Die Sachgerechtigkeit der Anknüpfung an den Beschäftigungsort ist allgemein anerkannt, vgl. etwa *Gobbers*, Gestaltungsgrundsätze, S. 36; *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 410; GK-SGB IV-v.*Maydell*, § 3 SGB IV, Rdnr. 3; *Wannagat-Wollenschläger*, §§ 3, 4, 5 SGB IV, Rdnr. 14.

385 Vgl. GK-SGB IV-v.*Maydell*, § 3 SGB IV, Rdnr. 3; *Wannagat-Wollenschläger*, §§ 3, 4, 5 SGB IV, Rdnr. 14.



deutschen Sozialversicherung aus, deren Ausübungsort außerhalb des Geltungsbereichs des SGB liegt.<sup>386</sup>

Auch im Rahmen kollisionsrechtlicher Abgrenzungen werden für die Beurteilung des Beschäftigungsorts die allgemeinen Regelungen des § 9 SGB IV herangezogen<sup>387</sup>. Neben dem faktischen Beschäftigungsort, d.h. dem Ort, an dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird (§ 9 Abs. 1 SGB IV) als Grundregel, sieht die Vorschrift in den Absätzen 2 bis 6 Sonderregelungen vor. Für Fälle der Beschäftigung außerhalb einer festen Arbeitsstätte, ohne feste Arbeitsstätte oder der Beschäftigung an mehreren festen Arbeitsstätten sind jeweils fingierte Beschäftigungsorte bestimmt<sup>388</sup>. Die im Folgenden vorzunehmende Behandlung unterschiedlicher Formen von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen mit inländischem Arbeitgeber im Ausland / ausländischem Arbeitgeber im Inland, wird eine fallbezogene Auslegung des Anknüpfungspunktes des inländischen Beschäftigungsortes unter Berücksichtigung der Legaldefinition des § 9 SGB IV erfordern<sup>389</sup>.

bb) Auslegung des Anknüpfungspunktes „inländischer Beschäftigungsort“

(1) Grundfall der dauerhaften Beschäftigung durch einen fremden Arbeitgeber

Beispiel V 1(D): Die deutsche Bekleidungsfirma B beschäftigt in ihren Vertriebsbüros in Sydney, Melbourne und Brisbane zehn Mitarbeiter.

Beispiel V 2(D): Der australische Chiphersteller C beschäftigt in einem Münchener Büro zwei Mitarbeiter, die dort eine Servicehotline für die deutschen Kunden C's betreuen.

Bei dauerhafter Beschäftigung<sup>390</sup> von Arbeitnehmern im Ausland ergibt sich der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses im Regelfall aus dem faktischen Beschäftigungsort der tatsächlichen Arbeitsverrichtung (§ 9 Abs. 1 SGB IV). Es fehlt folglich an einer Beschäftigung im Geltungsbereich des SGB (§ 3 Nr. 1 SGB IV) und damit an einer ausreichenden Rechtfertigung für eine Zugehörigkeit zur deutschen Sozialversicherung.

Als sog. „Ortskräfte“, d.h. Personen, die im Ausland nur für die Auslandstätigkeit eingestellt werden, besteht für die Arbeitnehmer auch keine Möglichkeit, in den Schutz einer freiwilligen Auslandsunfallversicherung im Sinne des § 140 SGB VII zu kommen: Es fehlt hier an einem ausreichenden Zusammenhang ihrer Tätigkeit zu einer Beschäftigung im Inland<sup>391</sup>.

Arbeitnehmer, die dauerhaft von deutschen Arbeitgebern in Australien beschäftigt werden (Beispiel V 1(D)), sind damit in Deutschland nicht versichert.

Wird ein Arbeitnehmer von einem australischen Arbeitgeber in Deutschland beschäftigt, erfüllt er die Voraussetzungen für das Entstehen eines deutschen Unfallversicherungsverhältnisses, da sein tatsächlicher oder fiktiver Beschäftigungsort i. S. d. § 9 SGB IV im Geltungs-

386 Vgl. auch *Dahm*, ZfS 2001, S. 35; *Wannagat-Wollenschläger*, §§ 3,4,5 SGB IV, Rdnr. 9.

387 *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 411; *GK-SGB IV v.Maydell*, § 3 SGB IV, Rdnr. 7; *Dahm*, ZfS 2001, S. 35.

388 Vgl. *GK-SGB IV-Merten*, § 9 SGB IV, Rdnr. 9; *Lauterbach-Schwerdtfeger*, Vor § 2 SGB VII, Rdnr. 38.

389 Vgl. zur Notwendigkeit einer einzelfallbezogenen Auslegung *Joussen*, SGB 2002, S. 259.

390 Unter dauerhafter Beschäftigung ist im Folgenden eine Beschäftigung zu verstehen, die nicht im Sinne der Vorschriften über die Entsendung (§ 4 und § 5 SGB IV) im voraus zeitlich begrenzt ist, so dass die Geltung dieser Vorschriften, die noch näher behandelt werden, jedenfalls außer Betracht bleibt.

391 *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 631 f.; *Kater/Leube-Leube*, § 140 SGB VII, Rdnr. 7.

bereich des SGB liegt. Für Beschäftigte wie die Münchener Mitarbeiter der australischen Firma C in Beispiel V 2(D) besteht daher Versicherungsschutz.

## (2) Dauerhafte Beschäftigung in ausländischen Niederlassungen und Tochterunternehmen

Beispiel V 3(D): Der Unternehmensberater U nimmt das Angebot seines deutschen Arbeitgebers an, dessen australische Niederlassung zu führen und übersiedelt nach Australien.

Beispiel V 4(D): In der deutschen Tochtergesellschaft des australischen Maschinenproduzenten M sind 10 Facharbeiter aus dem Mutterkonzern beschäftigt.

Wie im Grundfall der dauerhaften Beschäftigung im Ausland unterfallen auch zeitlich unbefristet bei ausländischen Subunternehmen deutscher Arbeitgeber Beschäftigte (Beispiel V 3(D)) aufgrund des faktischen Beschäftigungsorts im Ausland nicht den Vorschriften über die deutsche gesetzliche Unfallversicherung. Soweit der Arbeitnehmer – wie bei längerandauernder Tätigkeit anzunehmen – in den ausländischen Betrieb eingegliedert ist und diesem die Arbeitsleistung wirtschaftlich zugerechnet wird, wird das Bestehen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses verneint<sup>392</sup>. Dies gilt unabhängig davon, ob das Auslandsunternehmen als rechtlich selbständig (etwa eine Tochtergesellschaft) oder unselbständig (etwa eine Zweigniederlassung) anzusehen ist.<sup>393</sup> Unerheblich ist auch, ob das Mutterunternehmen ein besonderes Interesse am Auslandseinsatz des Mitarbeiters hat, pauschale Personalkosten mit dem Subunternehmen abrechnet oder der Inlands-Arbeitsvertrag formell weiterbesteht<sup>394</sup>.

Bei dauerhafter Beschäftigung von Arbeitnehmern in deutschen Subunternehmen ausländischer Arbeitgeber (Beispiel V 4(D)), besteht eine feste Arbeitsstätte im Inland. Für die Begründung eines Versicherungsverhältnisses in der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung kommt es nicht auf die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses an. Es ist daher irrelevant, ob ein Arbeitsverhältnis mit einem inländischen Betrieb, der untergeordneten Betriebseinheit ausländischer Betriebe im Inland oder dem ausländischen Stammbetrieb besteht, mithin ob der Sitz des Arbeitgebers im In- oder Ausland ist<sup>395</sup>.

Dauerhaft bei einer deutschen Niederlassung oder Tochtergesellschaft eines australischen Unternehmens Beschäftigte sind daher in der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung versichert.

Im Gegensatz zur Fallgestaltung in Beispiel V 1(D) ist bei einer Beschäftigung im ausländischen Subunternehmen (Beispiel V 3(D)) denkbar, dass der Arbeitnehmer im Rahmen der freiwilligen Unfallversicherung nach § 140 SGB VII abgesichert werden kann. Die Berechtigung zum Abschluss einer Auslandsunfallversicherung verlangt einen Zusammenhang mit einer Beschäftigung bei einem deutschen Unternehmen; diese könnte aufgrund der Verbindung zum Mutterunternehmen vorliegen. Fraglich ist jedoch die ausreichende Intensität dieser

392 Selbst bei einer *zeitlichen Beschränkung* des Auslandseinsatzes könnte unter diesen Voraussetzungen, die bei Abordnungen in Subunternehmen regelmäßig vorliegen, eine Versicherungspflicht verneint werden, wenn das heimische Beschäftigungsverhältnis „ruht“. Vgl. hierzu auch unter A.II.1.a)bb)(2)(c), S. 112 ff. sowie *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 429.

393 *Raschke*, in: *Schulin*, HS-UV, S. 1408; *Erdmann*, Aus- und Einstrahlung, S. 31 f.

394 *Raschke*, in: *Schulin*, HS-UV, S. 1406.

395 Vgl. *Erdmann*, Aus- und Einstrahlung, S. 87 f.

Verbindung wenn der Beschäftigte voll in ein rechtlich selbständiges Subunternehmen eingliedert ist. Für den durch das Gesetz geforderten Zusammenhang mit einer Beschäftigung bei einem deutschen Unternehmen bedarf es aber gerade nicht des Bestehens eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses, auch eine losere Verbindung wird als ausreichend angesehen. Eine solche lose Verbindung ergibt sich aus dem ursprünglich bei der Muttergesellschaft bestehenden Arbeitsverhältnis. Auch eine langandauernde Beschäftigung im Ausland, während das inländische Beschäftigungsverhältnis ruht, kann daher durch eine Auslandsunfallversicherung abgesichert werden, soweit die Auslandsbeschäftigung nicht als gänzlich unbegrenzt angesehen werden muss<sup>396</sup>.

Auch bei langfristiger Beschäftigung in australischen Subunternehmen ist daher der Abschluss einer Auslandsunfallversicherung möglich, wenn eine Rückkehr des Arbeitnehmers zum Stammunternehmen in Deutschland vorgesehen ist. Da jedoch kein inländisches Beschäftigungsverhältnis angenommen werden kann, besteht keine Versicherungspflicht in Deutschland.

### (3) Dauerhafte Auslandsbeschäftigung von Arbeitnehmern ohne feste Ortsbindung

Beispiel V 5(D): Der australische Reiseveranstalter A beschäftigt zur regelmäßigen Durchführung pauschaler Rundreisen in Deutschland zwei fest angestellte deutsche Reiseleiter, die die Reisegruppen an den verschiedenen Ankunftsorten abholen und während der Reisezeit begleiten.

Beispiel V 6(D): Das deutsche Maschinenbauunternehmen M beschäftigt den in Deutschland ausgebildeten Wartungsmonteur W, der turnusmäßig die an Baustellen in Australien eingesetzten Maschinen überprüfen und gegebenenfalls reparieren soll.

Arbeitnehmer, die weder ortsgebunden beschäftigt<sup>397</sup>, noch fiktiv einer festen Arbeitsstätte zuzuordnen sind<sup>398</sup> gelten nach Bestimmung des § 9 Abs. 5 Satz 1 SGB IV als am Ort des Betriebssitzes ihres Arbeitgebers beschäftigt. Die Anknüpfung der Versicherungspflicht an den Sitz des Betriebes gilt jedoch *nicht* für Angestellte von Unternehmen, die keinen Betriebssitz im Geltungsbereich des SGB haben (§ 9 Abs. 5 S. 3 SGB IV). Diese Einschränkung trägt der bereits behandelten Besonderheit des internationalen Sozialrechts Rechnung, das nur die Bestimmung des Geltungsbereichs der eigenen Sozialrechtsordnung ermöglicht. Der nationale Gesetzgeber kann hingegen nicht über die Begründung von Sozialrechtsverhältnissen in anderen Staaten entscheiden.<sup>399</sup> § 9 Abs. 5 S. 3 SGB IV bestimmt in solchen Fällen als Beschäftigungsort jenen inländischen Ort, an dem die Beschäftigung erstmals ausgeübt wurde. Das bedeutet, dass auch diese Gruppe von Arbeitnehmern dem deutschen Unfallversicherungsstatut untersteht. Soweit Arbeitnehmer, wie die Reiseleiter in Beispiel V 5(D) als abhängig Beschäftigte angesehen werden können<sup>400</sup>, unterfallen sie daher der deutschen Sozialversicherungspflicht.

---

396 Vgl. *Raschke*, in: *Schulin*, HS-UV, S. 1416; *Kater/Leube-Leube*, § 140 SGB VII, Rdnr. 7; *Lauterbach-Deisler*, § 140 SGB VII, Rdnr. 23.

397 § 9 Abs. 1 SGB IV.

398 § 9 Abs. 2, Abs. 3, Abs. 5 Satz 2 SGB IV.

399 Vgl. hierzu oben Einleitung A.III, S. 28 ff.

400 Zu den Voraussetzungen hierfür vergleiche die Zielortreiseleiter-Entscheidung des BayLSG in ZfS 1973, S. 241 ff., insb. S. 242.



Für den Fall der dauerhaften Beschäftigung von mobilen Arbeitnehmern durch einen deutschen Arbeitgeber im Ausland (Beispiel V 6(D)) fehlt eine entsprechend klare Regelung. Würde man auf diese Beschäftigungsverhältnisse die Vorschrift des § 9 Abs. 5 Nr. 1 SGB IV anwenden, unterfielen sie auf Grund des Betriebsortes in Deutschland der deutschen Unfallversicherung, da ein fiktiver Beschäftigungsort im Geltungsbereich des SGB bestünde.

Die Annahme einer Versicherungspflicht dauerhaft im Ausland Beschäftigter ist angesichts der strengen Grundsätze, die insbesondere die Rechtsprechung für die Fälle der Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) aufgestellt hat, jedenfalls auf den ersten Blick überraschend. Ohne bereits an dieser Stelle die Ausstrahlung als Modifizierung des Beschäftigungslandsprinzips<sup>401</sup> eingehend behandeln zu wollen, sollen deren Grundsätze hier vergleichend herangezogen werden, da ein Weiterbestehen der inländischen Versicherungspflicht bei Fällen *vorübergehender* Auslandsbeschäftigung nach diesen Grundsätzen beurteilt würde. Eine Versicherungspflicht für eine *dauerhafte* Auslandsbeschäftigung von Ortskräften<sup>402</sup>, die *ausschließlich im Ausland* beschäftigt werden, widerspräche diesen Grundsätzen: Zwar steht der Annahme einer zur Versicherungspflicht führenden Ausstrahlung nicht generell entgegen, dass der Arbeitnehmer zum Zweck des Auslandseinsatzes eingestellt wird<sup>403</sup>. Um eine fortdauernde Integration in die inländische Erwerbsgesellschaft und damit einen Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses im Inland annehmen zu können, müsste jedenfalls aber die Absicht bestehen, den Arbeitnehmer nach Beendigung der Auslandstätigkeit im Inland weiterzubeschäftigen<sup>404</sup>. Arbeitskräfte, die vom deutschen Arbeitgeber am ausländischen Beschäftigungsort eingestellt werden, unterfallen grundsätzlich nicht den Vorschriften über die Ausstrahlung, da der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses nicht als im Inland liegend angesehen wird<sup>405</sup>.

Im Fall der *dauerhaften* Beschäftigung von Arbeitskräften im Ausland durch deutsche Arbeitgeber muss daher gefragt werden, ob solche Arbeitnehmer *alleine* aufgrund des Fehlens eines festen Beschäftigungsorts im Ausland als derart in die inländische Erwerbsgesellschaft integriert angesehen werden können, dass eine inländische Versicherungspflicht gerechtfertigt ist<sup>406</sup>. Dabei kommt es entscheidend auf eine konkrete Beurteilung an, wo der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses liegt<sup>407</sup>.

In rechtlicher Hinsicht wird auf die vertraglichen Beziehungen zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber abgestellt werden müssen. In tatsächlicher Hinsicht kommt es auf eine Eingliederung in den Betrieb im Sinne einer Bestimmung von Arbeitszeit, Dauer und Art der Ausführung der Arbeitsleistung an.<sup>408</sup> Als wesentliche Elemente des Beschäftigungsverhältnisses sind daneben die Führung von Personalunterlagen, die Lohnbuchhaltung und der Ort des Eintritts des Erfolgs der Arbeitsleistung anzusehen<sup>409</sup>.

---

401 Jousen, SGB 2002, S. 259.

402 BSGE 60, 96, 98.

403 BSGE 60, 96, 99; siehe auch BT-Drucks. 7/4122, S. 30 zu § 4 SGB IV.

404 BSGE 71, 227, 234; 75, 232, 234.

405 BSGE 60, 96, 98 f.

406 Vgl. zum Kriterium der Zugehörigkeit zur inländischen Arbeits- und Erwerbsgesellschaft *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 410; *Dahm*, ZfS 2001, S. 36.

407 Vgl. *Steinmeyer*, Einstrahlung, S. 45 f.; *Erdmann*, SozVers 1996, S. 290; *Spiethoff*, BKK 1997, S. 351f.; *Dahm*, ZfS 2001, S. 36.

408 Vgl. *Bokeloh*, ZSR 1990, S. 570; *Borgmann*, IPRax 1998, S. 271; *Jousen*, SGB 2002, S. 260.

409 SG Hamburg, NZA 1994, S. 193 ff.; *Jousen*, SGB 2002, S. 260; *Wannagat-Wollenschläger*, §§ 3, 4, 5, SGB IV, Rdnr. 29; *Erdmann*, SozVers 1996, S. 291. *Ders.*, Aus- und Einstrahlung, S. 28, unter Betonung der Entgeltzahlung als Indiz für das Vorliegen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses.

Eine Gesamtbewertung aller Umstände des Beschäftigungsverhältnisses des in Australien Beschäftigten kann dabei durchaus ergeben, dass der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses im Inland liegt und daher ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis i. S. d. § 7 SGB IV vorliegt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer dem Direktionsrecht des Arbeitgebers ebenso untersteht, wie inländische Arbeitskollegen.<sup>410</sup>

Der wesentliche Unterschied zu den in der Diskussion um die Annahme von Ausstrahlungsfällen regelmäßig als nicht versicherungspflichtig anzusehenden „Ortskräften“ liegt in der Tatsache, dass faktisch kein fester Beschäftigungsort im Ausland besteht. Unter Berücksichtigung dieses Gesichtspunkts ist eine Versicherungspflicht in Deutschland gerechtfertigt: Die eng begrenzte Ausnahmegvorschrift des § 4 SGB IV begründet eine Versicherungspflicht gerade für Fälle, in denen ein tatsächlicher Beschäftigungsort im Ausland vorliegt<sup>411</sup>, an den auch eine fremde Sozialversicherungspflicht<sup>412</sup> anknüpfen könnte. Die enge Eingrenzung der Ausstrahlung gründet also in ihrer Funktion der Modifizierung des Beschäftigungslandsprinzips. Aus Sicht der deutschen Unfallversicherung wäre aber bei Beschäftigungsverhältnissen *ohne feste Arbeitsstätte* ein realer Beschäftigungsort im Ausland nicht vorhanden, vielmehr wird ein solcher im Inland fingiert. In Fällen der dauerhaften Auslandsbeschäftigung ohne feste Arbeitsstätte besteht daher tatsächlich *keine* Notwendigkeit zur Modifizierung des Beschäftigungslandsprinzips, so dass die Nichterfüllung der für die Ausstrahlung aufgestellten Kriterien der Annahme einer Versicherungspflicht nicht entgegensteht.

Mobil im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer, wie der Monteur M im Beispiel V 6(D), müssten daher unter dem Schutz der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung stehen.

In der Praxis wird diesen Erwägungen allerdings keine Rechnung getragen. Der Frage des fiktiven Beschäftigungsorts am Betriebssitz wird im allgemeinen nur im Hinblick auf seine zuständigkeitsbegründende Funktion nachgegangen. In Fällen dauerhaft mobil im Ausland Beschäftigter wird grundsätzlich keine Versicherungspflicht in Deutschland angenommen. Anderes als bei sonstigen Ortskräften soll es hier aber möglich sein, eine Auslandsunfallversicherung abzuschließen.<sup>413</sup>

#### (4) Dauerhafte Beschäftigung im internationalen Transport- und Verkehrswesen

Beispiel V 7(D): Die deutsche Reederei R stellt den Animateur A für Kreuzfahrten in Australien ein. Ihr Schiff mit Heimathafen Rostock fährt unter deutscher Flagge.

Beispiel V 8(D): Der deutsche Schiffskoch S arbeitet in der Kombüse eines unter australischer Flagge fahrenden Schiffes, das sich in deutschen Hoheitsgewässern bewegt.

Nach § 3 Nr. 1 SGB IV unterliegen all jene Arbeitnehmer, die „im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches“ beschäftigt sind, den deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung. Zu diesem Geltungsbereich gehören – neben dem Bundesgebiet – auch deutsche<sup>414</sup> Seeschiffe<sup>415</sup>.

410 Vgl. hierzu BayLSG, ZfS 1973, S. 241 ff.

411 Entsendung als „örtliche Verlagerung des Beschäftigungsortes“, BSGE 75, 232, 234. Vgl. auch Jousen, SGB 2002, 260.

412 Soweit auch die fremde Sozialordnung dem Beschäftigungslandsprinzip folgt.

413 Information des *HVBG* vom 9. 12. 2003.

414 Nach § 13 Abs. 2 SGB IV kommt es für die Qualifikation eines Schiffes als deutsches Seeschiff darauf an, ob das Schiff berechtigt ist die Bundesflagge zu führen. Die formellen Voraussetzungen hierfür bestimmt

Als fiktiven Beschäftigungsort bestimmt § 10 Abs. 3 Satz 1 SGB IV den Heimathafen des Seeschiffes. Liegt dieser nicht in der Bundesrepublik Deutschland, gilt Hamburg als fiktiver Beschäftigungsort (§ 10 Abs. 3 S. 1 SGB IV).

Seeleute, die auf deutschen Schiffen beschäftigt sind, unterfallen daher der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung, unabhängig davon, ob sie sich in deutschem oder fremdem Hoheitsgebiet aufhalten. Zum Kreis der Seeleute gehören neben der Besatzung auch alle sonstigen an Bord Beschäftigten<sup>416</sup>, wie etwa der Animateur A in Beispiel V 7(D).

In Beispiel V 8(D) stellt sich die Frage, ob auch Beschäftigte auf fremdflaggigen Schiffen der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegen, so lange sich das Schiff in deutschen Hoheitsgewässern befindet. Dies könnte auf den ersten Blick angenommen werden, da eine Beschäftigung im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches vorzuliegen scheint<sup>417</sup>.

Tatsächlich muss aber die Bestimmung des anzuwendenden Rechts stets danach ausgerichtet werden, welche Flagge das Schiff führt, auf dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist<sup>418</sup>. Soweit es sich bei dem Seeschiff nicht um ein deutsches Schiff handelt, ist ein die Versicherungspflicht i. S. d. § 3 SGB IV bestimmender Beschäftigungsort nicht vorhanden.

Hiervon unabhängig eröffnet § 2 Abs. 3 SGB IV die Möglichkeit, deutsche Seeleute, die auf fremdflaggigen Schiffen beschäftigt sind, auf Antrag des Reeders in die deutsche Sozialversicherung einzubeziehen<sup>419</sup>.

## (5) Dauerhafte Beschäftigung in diplomatischen und konsularischen Vertretungen

Beispiel V 9(D): Die deutsche Übersetzerin U ist in der deutschen Botschaft in Canberra beschäftigt.

Beispiel V 10(D): Der deutsche Konsul K beschäftigt in seiner Familienwohnung in Sydney das amerikanische Kindermädchen A und die deutsche Köchin D.

Beispiel V 11(D): Die deutsche Schreibkraft S und der australische Verwaltungswirt V arbeiten seit Jahren bei der australischen Botschaft in Berlin.

---

§ 10 Schiffsregisterordnung, die materiellen Voraussetzungen sind vor allem in den §§ 1, 2 und 11 FlaggenrechtsG aufgeführt. Vgl. hierzu auch GK-SGB IV-v.Maydell, § 13 SGB IV, Rdnr. 9 ff.

415 Dabei sind diese Schiffe nach ganz herrschender Meinung *nicht* als „schwimmendes deutsches Staatsgebiet“ anzusehen, sie unterstehen aber der Rechtsordnung des Flaggenstaats; vgl. *Verdross*, Völkerrecht S. 281; *Kimminich*, Einführung in das Völkerrecht, S. 218. A. A. *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 413 unter Verweis auf *v.Münch*, Völkerrecht in programmierter Form mit Vertiefungshinweisen, Berlin 1971.

416 Legaldefinition von „Seeleute“ in § 13 Abs. 1 S. 2 SGB IV.

417 Zum Bundesgebiet gehören auch die deutschen Küstengewässer, vgl. Münch/Kunig-Kunig, Art. 29 GG, Rdnr. 8.

418 Ein Seeschiff kann zwar nicht als „schwimmender Gebietsteil des Heimatlandes“ angesehen werden. Bezüglich der Bestimmung des anzuwendenden öffentlichen Recht, ist jedoch von dem durch das Seevölkerrecht (Art. 5 und 6 des Übereinkommens vom 29. April 1956 über die Hohe See) bestimmten *Flaggenstaatsprinzip* auszugehen, vgl. BSGE 64, 145, 148 f. Vgl. auch *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland S. 413. Geht man allerdings davon aus, dass hier dennoch ein inländischer Beschäftigungsort i.S. d. § 4 SGB IV angenommen werden muss, läge wohl für die Zeit des Aufenthalt eines Schiffes in fremden Hoheitsgewässern oder Häfen jedenfalls ein Fall der Einstrahlung gem. § 5 SGB IV vor, was zum selben Ergebnis führt.

419 Vgl. hierzu auch *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 413 f.; GK-SGB IV-Merten, § 2 SGB IV, Rdnr. 56.

Beispiel V 12(D): Der der australischen Botschaft angehörende Diplomat D bringt zur Führung seines Haushalts in Berlin die seit langem bei ihm beschäftigte Hausangestellte H mit, die ebenfalls Australierin ist. Zur Pflege seines Gartens stellt er den in Berlin wohnenden albanischen Gärtner G ein.

Eine ausländische Vertretung ist ein exterritorialer Arbeitgeber, der, ebenso wie die Mitglieder der Vertretung, nicht der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegt, § 18 GVG<sup>420</sup>. Unabhängig davon bestimmt sich jedoch die Versicherungspflicht der dort Beschäftigten zunächst nach deren Beschäftigungsort<sup>421</sup>. Da auch Botschaftsgebäude zum Staatsgebiet des Gaststaates gehören<sup>422</sup>, liegt dieser bei Beschäftigten in deutschen Vertretungen (Beispiel V 9(D)) in Australien, bei Beschäftigten in australischen Vertretungen (Beispiel V 11(D)) in Deutschland.

Bei Beschäftigung in diplomatischen Vertretungen und in deren Umfeld sind jedoch Ausnahmen vom Beschäftigungslandsprinzip zu beachten. Speziell für die gesetzliche Unfallversicherung enthält § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB VII eine solche Ausnahmeregelung. Nach dieser Vorschrift wird der räumliche Geltungsbereich der Unfallversicherung auf Deutsche, die bei einer amtlichen Vertretung des Bundes oder der Länder im Ausland beschäftigt sind, ausgeweitet<sup>423</sup>.

In Abweichung vom Beschäftigungslandsprinzip sind daher deutsche Staatsangehörige, die in deutschen Vertretungen in Australien beschäftigt sind (Beispiel V 9(D)), von der gesetzlichen Unfallversicherung erfasst.

Gleiches gilt für deutsche Angestellte deutscher Vertretungsangehöriger in Australien (Beispiel V 10(D)). Die Vorschrift des § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB VII bestimmt eine Versicherungspflicht auch bei einer (privaten) Beschäftigung durch den Leiter, ein Mitglied oder einen sonstigen deutschen Bediensteten der amtlichen Vertretung<sup>424</sup>.

Nicht in Deutschland versicherungspflichtig sind dagegen Beschäftigte fremder Nationalität (Beispiel V 10(D)). Die räumliche Ausweitung der Versicherungspflicht auf eine Auslandsbeschäftigung durch § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB VII gilt nur für deutsche Staatsangehörige.

Für die Beurteilung der Versicherungspflicht von Beschäftigten bei exterritorialen Arbeitgebern *in Deutschland* gilt die Bestimmung des § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB VII nicht. Bereits der tatsächliche Beschäftigungsort liegt hier im Geltungsbereich des SGB. Zu prüfen ist allerdings, ob völkerrechtliche Bestimmungen i. S. d. § 6 SGB IV eine Versicherungspflicht ausschließen<sup>425</sup>.

Entsprechende Regelungen finden sich im *Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen* vom 18. 4. 1961 (WÜD)<sup>426</sup> und im *Wiener Übereinkommen über konsularische Beziehungen* vom 24. 4. 1963 (WÜK)<sup>427</sup>.

---

420 Vgl. *Erdmann*, Ein- und Ausstrahlung, S. 85 f.

421 Vgl. *Kerger*, Sozialversicherung, Allgemeiner Teil, S. 139.

422 BSGE 58, 233, 234.

423 Diese Ausdehnung des Versicherungsschutzes erstreckt sich allerdings nicht auf Beamte, für die § 4 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV eine generelle Versicherungsfreiheit normiert, vgl. *Lauterbach-Schwerdtfeger*, § 2 SGB VII, Rdnr. 731.

424 Vgl. *Kater/Leube-Leube*, § 2 SGB VII, Rdnr. 467.

425 Vgl. *Kerger*, Sozialversicherung, Allgemeiner Teil, S. 140.

426 BGBl. II 38/1964 S. 958. Für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten am 11.12.1964. Für den Commonwealth of Australia in Kraft getreten am 25.2.1968.

Von der Versicherungspflicht befreit sind zunächst nach Deutschland entsandte Diplomaten (Art. 33 Abs. 1 WÜD) sowie Mitglieder der konsularischen Vertretungen (Art. 48 Abs. 1 WÜK)<sup>428</sup>. Zu letzteren gehören neben den Konsularbeamten auch alle Bediensteten des Verwaltungs- oder technischen Personals.

Von dieser Befreiung ausgenommen sind allerdings nach Art. 71 WÜK, Art. 37 Abs. 2 WÜD deutsche Staatsangehörige sowie ständig in Deutschland Ansässige. Während demnach deutsche Beschäftigte australischer Vertretungen (S in Beispiel V 11(D)) der gesetzlichen Unfallversicherung unterstehen, sind ausländische Beschäftigte (V in Beispiele V 11(D) und H in Beispiel V 12(D)) nicht in Deutschland unfallversicherungspflichtig.

Eine Befreiung von der Versicherungspflicht ist daneben für private Hausangestellte der Diplomaten (§ 33 Abs. 2 WÜD) und der Mitglieder der konsularischen Vertretungen vorgesehen (§ 48 Abs. 2 WÜK). Voraussetzung ist, dass diese nicht deutsche Staatsangehörige oder in Deutschland ansässig sind. Außerdem muss der Arbeitgeber nachweisen, dass die Beschäftigten in ihrem Heimatland oder einem dritten Staat sozialversichert sind<sup>429</sup>.

Soweit also ausländische Beschäftigte der Vertretungsangehörigen (H in Beispiel V 12(D)) der australischen Workers' Compensation oder einer anderen Unfallversicherung unterstehen, bleiben sie in Deutschland unversichert. Für in Deutschland ansässige Beschäftigte (G in Beispiel V 12(D)) ergibt sich eine andere Beurteilung, da für diese die befreienden Vorschriften des WÜD nicht eingreifen.

## 2. *Behandlung des Kollisionsproblems nach australischem Recht*

### a) *Regelung*

#### aa) *Allgemeine Vorschriften zur Versicherungspflicht und deren räumlicher Geltungsbereich*

##### (1) *Versicherungspflicht aufgrund gesetzlichen Haftungsrisikos*

Die Versicherungspflicht des Arbeitgebers in den australischen Unfallversicherungssystemen ergibt sich aus seinem Haftungsrisiko für berufsbedingte Schädigungen seiner Arbeitnehmer. Dieses Haftungsrisiko ist ein *gesetzliches* Haftungsrisiko, das durch die Vorschriften der jeweiligen „*Workers Compensation Acts*“ begründet wird.

Für den Staat New South Wales trifft Sec. 155 *Workers Compensation Act* 1987 (NSW)<sup>430</sup> eine allgemeine Regelung zur Versicherungspflicht. Als Haftungsgrund normiert Sec. 9 *Wor-*

---

427 BGBl. II 59/1969 S. 1585. Für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten am 7.10.1971. Für den Commonwealth of Australia in Kraft getreten am 14.3.1973.

428 Zur Begriffsbestimmung siehe Art. 2 e WÜD und Art. 1 d WÜK.

429 Vgl. hierzu Ziff. I und III der Rundnote Nr. 22/93 –701-516.40 vom 1.10.1992 des Auswärtigen Amtes, abgedruckt bei *Kerger*, Sozialversicherung, Allgemeiner Teil, S. 143 ff.

430 “Sec. 155 Compulsory insurance for employers:

(1) An employer (other than a self-insurer) shall obtain from a licensed insurer, and maintain in force, a policy of insurance that complies with this Division for the full amount of the employer's liability under this *Act* in respect of all workers employed by the employer and for an unlimited amount in respect of the employer's liability independently of this Act (but not including a liability for compensation in the nature of Workers Compensation arising under any Act or other law of another State, a Territory or the Commonwealth or a liability arising under the law of another country) for any injury to any such worker.”



kers Compensation Act 1987 (NSW)<sup>431</sup>, das Eintreten eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit und die daraus folgende Schädigung des Arbeitnehmers<sup>432</sup>.

Unter den selben Voraussetzungen wird auch eine Haftung nach den Vorschriften Queensland's begründet (Sec. 5, 8 *Workers Compensation and Rehabilitation Act 2003* (Qld)<sup>433</sup>). Die Versicherungspflicht für das Haftungsrisiko normiert Sec. 48 *Workers Compensation and Rehabilitation Act 2003* (Qld)<sup>434</sup>.

Für den Bundesstaat Victoria ergibt sich aus Sec. 7 *Accident Compensation (WorkCover Insurance) Act 1993* (Vic)<sup>435</sup> eine Versicherungspflicht für jegliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers aus den Vorschriften des *Accident Compensation Act 1985* (Vic). Dessen Sec. 82<sup>436</sup> setzt grundsätzlich eine Verletzung des Arbeitnehmers durch den Eintritt eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit voraus<sup>437</sup>.

## (2) Räumlicher Geltungsbereich

Keine dieser Vorschriften sieht explizit eine territorialen Beschränkung ihrer Anwendbarkeit vor. Die Bestimmung ihres räumlichen Geltungsbereichs erfordert daher die Ermittlung geeigneter Anknüpfungspunkte.

---

431 “Sec. 9 Liability of employers for injuries received by workers—general:

(1) A worker who has received an injury (and, in the case of the death of the worker, his or her dependants) shall receive compensation from the worker’s employer in accordance with this Act.

(2) Compensation is payable whether the injury was received by the worker at or away from the worker’s place of employment.

432 Der Ausdruck „*injury*” bezeichnet in diesem Zusammenhang sowohl den Arbeitsunfall als auch die Berufskrankheit, vgl. Sec. 4 *Workplace Injury Management and Compensation Act 1998* (NSW).

433 “Sec. 5 Workers' compensation scheme:

(1) This Act establishes a workers' compensation scheme for Queensland-- providing benefits for workers who sustain injury in their employment, for dependants if a worker's injury results in the worker's death, for persons other than workers, and for other benefits; and (...)”

“Sec. 8 Meaning of "accident insurance":

"Accident insurance" is insurance by which an employer is indemnified against all amounts for which the employer may become legally liable, for injury sustained by a worker employed by the employer for--

(a) compensation; and (...)”.

434 “Sec. 48 Employer's obligation to insure:

(1) Every employer must, for each worker employed by the employer, insure and remain insured, that is, be covered to the extent of accident insurance, against injury sustained by the worker for--

(a) the employer's legal liability for compensation; and (...)”.

435 “Sec. 7. Compulsory WorkCover insurance:

(1) An employer who in any financial year employs a worker within the meaning of section 5(1) of the Accident Compensation Act 1985i-

(a) must obtain and keep in force a WorkCover insurance policy with the Authority in respect of all of the employer's liability under the Accident Compensation Act 1985 and at common law or otherwise in respect of all injuries arising out of or in the course of or due to the nature of all employment with that employer on or after 4 p.m. on 30 June 1993ii; and

(b) must not at any one time keep in force more than one such policy.”.

436 “Sec. 82 Entitlement to compensation:

(1) If there is caused to a worker an injury arising out of or in the course of any employment the worker shall be entitled to compensation in accordance with this Act.

(2) If there is caused to a worker an injury arising out of or in the course of any employment which results in or materially contributes to the death of the worker the worker's dependants shall be entitled, subject to this Act, to compensation in accordance with this Act.”.

437 Eine Legaldefinition der Verletzung („*injury*“) findet sich in Sec. 5 des Acts; vgl. auch *Boyes/O’Lohlen*, Accident Compensation, s 5, S. 1278.3.

## (a) Qualifikation der Workers Compensation

Denkbar erscheint zunächst, die *Workers Compensation* allgemeinen internationalprivatrechtlichen Anknüpfungsgegenständen zuzuordnen und damit Anknüpfungspunkte für eine Anwendbarkeit der fraglichen Normen zu gewinnen.

Eine solche Qualifikation der *Workers Compensation* bereitet jedoch Probleme: Die durch die Vorschriften begründete Haftpflicht des Arbeitgebers kann weder klar als deliktisch, noch als vertraglich qualifiziert werden; eindeutige Anknüpfungspunkte fehlen folglich<sup>438</sup>.

Notwendig ist daher eine Auslegung der Vorschriften im Hinblick auf die durch ihren Regelungscharakter implizierte notwendige Verbindung zum Forum. Dies kommt einer Qualifikation *sui generis* gleich<sup>439</sup> und macht eine eigenständige Ermittlung geeigneter Anknüpfungspunkte erforderlich.

## (b) Anknüpfungspunkte

In allen drei Staaten finden sich zwingende Auslegungsregeln, die in den sog. „*Interpretation Acts*“<sup>440</sup> normiert sind und bei der Bestimmung von Anknüpfungspunkten Bedeutung erlangen<sup>441</sup>. Im Hinblick auf die Vorgaben dieser „*Interpretation Acts*“ käme es zum einen in Betracht, die Ansässigkeit der beteiligten Parteien, also „*worker*“ und „*employer*“<sup>442</sup> im jeweiligen Versicherungsstaat zu fordern. Zum anderen könnte das Arbeitsverhältnis („*employment*“) als Anknüpfungspunkt angesehen werden und damit im Versicherungsstaat lokalisierbar sein müssen. Schließlich könnte auch der Ort des schädigenden Ereignisses als Verbindung zum Versicherungsstaat angesehen werden.<sup>443</sup>

Wie der *High Court of Australia* in einer grundlegenden Entscheidung zu dieser Problematik<sup>444</sup> aufgezeigt hat, wird eine generelle Anknüpfung an Nationalität, und Wohnort des Arbeitnehmers oder den Sitz des Arbeitgebers der Intention der Vorschriften nicht gerecht. Anders als etwa Gesetze, die den Personenstand betreffen, könne aus der Natur der *Workers Compensation* nicht geschlossen werden, dass die sich hieraus ergebenden Rechtsfolgen der Person des Verpflichteten oder des Berechtigten folgen. Auch die Ergebnisse, die eine solche Anknüpfung erbrächte, würden dem Charakter der *Workers Compensation* nicht gerecht. Es könne nicht angenommen werden, dass das nationale Unfallversicherungssystem jede arbeitsbedingte Schädigung, egal wo auf der Welt sie sich realisiert, nur deshalb erfassen will, weil die Beteiligten Staatsbürger des jeweiligen Staates sind. Ebenso wenig aber entspräche es diesem Charakter, Ansprüche generell aufgrund der fremden Staatsangehörigkeit eines der Beteiligten zu verneinen.<sup>445</sup>

---

438 Vgl. *Sykes/Pryles*, Australian Private International Law, S. 582.

439 *Tilbury/Davis/Opeskin*, Conflict of Laws in Australia, S. 301, 304.

440 Sec. 35 (1)(b) *Acts Interpretation Act* 1954 (Qld): “(1) In an Act (...) (b) a reference to a locality, jurisdiction or other thing is a reference to such a locality, jurisdiction or other thing in and of Queensland.”. Entsprechende Regelungen für New South Wales trifft Sec. 12 *Interpretation Act* 1987 (NSW), für Victoria Sec. 48 *Interpretation of Legislation Act* (Vic).

441 Vgl. *Tilbury/Davis/Opeskin*, Conflict of Laws in Australia, S. 300, 304.

442 U.U. auch Angehörige.

443 Vgl. *Bartley/Brown*, in: *Riordan*, The laws of Australia, 25.1. Statutory Interpretation, Rdnr. 30. Vgl. auch *Mills/Olsney-Fraser*, in: *Gibbs*, Halsbury’s Laws of Australia, 450 *Workers Compensation*, Rdnr. 450-65.

444 *Mynott v Bernard* (1939) 62 CLR 68.

445 *Mynott v Barnard*, (1939) 62 CLR 68, 77.

Naheliegender erschiene es dagegen nach der Argumentation des *High Court of Australia*, an das *Arbeitsverhältnis* anzuknüpfen<sup>446</sup>. Folgt man dieser Ansicht, stellt sich nun aber die Frage, wo das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf den Schutz vor Arbeitsunfällen zu lokalisieren ist:

Zum einen könnte erwogen werden, den Ort des Vertragsschlusses heranzuziehen, da die Gewährung von Unfallversicherungsschutz jedenfalls zu den gesetzlichen Verpflichtungen, die sich aus dem Abschluss des Arbeitsvertrages ergeben, gehört<sup>447</sup>. Hiergegen spricht jedoch, dass die Haftung des Arbeitgebers aus den *Workers Compensation*-Vorschriften selbst keineswegs als *vertragliche* Haftung angesehen wird, da sie durch Regelungen der Parteien im Arbeitsvertrag nicht beeinflussbar ist. Daneben ist zu bedenken, dass zwischen dem Arbeitgeber und anderen möglichen Berechtigten, etwa den Angehörigen des Verletzten, überhaupt keine vertraglichen Beziehungen bestehen. Hier kann es nicht darauf ankommen, nach welcher Rechtsordnung sich der Arbeitsvertrag beurteilt. Hinzukommt, dass die den Arbeitsvertrag bestimmende Rechtsordnung unter Umständen durch Vereinbarung der Parteien selbst determiniert werden kann. Diese Möglichkeit hätte die nicht zu tolerierende Folge, dass die Parteien auch das Bestehen oder Nichtbestehen einer Verantwortlichkeit des Arbeitgebers aus einer Schädigung des Arbeitnehmers bestimmen könnten.<sup>448</sup> Gegen eine Berücksichtigung des Arbeitsvertragsstatuts spricht schließlich, dass die australischen *Workers Compensation*-Systeme auch bei nichtigem Arbeitsvertrag oder bei nur scheinbar selbstständigen Tätigkeiten, Fällen also, in denen kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, greifen können<sup>449</sup>.

Zum anderen könnte das Arbeitsverhältnis dort zu lokalisieren sein, wo die Arbeit tatsächlich ausgeführt wird. Diese Ansicht wird durch die australische Rechtsprechung vertreten<sup>450</sup>. In der Leitentscheidung „*Mynott v Barnard*“<sup>451</sup> stellte der *High Court of Australia* fest, dass die Regelungen der *Workers Compensation* der Sicherung des Arbeitnehmers vor den Gefahren bei der Arbeitsausübung dienen und daher in unlösbarem räumlichen Bezug zu dieser stehen<sup>452</sup>. Als entscheidender Anknüpfungspunkt müsse daher der Ort der Arbeitsverrichtung durch die territorialen Vorgaben der „*Interpretation Acts*“ erfasst werden. Folglich fänden die durch die *Workers Compensation* konstituierten Rechtsfolgen ohne weitergehende Regelung auch nur auf eine Arbeitsausführung und damit eine Schädigung innerhalb der Grenzen des normsetzenden Staates Anwendung<sup>453</sup>.

Der allgemeine Anwendungsbereich der *Workers Compensation* Vorschriften ist folglich auf Unfälle und Berufskrankheiten beschränkt, die innerhalb des Versicherungsstaates eintreten<sup>454</sup>. Eine Versicherungspflicht ergibt sich also im Normalfall für jeden Arbeitnehmer, der

---

446 *Mynott v Barnard*, (1939) 62 CLR 68, 78.

447 Vgl. *Moorhouse*, in: *Riordan*, The laws of Australia, 26.1. Individual Employment, Rdnr. 118.

448 Vgl. *Mynott v Barnard* (1939) 62 CLR 68, 78 ff.

449 Vgl. *Paine*, in: *Riordan*, The laws of Australia, 26.5. Workers' Compensation, Rdnr. 30. Zur Frage der Definition des Arbeitnehmers vgl. auch *Clayton/Johnstone/Sceats*, Austl J Lab L 15 (2) 2002, S. 115 f.; *Macken/Brooks/Gibson*, in: *Gibbs*, Halsbury's Laws of Australia, 165 Employment, Rdnr. 165-160; *Australian Business Limited*, WorkplaceInfo, Encyclopaedia (Employee), S. 2.

450 Richtungsweisend diesbezüglich die Entscheidung *Mynott v Barnard* (1939) 62 CLR 68. Dieser folgend etwa *Dodd v Executive Air Services Pty Ltd* [1975] VR 668.

451 (1939) 62 CLR 68.

452 Vgl. *Mynott v Barnard* (1939) 62 CLR 68, 92 (*Dixon J.*).

453 *Mynott v Barnard* (1939) 62 CLR 68, 87, 89 (*Rich J.*). Generell auf den Ort abstellend, an dem das schädigende Ereignis eingetreten ist *Mynott v Barnard* (1939) 62 CLR 68, 86 (*Latham CJ.*). Ausnahmen von dieser territorialen Beschränkung in Sonderfällen grenzüberschreitender Tätigkeit zulassend, das insoweit von den übrigen Richtern abweichende Urteil von *Dixon J.* in *Mynott v Barnard* (1939) 62 CLR 68, 93.

454 Vgl. *Blundell*, in: *Mills*, Mills Workers Compensation, s 13, S. 1850.

durch eine Arbeitsausübung in diesem Staat der Schädigungsgefahr ausgesetzt ist und daher ein Haftungsrisiko des Arbeitgebers begründet<sup>455</sup>.

Eine über diesen generellen Anwendungsbereich hinausgehende Reichweite der Vorschriften kann nur durch entsprechende ausdrückliche Regelung des Gesetzgebers begründet werden<sup>456</sup>.

## bb) Erweiternde und beschränkende Vorschriften

Im Hinblick auf grenzüberschreitende Fallgestaltungen haben alle australischen Staaten von ihrer Kompetenz<sup>457</sup> zur Erweiterung dieses generellen Anwendungsbereichs der *Workers Compensation*-Vorschriften Gebrauch gemacht<sup>458</sup>.

### (1) Neuregelung in New South Wales, Queensland und Victoria

In New South Wales, Queensland und Victoria wurden auf Basis zwischenstaatlicher Vereinbarung<sup>459</sup> hierzu im Wesentlichen gleichlautende Regelungen erlassen<sup>460</sup>. Queensland

---

455 *Victorian WorkCover Authority*, All about WorkCover and WorkSave Victoria for Employers; *WorkCover Queensland*, A quick guide for Employers, S. 8; *WorkCover NSW*, [http://web.workcover.nsw.gov.au/html/wcomp/e\\_CrossBorder.asp](http://web.workcover.nsw.gov.au/html/wcomp/e_CrossBorder.asp) (22. 7. 2003).

456 *Bartley/Brown*, in: *Riordan*, The laws of Australia, 25.1. Statutory Interpretation, Rdnr. 30.

457 Eine solche Kompetenz zum Erlass von Vorschriften mit extraterritorialer Wirkung unter der Voraussetzung einer gewissen Verbindung des Sachverhalts zum normsetzenden Staat ist heute in Australien anerkannt; *Tilbury/Davies/Opeskin*, Conflict of Laws in Australia, S. 292; vgl. dort insb. die Diskussion der Entscheidung *Union Steamship Co of Australia Pty Ltd v King* (1988) 166 CLR 186. Zur diesbezüglichen Problematik im Hinblick auf den kolonialen Status Australiens siehe *ebd.* S. 288.

458 Vgl. *Paine*, in: *Riordan*, The laws of Australia, 26.5. Workers' Compensation, Rdnr. 21 ff.

459 *Agreement, noted at the Workplace Relations Ministers' Council on May 24<sup>th</sup> 2002*; *WorkCover Queensland Amendment Bill 2002*, Expl. Notes, S. 3 ff. Jedenfalls zwei der anderen australischen Staaten, South Australia und Western Australia, wollen in absehbarer Zeit gleichlautende Regelungen erlassen, vgl. New South Wales, *Legislative Assembly Hansard*, November 20<sup>th</sup> 2002, Article No. 5, S. 7143.

460 Sec. 9AA *Workers Compensation Act 1987* (NSW):

“Liability for compensation:

(1) Compensation under this Act is only payable in respect of employment that is connected with this State.

(2) The fact that a worker is outside this State when the injury happens does not prevent compensation being payable under this Act in respect of employment that is connected with this State.

(3) A worker's employment is connected with:

(a) the State in which the worker usually works in that employment, or

(b) if no State or no one State is identified by paragraph (a), the State in which the worker is usually based for the purposes of that employment, or

(c) if no State or no one State is identified by paragraph (a) or (b), the State in which the employer's principal place of business in Australia is located.

(4) In the case of a worker working on a ship, if no State or no one State is identified by subsection (3), a worker's employment is, while working on a ship, connected with the State in which the ship is registered or (if the ship is registered in more than one State) the State in which the ship most recently became registered.

(5) If no State is identified by subsection (3) or (if applicable) (4), a worker's employment is connected with this State if:

(a) the worker is in this State when the injury happens, and

(b) there is no place outside Australia under the legislation of which the worker may be entitled to compensation for the same matter.

(6) In deciding whether a worker usually works in a State, regard must be had to the worker's work history with the employer and the intention of the worker and employer. However, regard must not be had to any temporary arrangement under which the worker works in a State for a period of not longer than 6 months.

und Victoria haben darüber hinaus von der durch das Übereinkommen vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, Sonderregelungen für Fälle der Berührung mit Staaten außerhalb Australiens zu schaffen. Die Vorschriften der drei Staaten, die insbesondere Fragen der Ein- und Ausstrahlung normieren, sollen im Hinblick auf ihre grundsätzlichen Regelungsgehalt bereits an dieser Stelle erläutert werden, da aus ihnen auch eine Klarstellung im Hinblick auf die dauerhafte grenzüberschreitende Beschäftigung und die daraus folgende Versicherungspflicht von Arbeitnehmern folgt. Aus dem Wortlaut der Vorschriften ergibt sich zum einen eine Erweiterung des Anwendungsbereichs der Haftungsregelungen auf schädigende Ereignisse außerhalb des jeweiligen Staatsgebiets<sup>461</sup>. Diese Erweiterung steht unter der Voraussetzung einer Verbindung des Arbeitsverhältnisses zum normsetzenden Staat<sup>462</sup>:

„The fact that a worker is outside this State when the injury happens does not prevent compensation being payable under this Act in respect of employment that is connected with this State.”

(Sec. 9AA (2) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW) Sec. 113 (2) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); Sec. 80 (2) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic))

Zur Bestimmung der notwendigen Verbindung zum Versicherungsstaat sehen die Vorschriften eine dreistufige Prüfung vor, wobei die Erfüllung einer Stufe die Prüfung der weiteren Stufen entfallen lässt<sup>463</sup>:

„A worker’s employment is connected with:

(a) the State in which the worker usually works in that employment, or

(b) if no State or no one State is identified by paragraph (a), the State in which the worker is usually based for the purposes of that employment, or

(c) if no State or no one State is identified by paragraph (a) or (b), the State in which the employer’s principal place of business in Australia is located.”

(Sec. 9AA (3) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 113 (3) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); Sec. 80 (3) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic))

Primärer Anknüpfungspunkt ist der übliche Beschäftigungsort. Subsidiär wird auf den Ort abgestellt, von dem aus der Arbeitnehmer üblicherweise tätig wird. Ist auch dieser nicht zu identifizieren, kommt es schließlich auf den Hauptsitz des Arbeitgebers im Inland an.

---

(7) Compensation under this Act does not apply in respect of the employment of a worker on a ship if the *Seafarers Rehabilitation and Compensation Act* 1992 of the Commonwealth applies to the worker’s employment.

(8) In this section:

"ship" means any kind of vessel used in navigation by water, however propelled or moved, and includes:

(a) a barge, lighter, or other floating vessel, and

(b) an air-cushion vehicle, or other similar craft, used wholly or primarily in navigation by water.

"State" includes Territory and, in a geographical sense, a State’s or Territory’s relevant adjacent area as described in Schedule 1.”

Vgl. auch die im wesentlichen gleichlautenden Vorschriften Sec. 113 *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld) („*Employment must be connected with State*”) und Sec. 80 *Accident Compensation Act* 1985 (Vic) („*Entitlement to compensation only if employment connected with Victoria*”).

461 Vgl. Explanatory Notes, *Workcover Queensland Amendment Bill* 2002 (Qld), S. 14.

462 Zum Erfordernis einer, wenn auch weit auszulegenden Verbindung mit dem normsetzenden Staat für die Annahme einer Gesetzgebungsbefugnis der australischen Staaten siehe *Tilbury/Davis/Opeskin*, *Conflict of Laws in Australia*, S. 293.

463 Vgl. *WorkCover Queensland*, For employers, Fact sheets, Interstate and Overseas Arrangements 2003/2004, S.1.; *Victorian WorkCover Authority*, Cross Border, S. 2.



Im Hinblick auf Schadensereignisse innerhalb des jeweiligen Staatsgebiets beinhaltet die Regelung gleichzeitig eine Einschränkung der Haft- und der daraus folgenden Versicherungspflicht des Arbeitgebers<sup>464</sup>: Ergibt sich bei der Prüfung der Voraussetzungen eine ausreichende Verbindung zu einem anderen australischen Staat, wird dieser als Versicherungsstaat bestimmt; eine Versicherungspflicht im Unfallstaat entfällt. Erstere Vorgabe gilt allerdings nur, wenn die fragliche Verbindung zu einem der Staaten mit gleichlautenden Bestimmungen der Haft- und Versicherungspflicht besteht<sup>465</sup>. Eine Versicherungspflicht in einem anderen Staat könnte durch einseitige Regelung ansonsten gerade nicht begründet werden<sup>466</sup>. Dieser Problematik wird hier durch die genannte entsprechende Anerkennungsbestimmung Rechnung getragen.

Daneben wird die Haft- und Versicherungspflicht für Schadensereignisse innerhalb des jeweiligen Staatsgebiets auch allgemein eingeschränkt.

Zunächst erfassen die Vorschriften mit der Neuregelung generell nur noch Unfälle und Berufskrankheiten, die eine ausreichende Verbindung zum normsetzenden Staat aufweisen<sup>467</sup>:

„Compensation under this Act is only payable in respect of employment that is connected with this State.”

(Sec. 9AA (1) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 113 (1) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); ähnlich auch Sec. 80 (1) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic))

Diese Vorgabe gilt auch, wenn sich der Schadensfall innerhalb des Staatsgebiets ereignet. Fehlen oben genannte Anknüpfungspunkte, kann jedoch auch der Schädigungsort als Verbindung zum normsetzenden Staat genügen. Voraussetzung hierfür ist aber, dass dem verletzten Arbeitnehmer keine Kompensationsansprüche im Ausland zustehen:

„If no State is identified by subsection (3) or (if applicable) (4), a worker’s employment is connected with this State if:

(a) the worker is in this State when the injury happens, and

(b) there is no place outside Australia under the legislation of which the worker may be entitled to compensation for the same matter.”

---

464 Vgl. Explanatory Notes, *Workcover Queensland Amendment Bill* 2002 (Qld), S. 12.

465 Sec. 9AB *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); ebenso Sec. 114 *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld):

“Recognition of determination of State of connection in another State:

If a designated court makes a determination of the State with which a worker’s employment is connected for the purposes of a corresponding law, that State is to be recognised for the purposes of section 9AA as the State with which the worker’s employment is connected.

(4) In this section:

"corresponding law" means the provisions of the statutory *Workers Compensation* scheme of another State that corresponds with section 9AA.

"designated court" means:

(a) the Supreme Court of a State in which a corresponding law is in force, or

(b) a court, tribunal or other decision-making body of a State in which a corresponding law is in force that is declared by the regulations to be a designated court for the purposes of this section.

"State" includes Territory.”

Eine vergleichbare Regelung trifft auch Sec. 91C *Accident Compensation Act* 1985 (Vic).

466 Zur notwendigen Einseitigkeit autonomer sozialrechtlicher Kollisionsnormen vgl. unter Einleitung A.III, S. 28 ff.

467 Vgl. Explanatory Note, *Workers Compensation Legislation Amendment Bill* 2002 (NSW), S. 1.; *Victorian WorkCover Authority, Cross Border*, S. 1.

(Sec. 9AA (5) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 113 (5) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); Sec. 80 (5) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic)).

Eine Einschränkung der allgemeinen Haft- und Versicherungspflicht im Hinblick auf Schadensereignisse innerhalb der Staatsgrenzen zeigt sich demnach in Gestalt einer Regelung zur Vermeidung von Doppelkompensation mit Anordnung der Subsidiarität des eigenen Versicherungssystems.

## (2) Sonderregelungen für Auslandsbezug in Queensland und Victoria

### (a) Queensland

Für Fallgestaltungen, die nicht nur inneraustralische *cross-border*-Sachverhalte betreffen, sondern Auslandsbezug aufweisen, bestehen neben diesen Neuregelungen in Queensland Sonderregelungen<sup>468</sup>, die sowohl für Schadensereignisse innerhalb als auch außerhalb des Staates eine weitergehende Verbindungen zur Begründung der Haft- und Versicherungspflicht fordern<sup>469</sup>. Zwar wird auch hier die Haft- und Versicherungspflicht des Arbeitgebers auf Schädigungen außerhalb Queensland ausgedehnt. Voraussetzung für diese Ausweitung ist jedoch die Feststellung eines innerstaatlichen Schwerpunkts des Arbeitsverhältnisses:

“If-

(a) an injury is sustained by a worker in another country in circumstances that, had the injury been sustained in Queensland, compensation would have been payable; and

(b) at the time of the injury, the worker's principal place of employment was in Queensland;

compensation is payable as if the injury were sustained in Queensland.”

(Sec. 115 (1) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld))

Zur Bestimmung dieses Schwerpunkts des Arbeitsverhältnisses wird zum einen wieder an den Ort der üblichen Arbeitsausführung angeknüpft. Ist dieser nicht eindeutig zuzuordnen, da

---

468 Sec. 115 *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld):

”Overseas arrangements:

(1) If-

(a) an injury is sustained by a worker in another country in circumstances that, had the injury been sustained in Queensland, compensation would have been payable; and

(b) at the time of the injury, the worker's principal place of employment was in Queensland; compensation is payable as if the injury were sustained in Queensland.

(2) If-

(a) an injury is sustained by a worker in Queensland; and

(b) at the time of the injury, the worker's principal place of employment was in another country; compensation is not payable for the injury.

(3) For this section, a worker's principal place of employment is in a country if-

(a) the worker usually works in that country; or

(b) for a worker who usually works in more than 1 country--the employer's principal place of business is in that country.

(4) In deciding whether a worker usually works in a country, regard must be had to the worker's work history with the employer and the intention of the worker and employer.

(5) However, regard must not be had to any temporary arrangement under which the worker works in a State or country for a continuous period of not longer than 6 months.”.

469 Vgl. *WorkCover Queensland*, For employers, Fact sheets, Interstate and Overseas Arrangements 2003/2004, S. 1.

der Arbeitnehmer üblicherweise und in gleichem Maße in mehr als einem Staat beschäftigt wird, entscheidet der Hauptgeschäftssitz des Arbeitgebers<sup>470</sup>:

„For this section, a worker's principal place of employment is in a country if--

- (a) the worker usually works in that country; or
- (b) for a worker who usually works in more than 1 country--the employer's principal place of business is in that country.”

(Sec. 115 (3) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld)).

Anders als in intranationalen Fallgestaltungen reicht es demnach nicht aus, dass der Arbeitgeber grundsätzlich von einer Basis innerhalb des Staatsgebietes aus tätig wird. Ebenso wenig kann der Hauptsitz des Arbeitgebers allein die notwendige Verbindung zum Versicherungsstaat schaffen, wenn der Arbeitnehmer nicht wenigstens teilweise dort tätig wird.

Einschränkungen werden auch für den Fall des Eintritts des schädigenden Ereignisses *innerhalb* Queensland getroffen. Entfiel die Haft- und Versicherungspflicht nach den allgemeinen *cross-border* –Vorschriften in solchen Fällen nur, wenn dem Arbeitnehmer Kompen-sationsansprüche im Ausland zustehen, scheidet sie hier bereits dann aus, wenn der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses im Ausland liegt:

“If--

- (a) an injury is sustained by a worker in Queensland; and
  - (b) at the time of the injury, the worker's principal place of employment was in another country;
- compensation is not payable for the injury.”

(Sec. 115 (2) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld))

Diese Einschränkung ist nicht unerheblich, da sie, wie eben gesehen, nicht nur dann ein-greift, wenn etwa der Arbeitnehmer üblicherweise nicht im Versicherungsstaat tätig ist. Auch wenn die Beschäftigung dort ein beträchtliches Ausmaß annimmt, der Arbeitnehmer aber gleichzeitig auch im etwa selben Maße im Ausland tätig ist, entfällt die Haft- und Versiche-rungspflicht, wenn sich der Hauptsitz des Arbeitgebers ebenfalls im Ausland befindet.

## (b) Victoria

Neben Queensland hat auch Victoria von der Möglichkeit, besondere Regelungen für Fall-gestaltungen mit Auslandsbezug zu schaffen, Gebrauch gemacht. Sec. 84 *Accident Compens-ation Act* 1985 (Vic)<sup>471</sup>, der bis zur Neuregelung bereits eine Versicherungspflicht für be-

---

470 Vgl. auch *Paine*, in: *Riordan*, *The laws of Australia*, 26.5. *Workers' Compensation*, Rdnr. 26.

471 “84. Compensation for workers injured outside Victoria:

S. 84(1) amended by No 95/2003 s. 17(1).

(1) Where an employer who resides or has a place of business in Victoria engages a worker in Victoria and an injury is caused to or suffered by the worker outside Australia in circumstances which had the in-jury occurred in Victoria would have entitled the worker or the worker's dependants to compensa-tion—

(a) the worker; or

(b) in the case of the death of the worker, the worker's dependants—  
shall be entitled to compensation in accordance with this Act.

[...]

(4) This section does not apply in respect of an injury caused to or suffered by a worker outside Australia if the worker—

(a) has never resided in Australia; or

stimmte Fälle der Arbeitsausübung außerhalb Victorias enthielt, wurde nun explizit auf potentielle Schadensfälle außerhalb Australiens beschränkt. Nach dieser Vorschrift besteht Versicherungsschutz für Beschäftigte außerhalb Australiens, wenn diese von einem australischen Arbeitgeber in Victoria eingestellt wurden. Versicherungsschutz wird jedoch nicht gewährt, wenn der betreffende Arbeitnehmer nie in Australien ansässig war oder im Zeitpunkt des Unfalls seinen australischen Wohnsitz aufgegeben hat. Als kombinierte Anknüpfungspunkte werden hier also der Sitz des Arbeitgebers, der Ort der Begründung des Arbeitsverhältnisses und der Wohnsitz des Versicherten normiert.

### (3) Anwendbarkeit der allgemeinen Cross-Border - Vorschriften auf internationale Fälle

Angesichts der ausdrücklichen Sonderregelungen Queenslands und Victorias für internationale Fallgestaltungen, besonders aber angesichts der offensichtlichen Bezugnahme auf korrespondierendes Recht anderer australischer Staaten in den oben besprochenen Neuregelungen, drängt sich die Frage auf, ob und inwieweit diese neuen Regelungen zur Beurteilung internationaler Fallgestaltungen herangezogen werden können.

Jedenfalls auf den ersten Blick scheinen die Regelungen nur für intranationale Konfliktfälle geschaffen zu sein, da eine mehrseitige Bestimmung der Versicherungspflicht nur im Hinblick auf andere australische Staaten erfolgt<sup>472</sup> und auch das nur dann, wenn diese in Zukunft ebensolche Vorschriften erlassen<sup>473</sup>. Wie aber bereits erläutert<sup>474</sup>, ist diese Beschränkung schon durch die Besonderheit der zwingenden Einseitigkeit von nationalen Kollisionsnormen im Sozialrecht begründet, da der einzelne Staat außerhalb von zwischenstaatlichen Vereinbarungen immer nur über die Voraussetzungen eines Versicherungsverhältnisses im eigenen Land entscheiden kann, nicht aber über die anderer Staaten. Die im Hinblick auf diesen Teil der Regelung ausdrücklich genannte Beschränkung der Geltung auf andere *States* und *Territories* mit entsprechender Gesetzgebung ergibt sich also schon aus der Natur der Sache. Sie ist nicht geeignet auf eine generelle Beschränkung des Regelungsgehalts auf nationale Fallgestaltungen schließen zu lassen. Zum einen ist bereits im Wortlaut der Vorschriften eine eindeutige Bezugnahme nur auf intranationale Konfliktfälle nicht durchgehalten<sup>475</sup>. Dies legt die Geltung des Normkomplexes auch auf internationale Konfliktfälle nahe. Zum anderen bedeutet die ausdrückliche Beschränkung auf intranationale Fragen in einigen Regelungsbereichen der Vorschrift nicht, dass dies für die Vorschrift insgesamt gilt – also auch für Regelungsbereiche, die ihrem Wortlaut nach auch auf internationale Fragen anwendbar erscheinen.

Eine solche Interpretation zeigt sich etwa auch in einer Entscheidung des *Supreme Court of Victoria*<sup>476</sup> zu einer Vorgängervorschrift der hier in Frage stehenden neuen Regelung. Diese Vorschrift erweiterte den Anwendungsbereich des *Workers Compensation Acts 1958 (Vic)* zunächst auf bestimmte Konstellationen im *intranationalen* Verhältnis und schließlich – ohne

---

(b) had ceased to reside in Australia at the time the injury occurred.”

472 Vgl. Sec. 9AA (3) *Workers Compensation Act 1987 (NSW)*; Sec. 113 (3) *Workers Compensation and Rehabilitation Act 2003 (Qld)*; Sec. 80 (3) *Accident Compensation Act 1985 (Vic)*.

473 Sec. 9AB (1) *Workers Compensation Act 1987 (NSW)*; Sec. 114 (1) *Workers Compensation and Rehabilitation Act 2003 (Qld)*; Sec. 91 C *Accident Compensation Act 1985 (Vic)*.

474 Vgl. oben A.I.2.a)bb)(1), S. 89 ff. und Einleitung A.III, S. 28 ff.

475 Sec. 9AA (4)(b) *Workers Compensation Act 1987 (NSW)*; Sec. 113 (4)(b) *Workers Compensation and Rehabilitation Act 2003 (Qld)*; Sec. 80 (5)(b) *Accident Compensation Act 1985 (Vic)*: “[If] there is no place *outside Australia* under the legislation of which the worker may be entitled to compensation for the same matter” (Hervorhebung nicht im Original).

476 *Dodd v Executive Air Services Pty Ltd* [1975] VR 668.

erneute nationale Bezugnahme – ganz allgemein auf Unfälle außerhalb Victorias<sup>477</sup>. Das Gericht stellte ausdrücklich fest, dass die Beschränkung auf intranationale Fälle in Teilbereichen der Vorschrift nicht auf eindeutig allgemein formulierten Teile auszuweiten sei. Diese gälten auch in internationalen Fällen - der Terminus „*outside Victoria*“ umfasse alle Orte der Welt, die eben nicht in Victoria liegen<sup>478</sup>.

Zweifel am Geltungsanspruch der Vorschriften für internationale Fälle könnten sich aber im Hinblick auf die Regelungsabsicht des Gesetzgebers ergeben. Sowohl bei Abschluss der zwischenstaatlichen Vereinbarung, die Grundlage der Neuregelung war, als auch im darauf folgenden Gesetzgebungsverfahren, stand der Bedarf an klaren Bestimmungen in nationalen Konfliktfällen im Vordergrund<sup>479</sup>. Die Regelung internationaler Fallgestaltungen hingegen blieb den Staaten freigestellt<sup>480</sup>.

Die Tatsache, dass nur Queensland und – teilweise – auch Victoria von dieser Möglichkeit durch spezielle Normsetzung Gebrauch gemacht hat, bedeutet jedoch nicht, dass etwa in New South Wales internationale Fallgestaltungen gänzlich ungeregt bleiben sollten. Dies zeigt sowohl eine historische als auch eine systematische Auslegung: Die Neuregelung ersetzt in New South Wales eine Vorschrift, die eindeutig intranationale und internationale Fälle regelte<sup>481</sup>. Die Annahme, internationale Fälle sollten nach Wegfall dieser Vorschrift ungeregt bleiben, bzw. unter Rückgriff auf die Grundregelung regelmäßig nicht zu einer Haft- und Versicherungspflicht führen, erscheint nicht haltbar. Sie bedeutete einen erheblichen Rückschritt und wäre mit der bisherigen Entwicklung der Gesetzgebung nicht konsistent. Hier zeigte sich in der Vergangenheit eine Tendenz zur Ausweitung des Anwendungsbereichs der Vorschriften der *Workers Compensation*<sup>482</sup>. Diese Entwicklung gründet sich auf dem Erfordernis, die Gesetzgebung an eine Internationalisierung der australischen Wirtschafts- und Arbeitswelt anzupassen, die weiterhin der Lebenswirklichkeit entspricht und in Zukunft wohl eher noch zunehmen wird<sup>483</sup>.

Gleiches gilt für die Regelung der Materie in Victoria. Auch hier war der Anwendungsbereich der *Workers Compensation*-Vorschriften und damit deren Schutzbereich über die Jahre kontinuierlich erweitert worden<sup>484</sup>. Die Möglichkeit einer Anknüpfung an den Wohnsitz des Versicherten in Australien für die Begründung von Versicherungsschutz durch die neue Regelung zeigt, dass für die hier erfasste Personengruppe eine besondere Verantwortlichkeit des Systems gesehen wird. Deren Schutzbedürfnis ist dabei im Zweifel bei Auslandsbeschäftigung in Ländern, deren Gesetzgebung kein vergleichbares Schutzniveau wie das der bekann-

---

477 Sec. 7 *Workers Compensation Act* 1958 (Vic): “[...] then if personal injury is caused to such a worker outside Victoria [...], he [...] would be entitled to compensation in accordance with this Act.”

478 *Dodd v Executive Air Services Pty Ltd* [1975] VR 668: “The words “*outside Victoria*” in the concluding portion of s 7 are not limited in their operation to areas outside Victoria referred to in paras (a), (b), and (c) but have their ordinary meaning, namely the rest of the world outside Victoria”.

479 Explanatory Notes, *Workcover Queensland Amendment Bill* 2002 (Qld), S. 3; New South Wales, *Legislative Assembly Hansard*, November 14<sup>th</sup> 2002, S. 6849. Parliament of Victoria, *Legislative Council Hansard*, October 20<sup>th</sup> 2003, S. 1512.

480 Vgl. Explanatory Notes, *Workcover Queensland Amendment Bill* 2002 (Qld), S. 4.

481 Sec. 13 *Workers Compensation Act* 1987 (NSW).

482 Vgl. *Boyes/O’Loughlen*, *Accident Compensation Victoria*, s 84-1, S. 1636; *Paine*, in: *Riordan*, *The laws of Australia*, 26.5. *Workers’ Compensation*, Rdnr. 21 ff.

483 Vgl. *Clayton/Johnstone/Sceats*, *Austl J Lab L* 15 (2) 2002, S. 153.

484 Vgl. *Boyes/O’Loughlen*, *Accident Compensation Victoria*, s 84-1, S. 1636.



ten Nachbarrechtsordnungen bietet<sup>485</sup>, höher als bei Beschäftigung in einem der anderen australischen Staaten.

Durch die Wohnsitzanknüpfung wird aber nicht ausgeschlossen, dass auch andere Verbindungen zum Staat, wie sie in den allgemeinen Anknüpfungsregelungen genannt sind, Versicherungsschutz begründen können.

Im Rahmen des Wortlauts der neuen australischen Vorschriften kann daher deren Geltung auch im internationalen Kontext bejaht werden.

- b) Bestimmung und Auslegung der Anknüpfungspunkte unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse
- aa) Anknüpfungspunkte

Wie die Diskussion der Vorschriften der Unfallversicherungsregelungen New South Wales<sup>485</sup>, Victorias und Queensland's ergeben hat, zeigt sich als ursprünglicher Anknüpfungspunkt zur Bestimmung der territorialen Reichweite der *Workers Compensation* der *Schädigungsort*, der am Ort der Arbeitsausübung liegt.

Ein Fehlen dieser Verbindung kann nur aufgrund spezieller Regelungen durch einen weitergehenden Nexus des Beschäftigungsverhältnisses zum Versicherungsstaat überwunden werden. Für den Fall des exterritorialen Schädigungsortes wird dabei primär an eine *übliche Beschäftigung im Versicherungsstaat* angeknüpft, nachrangig an den *Ort, von dem aus der Arbeitnehmer üblicherweise tätig* wird und schließlich an einen *inländischen Hauptgeschäftssitz* des Arbeitgebers.

Im Gegenzug zu dieser Erweiterung wird gleichzeitig die generelle Haft- und Versicherungspflicht aufgrund der Verbindung durch den Schädigungsort unter den Vorbehalt des *Fehlens außerstaatlicher Kompensationsansprüche* des Arbeitnehmers gestellt.

Im Falle Victorias ist daneben für internationale Fallgestaltungen der besondere kombinierte Anknüpfungspunkt *Sitz des Arbeitgebers, Ort der Begründung des Arbeitsverhältnisses* und *Wohnsitz des Versicherten* zu beachten.

Im Hinblick auf eine Haft- und Versicherungspflicht in Queensland besteht für Fälle mit Auslandsbezug der besondere Anknüpfungspunkt des *Schwerpunktes des Arbeitsverhältnisses*.

Während dieser bei Fehlen der Verbindung durch den Schädigungsort positiv eine Haft- und Versicherungspflicht begründet, schließt er eine solche trotz dieser Verbindung aus, wenn er als im Ausland gelegen festgestellt wird. Zur Bestimmung dieses Schwerpunktes kommt es auf den üblichen Beschäftigungsort an. Kann dieser nicht lokalisiert werden, erfolgt eine Hilfsanknüpfung an den Hauptgeschäftssitz des Arbeitgebers.

Zur Konkretisierung des gemeinsamen Anknüpfungspunktes des *üblichen Beschäftigungsortes* sehen die Vorschriften eine einzelfallbezogene Auslegung unter Berücksichtigung des bisherigen Verlaufs des Arbeitsverhältnisses und der gemeinsamen Vorstellungen der Parteien vor:

„In deciding whether a worker usually works in a State [country], regard must be had to the worker's work history with the employer and the intention of the worker and employer.”

(Sec. 9AA (6) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 113 (6), 114 (4) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); Sec. 80 (6) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic).)

485 Aufgrund des Ausschlusses von Kompensationsleistungen für Fälle, in denen bereits nach fremden Recht geleistet wurde (Sec. 84B *Accident Compensation Act* 1985 (Vic)), greift das heimische System tatsächlich auch nur, soweit Schutzlücken bestehen.

Unter Beachtung dieser Vorgabe soll nun im Folgenden eine Auslegung der ermittelten Anknüpfungspunkte zur Bestimmung der Versicherungspflicht in den bereits nach deutschem Recht untersuchten Fallgestaltungen dauerhafter Beschäftigung im Ausland oder bei einem ausländischen Arbeitgeber erfolgen.

bb) Auslegung der Anknüpfungspunkte bei besonderen Beschäftigungsverhältnissen

(1) Grundfall der dauerhaften Beschäftigung durch einen fremden Arbeitgeber

Beispiel V 1(A): Die deutsche Bekleidungsfirma B beschäftigt in ihren Vertriebsbüros in Sydney, Melbourne und Brisbane zehn Mitarbeiter.

Beispiel V 2(A): Der australische Chiphersteller C beschäftigt in einem Münchener Büro zwei Mitarbeiter, die dort eine Servicehotline für die deutschen Kunden C's betreuen.

Mit der Grundanknüpfung an den Ort des Schadensereignisses ergibt sich zunächst problemlos eine Haft- und Versicherungspflicht bei dauerhafter Beschäftigung von Arbeitnehmern in New South Wales bzw. Victoria durch deutsche Arbeitgeber (Beispiel V 1(A)), unabhängig von Sitz oder Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers<sup>486</sup>. Dies gilt auch für Arbeitnehmer in Queensland, da durch die Dauerhaftigkeit ihrer Beschäftigung keinerlei Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses im Ausland liegt.

Divergierende Lösungen ergeben sich in den einzelnen Staaten im Hinblick auf eine Versicherungspflicht der *in Deutschland dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmer* (Beispiel V 2(A)).

Befindet sich der Hauptsitz des australischen Arbeitgebers in New South Wales oder Victoria, kommt man bei der gemäß Sec. 9AA (3) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW) bzw. Sec. 80 (3) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic) erforderlichen Stufenprüfung zwar weder zu einer üblichen Beschäftigung in den beiden Staaten, noch zu einer dort gelegenen Basis, von der aus die Arbeitnehmer tätig werden. Die notwendige Verbindung zur Begründung einer Haft- und Versicherungspflicht ergibt sich jedoch aus einem australischen Hauptsitz des Arbeitgebers. Dieser Hauptsitz („*principal place of business*“) ist nicht frei nach tatsächlichen Kriterien zu bestimmen, sondern wird eindeutig durch seine Festlegung im Zuge der obligatorischen Registrierung des Unternehmens determiniert. Das Bestimmungsrecht wird lediglich durch die Vorgabe, dass der Arbeitgeber auch tatsächlich im Staat der Registrierung operieren muss, beschränkt.<sup>487</sup>

Eine solche Verbindung reicht nicht aus, um eine Versicherungspflicht in Queensland zu begründen. Der hier nach Sec. 115 (1) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003

486 Vgl. *Mynott v Barnard*, (1939) 62 CLR 68, 77. Vgl. etwa auch *Commissioner for Railways for the State of Queensland v Peters and another* (1991) 24 NSWLR 407.

487 *Ipp*, in: *Gibbs, Halsbury's Laws of Australia*, 120 Corporations, Rdnr. 120-7010. Grundsätzlich muss jedoch die Frage gestellt werden, ob diese sich aus den gesetzlichen Vorschriften ergebende zeitlich unbegrenzte Versicherungspflicht für die Auslandstätigkeit allein aufgrund des inländischen Hauptgeschäftssitzes, gewollt ist. Dieser stellt in intranationalen Fällen nur eine Hilfsanknüpfung dar wenn eine übliche Beschäftigung auch in keinem anderen australischen Staat auszumachen ist, um so eine eindeutige Zuordnung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Nach dem Wortlaut des Gesetzes gilt diese negative Anknüpfung aber nicht für eine übliche Beschäftigung *außerhalb* Australiens- mit der genannten Folge. Hier könnte daher eine ungewollte Regelungslücke vorliegen. Mangels Verwaltungspraxis ist jedoch noch nicht abzusehen, ob diese Regelungslücke – etwa durch teleologische Reduktion der neuen Vorschriften – geschlossen werden wird. Daher muss für die weitere Untersuchung von der uneingeschränkten wortlautgenauen Geltung der Vorschriften ausgegangen werden, auch wenn diese kollisionsrechtliches Konfliktpotential beinhalten.

(Qld) erforderliche Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses liegt aufgrund der Dauerhaftigkeit der Beschäftigung in Deutschland zweifellos dort, nicht aber in Queensland.

## (2) Dauerhafte Beschäftigung in ausländischen Niederlassungen und Tochterunternehmen

Beispiel V 3(A): Der Unternehmensberater U nimmt das Angebot seines deutschen Arbeitgebers an, dessen australische Niederlassung zu führen und übersiedelt nach Australien.

Beispiel V 4(A): In der deutschen Tochtergesellschaft des australischen Maschinenproduzenten M sind 10 Facharbeiter aus dem Mutterkonzern beschäftigt.

Mit Anknüpfung an den potentiellen oder tatsächlichen Schädigungsort im Versicherungsstaat ist eine Haft- und Versicherungspflicht anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer im jeweiligen australischen Staat tätig wird<sup>488</sup>.

Bei Beschäftigung in New South Wales und Victoria ist allerdings die Möglichkeit einer Umgehung der australischen Versicherungspflicht durch eine Versicherung des Arbeitnehmers in Deutschland denkbar<sup>489</sup>. In Betracht kommt, mangels Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung, der Abschluss einer freiwilligen Auslandsunfallversicherung des deutschen Arbeitgebers nach § 140 SGB VII. Die Voraussetzungen für eine Abschlußberechtigung, der Zusammenhang mit einer Beschäftigung bei einem deutschen Unternehmen ist in Fällen der Beschäftigung bei einem Subunternehmen anzunehmen, wenn es sich bei dem Beschäftigten nicht um eine „Ortskraft“ handelt. War der Arbeitnehmer bereits im deutschen Mutterkonzern beschäftigt, besteht die notwendige Verbindung zu diesem fort, auch wenn der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum beim ausländischen Subunternehmen eines deutschen Betriebes beschäftigt ist<sup>490</sup>.

Der deutsche Versicherungsschutz führte aber nur dann zur Befreiung von der Versicherungspflicht in den genannten Staaten, wenn der potentielle inländische Schädigungsort die einzige Verbindung des Arbeitsverhältnisses zum Versicherungsstaat darstellt<sup>491</sup>. Bei langandauernder Beschäftigung muss angenommen werden, dass der Arbeitnehmer als üblicherweise im jeweiligen australischen Versicherungsstaat beschäftigt angesehen wird („usually works“). Damit liegt auch bei der dauerhaften Beschäftigung bei Subunternehmen eine zwingende versicherungspflichtbegründende Verbindung vor<sup>492</sup>, unabhängig vom Bestehen der Auslandsunfallversicherung.

---

488 Sec. 9 AA (1), (5) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 115 (2) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); Sec. 80 (1), (5) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic).

489 Sec. 9 AA (5)(b) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 80 (5)(b) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic).

490 Vgl. Raschke, in: Schulin, HS-UV, S. 1416; Kater/Leube-Leube, § 140 SGB VII, Rdnr. 7; Lauterbach-Deisler, § 140 SGB VII, Rdnr. 23; Brackmann-Krasney, § 140 SGB VII, Rdnr. 15.

491 Sec. 9 AA (5) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 80 (5) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic): „If no State is identified by subsection (3), a worker’s employment is connected with this State if: (a) the worker is in this State when the injury happens, and (b) there is no place outside Australia under the legislation of which the worker may be entitled to compensation for the same matter.“ (Hervorhebung nicht im Original).

492 Sec. 9 AA (3)(a) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 80 (3)(a) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic). Dies gilt auch in Queensland, Sec. 115(2),(3)(a) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld).

Bei der Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen bei *deutschen Tochtergesellschaften oder Zweigstellen australischer Unternehmen* (Beispiel V 4(A)) kommt es mangels inländischen Tätigkeitsorts allein auf eine ausreichende *sonstige Verbindung* zum jeweiligen australischen Versicherungsstaat an<sup>493</sup>.

Eine Versicherungspflicht in Queensland entfällt dabei in jedem Falle bereits aufgrund der üblichen Beschäftigung in Deutschland<sup>494</sup>.

In New South Wales und Victoria könnte sich aber, genau wie Grundfall der Beschäftigung bei einem australischen Arbeitgeber, eine versicherungspflichtbegründende Verbindung aus einem australischen Hauptgeschäftssitz („*principal place of business*“) des Arbeitgebers ergeben<sup>495</sup>.

Diese Verbindung durch den Hauptgeschäftssitz des Arbeitgebers wäre unproblematisch anzunehmen, wenn das australische Mutterunternehmen als Arbeitgeber des Beschäftigten anzusehen ist. Entscheidend für diese Beurteilung ist die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses.

Die Arbeitgeberereignischaft des Mutterunternehmens erscheint dann zweifelhaft, wenn der Arbeitsvertrag mit dem Subunternehmen abgeschlossen wird. Tatsächlich wird es in solchen Fällen regelmäßig das Subunternehmen sein, dem die Arbeitgeberereignischaft zukommt: Geht das Subunternehmen rechtliche Verpflichtungen, wie den Abschluss eines Arbeitsvertrages, ein, ist normalerweise anzunehmen, dass dies im eigenen Namen, nicht im Namen der Muttergesellschaft geschieht<sup>496</sup>. Auch nach australischem Recht wird zur Identifizierung des Arbeitgebers daneben faktisch auf das Bestehen tatsächlicher Weisungsbefugnis gegenüber dem Arbeitnehmer abgestellt<sup>497</sup>, die im Regelfall bei der Zweigstelle oder Niederlassung liegen wird, in der der Arbeitnehmer tätig ist. Dabei bleibt die Frage der Beurteilung der Arbeitgeberereignischaft aber einzelfallbezogen: Auch wenn ein Arbeitsverhältnis mit dem ausländischen Subunternehmen begründet wird, kann die Arbeitgeberereignischaft und damit eine Verantwortlichkeit für die Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bei der Muttergesellschaft liegen, wenn etwa ein ursprünglich mit dieser bestehendes Arbeitsverhältnis nicht explizit aufgehoben wird sondern im Hinblick auf den Leistungsaustausch lediglich ruht<sup>498</sup>.

In Fällen, in denen das *Subunternehmen als Arbeitgeber* angesehen wird, stellt sich im Hinblick auf die Versicherungspflicht als nächste Frage, wo bei Niederlassungen und Tochtergesellschaften der „*principal place of business*“ zu lokalisieren ist. Unabhängig von einer fehlenden Arbeitgeberereignischaft der Muttergesellschaft bestünde die notwendige Verbindung zum australischen Versicherungsstaat, wenn der Hauptgeschäftssitz der Muttergesellschaft gleichzeitig auch als Hauptgeschäftssitz der untergeordneten Betriebseinheit anzusehen wäre- mithin auch in Australien läge:

Voraussetzung für das Tätigwerden eines Unternehmens in Australien oder der Gründung eines Subunternehmens ist die sog. „*registration*“ nach den Vorgaben des *Corporations Act*

---

493 Sec. 9 AA (2) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW) Sec. 113 (2) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); Sec. 80 (2) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic).

494 Sec. 115(2), (3)(a) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld).

495 Sec. 9 AA (3)(a) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW).

496 Vgl. *Ipp*, in: *Gibbs, Halsbury's Laws of Australia*, 120 Corporations, Rdnr. 120-3010.

497 *Macken/Brooks/Gibson*, in: *Gibbs, Halsbury's Laws of Australia*, 165 Employment, Rdnr. 165-1, 2. Für die Haft- und Versicherungspflicht in der *Workers Compensation* vgl. *Department of Industry*; New South Wales, S. 88; *dies.*, Victoria, S. 91 ff.; *Mescher*, in: *Gibbs, Halsbury's Laws of Australia*, 450 *Workers Compensation*, Rdnr. 450-2540.

498 So etwa in der Entscheidung *Christianos v Rohrlach* (1981) 55 AJLR 681.

2001 (Cth)<sup>499</sup>. Im Zuge dieser „*registration*“ muss das Unternehmen sowohl einen Ort bestimmen, an dem sein sog. „*registered office*“ liegt, als auch den Ort seines „*principal place of business*“<sup>500</sup>. In Abgrenzung zum „*registered office*“ ist der „*principal place of business*“ der Ort, an dem der Arbeitgeber, also hier das Subunternehmen, seine überwiegende Produktionstätigkeit entfaltet. Nicht abgestellt werden muss dagegen auf den Ort der zentralen Betriebsführung und Verwaltung.<sup>501</sup> Mit dieser Lokalisierung des „*principal place of business*“ am Ort der tatsächlichen produktiven Geschäftstätigkeit des Subunternehmens, kommt es für die Frage der Versicherungspflicht der dort Angestellten nicht auf den Standort des Mutterunternehmens an.

Dies bedeutet, dass im Regelfall mangels australischen Hauptgeschäftssitzes des Arbeitgebers weder das australische Mutterunternehmen noch das deutsche Subunternehmen für in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer in Australien haft- und versicherungspflichtig sind.

Etwas anderes könnte sich nur im Hinblick auf die Sonderregelung Victorias in internationalen Fallgestaltungen ergeben: Für die in Sec. 84 *Accident Compensation Act* 1985 (Vic) normierte kombinierte Anknüpfung ist es – im Gegensatz zu den eben geprüften Regelungen – zunächst nur erforderlich, dass der Arbeitgeber einen Betriebssitz („*a place of business*“) in Victoria innehat<sup>502</sup>, nicht aber zwingend seinen Hauptgeschäftssitz. Daneben muss der Arbeitnehmer in Victoria eingestellt worden sein, wobei es auf den tatsächlichen Ort des Vertragsschlusses ankommt<sup>503</sup>. Erfolgt dieser mit der australischen Muttergesellschaft an deren Sitz, wären auch dieser Anknüpfungspunkt in Victoria zu lokalisieren. Im Falle der dauerhaften Auslandsbeschäftigung wird eine Versicherungspflicht aber regelmäßig an der notwendigen dritten Verbindung zum Versicherungsstaat Victoria<sup>504</sup> scheitern, da der dauerhaft in Deutschland Beschäftigte, soweit er jemals in Australien ansässig war, jedenfalls seinen dortigen Wohnsitz aufgegeben haben wird. Eine solche Aufgabe ist zwar nicht schon bei kurzfristigem Auslandsaufenthalt anzunehmen und nach den Gesamtumständen des Einzelfalles zu beurteilen. Ein auf Dauer angelegter Arbeitsaufenthalt im Ausland wird aber in jedem Falle als eine Aufgabe des Wohnsitzes im Sinne der Vorschrift anzusehen sein, selbst dann, wenn der Arbeitnehmer vorhat, irgendwann wieder zurückzukehren.<sup>505</sup>

### (3) Dauerhafte Auslandsbeschäftigung von Arbeitnehmern ohne feste Ortsbindung

Beispiel V 5(A): Der australische Reiseveranstalter A beschäftigt zur regelmäßigen Durchführung pauschaler Rundreisen in Deutschland zwei fest angestellte deutsche Reiseleiter, die die Reisegruppen an den verschiedenen Ankunftsorten abholen und während der Reisezeit begleiten.

---

499 Vgl. *Ipp*, in: *Gibbs, Halsbury's Laws of Australia*, 120 Corporations, Rdnr. 120-2005, 120-2010; *Victorian WorkCover Authority*, Cross Border, S. 4.

500 Sec. 117(2)(g), 601BC (2)(i), 117 (2)(j), 601BC (2)(k) *Corporations Act* 2001 (Cth); vgl. auch *Ipp*, in: *Gibbs, Halsbury's Laws of Australia*, 120 Corporations, Rdnr. 120-2005, 120-2015.

501 Vgl. *Dowling/Cruden/Phipps*, in: *Gibbs, Halsbury's Laws of Australia*, 35 Aviation, Rdnr. 35-1660, 6 sowie Information des *Centre for Employment and Labour Relations Law*, University of Melbourne, vom 20.8.2003.

502 Sec. 84 (1) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic): “Were an employer who resides or has a place of business in Victoria [...]”.

503 *Starr v Douglas and ors* (1994) NSWLR 133 para 2. Vgl. auch bereits *Helmert v Coppins* (1961) 106 CLR 156.

504 Sec. 84 (4) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic): “This section does not apply in respect of an injury caused to or suffered by a worker outside Australia if the worker – (a) has never resided in Australia; or (b) had ceased to reside in Australia at the time the injury occurred”.

505 Vgl. *Boyes/O'Loghlen*, *Accident Compensation Victoria*, s. 97, 97.2 m.w.N.



Beispiel V 6(A): Das deutsche Maschinenbauunternehmen M beschäftigt den in Deutschland ausgebildeten Wartungsmonteur W, der turnusmäßig die an Baustellen in Australien eingesetzten Maschinen überprüfen und gegebenenfalls reparieren soll.

Wie im Grundfall der dauerhaften Beschäftigung in Deutschland (Beispiel V 2(A)) gezeigt, reicht für die Begründung der Versicherungspflicht in New South Wales und Victoria der in diesen Staaten gelegene Hauptgeschäftssitz des Arbeitgebers<sup>506</sup>. Unabhängig davon, ob der im Ausland Beschäftigte ortsgebunden oder mobil beschäftigt ist, besteht daher in beiden Staaten Versicherungspflicht. Auch für die Beurteilung der Versicherungspflicht in Queensland spielt die Unterscheidung zwischen ortsgebundener und mobiler Beschäftigung keine Rolle. Da die Versicherungspflicht jedoch an den Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses anknüpft, der auch bei mobiler Tätigkeit in Deutschland liegt<sup>507</sup>, entfällt sie für dauerhaft in Deutschland Beschäftigte (Beispiel V 5(A)).

Wird ein Arbeitnehmer innerhalb eines australischen Staates dauerhaft beschäftigt (Beispiel V 6(A)), kommt der Tatsache des Fehlens eines festen Beschäftigungsorts keine Auswirkung auf die Versicherungspflicht zu. Soweit die Tätigkeit als abhängige Beschäftigung angesehen werden kann<sup>508</sup>, löst jegliche Schädigung, die in kausalem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, eine versicherungsschutzerfordernde Ersatzpflicht und damit eine Versicherungspflicht des Arbeitgebers aus<sup>509</sup>. Als Arbeitsplatz wird dabei jeder Ort angesehen, an dem der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten erfüllt; auf eine feste Arbeitsstätte kommt es nicht an<sup>510</sup>.

Problematischer hingegen ist eine reisende Beschäftigung in verschiedenen australischen Staaten, wie ebenfalls in Beispiel V 6(A) denkbar. Da die einzelnen Staaten als unterschiedliche Rechtsordnungen anzusehen sind, kommen die Regelungen zur Beurteilung vorübergehenden intranationalen grenzüberschreitenden Tätigwerdens zum Tragen:

Die nach diesen Vorschriften<sup>511</sup> geforderte Verbindung zum Versicherungsstaat, ergibt sich bei der reisenden Tätigkeit weder aus dem üblichen Beschäftigungsort des Arbeitnehmers oder einer festen Basis, von der aus dieser tätig wird<sup>512</sup>. Lediglich mit der Annahme einer

---

506 Sec. 9AA (3) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW) bzw. Sec. 80 (3) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic).

507 Sec. 115 (1) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld).

508 Dies ist bei bestimmten reisenden Tätigkeiten fraglich, insbesondere etwa bei Handelsvertretern; vgl. etwa die Entscheidung *Randazzo v Dyna Gym Corporation Aust Pty Ltd* [1976] WCR (NSW) 108. Diese Tätigkeiten werden jedoch z.T. explizit in den Geltungsbereich der Vorschriften einbezogen, vgl. etwa Sec. 5 Schedule 1 clause 5 *Workplace Injury Management and Compensation Act* 1998 (NSW); Sec. 12 (3) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld).

509 Sec. 4 *Workers Compensation Act* 1987 (NSW):

"injury" :

means personal injury arising out of or in the course of employment".

Vergleichbar die diesbezügliche Regelung in Queensland, Sec. 32 *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld).

510 Vgl. Sec. 34 (1) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld): "An injury to a worker is taken to arise out of, or in the course of, the workers employment if the event happens on a day on which the worker has attended at the place of employment as required under the terms of the workers' employment." Ausdrücklich keine feste Arbeitsstätte fordernd: Sec. 83 (1), (2)(a) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic). Vgl. auch *Boyes/O'Loghlen*, *Accident Compensation Victoria*, S. 1623.

511 Sec. 9AA (1) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 113 (1) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); Sec. 80 *Accident Compensation Act* 1985 (Vic).

512 Vgl. zu dieser Fallgestaltung und dem Fehlen einer festen Basis *Victorian WorkCover Authority*, *Cross Border*, S. 9.

ausreichenden Verbindung zu dem australischen Staat, in dem der Hauptgeschäftssitz des Arbeitgeber liegt, läge nun an sich auch für mobil Tätige eine klare Regelung vor<sup>513</sup>. Scheitert diese Anknüpfung, weil der Arbeitgeber gerade nicht in Australien ansässig ist, wird als weiterer Anknüpfungspunkt der (potentielle) Unfallort vorgesehen<sup>514</sup>. Damit bestünde Versicherungspflicht in jedem der Staaten in denen der mobil Beschäftigte tätig wird. Auch diese Versicherungspflicht steht aber unter dem Vorbehalt, dass dem Arbeitnehmer keine Ansprüche aus fremden Unfallversicherungssystemen zustehen<sup>515</sup>. Folgt man der hier vertretenen Ansicht und unterstellt den mobil im Ausland Beschäftigten der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung, muss dieser in Australien nicht versichert werden. Andernfalls besteht bei reisender Tätigkeit über die Staatsgrenzen hinweg eine multiple Versicherungspflicht in Australien. Durch eine Auslandsversicherung nach § 140 SGB VII kann dieser nur begegnet werden, wenn es sich bei dem Beschäftigten nicht um eine in Australien eingestellte sog. „Ortskraft“ handelt<sup>516</sup>.

#### (4) Dauerhafte Beschäftigung im internationalen Transport- und Verkehrswesen

Beispiel V 7(A): Die deutsche Reederei R stellt den Animateur A für Kreuzfahrten in Australien ein. Ihr Schiff mit Heimathafen Rostock fährt unter deutscher Flagge.

Beispiel V 8(A): Der deutsche Schiffskoch S arbeitet in der Kombüse eines unter australischer Flagge fahrenden Schiffes, das sich in deutschen Hoheitsgewässern bewegt.

Seeleute, die grenzüberschreitend beschäftigt sind, unterfallen nicht den allgemeinen Unfallversicherungsvorschriften der einzelnen australischen Staaten, sondern werden von einem speziellen bundesstaatlichen Unfallversicherungssystem („*Seacare*“) erfasst<sup>517</sup>. Die Versicherungspflicht für solche Seeleute ergibt sich daher nicht aus den einzelstaatlichen Vorschriften, sondern aus dem *Seafarers Rehabilitation and Compensation Act* 1992 (Cth) (im Folgenden SRCA)<sup>518</sup>.

Grenzüberschreitende Beschäftigung in diesem Sinne ist die Beschäftigung auf einem Schiff, das im zwischenstaatlichen Handel, d. h. zur zwischenstaatlichen Beförderung von Gütern oder Personen<sup>519</sup> genutzt wird<sup>520</sup>. Daraus ergibt sich eine Gesetzgebungskompetenz

513 Vgl. New South Wales, *Legislative Assembly Hansard*, November 14<sup>th</sup> 2002, S. 6849.

514 Sec. 9AA (5)(a) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 113 (5)(a) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); Sec. 80 (5)(a) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic).

515 Sec. 9AA (5)(b) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 113 (5)(b) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); Sec. 80 (5)(b) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic).

516 *Schuler*, Das Internationale Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, S. 631 f.; Kater/Leube-Leube, § 140 SGB VII, Rdnr. 7.

517 Vgl. *Sdrinis*, Plaintiff 2002, S. 19.

518 Gemäß Sec. 139A geht der SRCA den Vorschriften der einzelnen Staaten vor. Entsprechend erklären auch die neuen Kollisionsregelungen New South Wales', Queensland's und Victoria's ausdrücklich ihre Unanwendbarkeit auf Seeleute, die durch den SRCA erfasst sind; vgl. Sec. 9A (7) *Workers Compensation Act* 1987 (NSW); Sec. 113 (8) *Workers Compensation and Rehabilitation Act* 2003 (Qld); Sec. 80 (8) *Accident Compensation Act* 1985 (Vic). Vgl. auch *CCH*, *Employers legal guide*, S. 421.

519 Vgl. Sec. 6 i.V.m. Sec. 8AA *Navigation Act* 1912 (Cth).

520 Sec. 19 SRCA:

“This Act applies to the employment of employees on a prescribed ship that is engaged in trade or commerce:

between Australia and places outside Australia; or

(aa) between 2 places outside Australia; or

des Bundes<sup>521</sup>. Der SRCA enthält spezielle Anknüpfungspunkte für die Beurteilung der Versicherungspflicht / Versicherungsberechtigung:

Ebenso wie in den allgemeinen Unfallversicherungsvorschriften der Bundesstaaten ist die Versicherungspflicht des Arbeitgebers durch seine gesetzlich begründete Haftpflicht bedingt, Sec. 93 (1) SRCA. Eine solche Haftung des Arbeitgebers wird für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten normiert, die aus einem in Sec. 19 SRCA näher beschriebenen Beschäftigungsverhältnis resultieren.

Für die Bestimmung dieses Beschäftigungsverhältnisses verweist der SRCA<sup>522</sup> auf die Vorschrift Sec. 10 *Navigation Act* 1912 (Cth); eine Haftung ergibt sich nur für eine Beschäftigung auf den dort näher beschriebenen Schiffen.

Dies sind zunächst Schiffe, die in Australien registriert sind (Sec. 10 (a) *Navigation Act* 1912 (Cth) und damit unter australischer Flagge fahren<sup>523</sup>. Diese Bestimmung lässt vermuten, dass – genau wie im deutschem Recht – auch in Australien das Flaggenstaatsprinzip gilt. Sieht man Schiffe generell als schwimmendes Staatsgebiet des Flaggenstaates an, wäre die Bestimmung eine territoriale Anknüpfung, die im Gleichklang mit der Anknüpfung der Versicherungspflicht an den Beschäftigungsort steht.

Allerdings ist die Anwendung des Rechts des Flaggenstaates in Australien, insbesondere wenn sich das Schiff nicht in internationalen Hoheitsgewässern befindet sondern in australischen Küstenregionen, stark umstritten und wird überwiegend nicht als geeignete Anknüpfung für die Versicherungspflicht von Seeleuten angesehen<sup>524</sup>.

Aus diesem Grund erfolgt im Hinblick auf den Versicherungsschutz von Seeleuten tatsächlich keine Bezugnahme auf das Flaggenstaatsprinzip. Die Konzentration auf das Beschäftigungsverhältnis scheint vielmehr bewusst vorgenommen worden zu sein, um klare Vorgaben für einen durchgehenden Versicherungsschutz für australische Seeleute zu schaffen, unabhängig davon, wo sich das Schiff befindet, sei es auf hoher See oder auch in fremden Häfen<sup>525</sup>. Dieser Schutzgedanke wird auch dadurch deutlich, dass eine Beschäftigung auf nicht registrierten Schiffen australischer Eigner, die nach Sec. 29 (1)(b), 30 (1)(2) *Shipping Registration Act* 1981 (Cth) ebenfalls unter australischer Flagge fahren, nur dann versicherungspflichtig ist, wenn die Mehrheit der Besatzung Australier sind<sup>526</sup>, also hier sekundär eine Anknüpfung an die Staatsangehörigkeit erfolgt. Daneben fallen auch Beschäftigungsverhältnisse auf Schiffen, die der grenzüberschreitenden Beförderung von Personen oder Gütern innerhalb des

---

among the states; or

within a Territory, between a State and a Territory or between 2 Territories.”.

521 Sec. 51 (i) of the Constitution: “Trade and commerce with other countries, and among the States”.

522 Sec. 19 (1) i.V.m. Sec. 3 SRCA: “General definitions, « prescribed ship »”.

523 Die Registrierung von australischen Schiffen wird durch den *Shipping Registration Act* 1981 (Cth) geregelt. Registrierungsfähig sind Schiffe mit australischem Eigner, die nicht bereits in einem andern Land registriert sind, Sec. 14, 17 *Shipping Registration Act* 1981 (Cth). Aus der Registrierung als australisches Schiff ergibt sich wiederum die Pflicht zur Flaggenführung, Sec. 30 i.V.m. Sec. 29 (1)(a) *Shipping Registration Act* 1981(Cth). Vgl. zur Registrierung als Voraussetzung der Versicherungspflicht auch *CCH, Employers legal guide*, S. 421.

524 So aber in *Sayers v International Drilling Co NV* [1971], 1 WLR 1176. Zustimmend *Nygh*, Conflict of Laws in Australia, S. 427 f. Gegen eine strikte Anwendung etwa *Union Shipping New Zealand Ltd. v Morgan* [2002] NSWCA 124.

525 Beispielsweise werden auch Seeleute auf Landgang vom Versicherungsschutz erfasst; *Taylor v ASP Ship Management* [2000] AAT 254. Vgl. hierzu auch *Sdrinis*, Plaintiff 2002, S. 21.

526 Sec. 19 SRCA i.V.m. Sec. 10 (c) *Navigation Act* 1912 (Cth): “a ship (other than a ship registered in Australia or engaged in the coasting trade) of which the majority of the crew are residents of Australia and which is operated by one of the following [...], namely: (i) a person who is a resident of, or has his or her principal place of business in Australia; [...]”.

*Commonwealth of Australia* dienen, unter die bundesstaatliche Regelung des SRCA<sup>527</sup> und sind damit versicherungspflichtig. Diese Versicherungspflicht besteht unabhängig davon, ob es sich um Schiffe handelt, die in Australien oder in einem anderen Staat registriert sind und unter welcher Flagge sie fahren. Obwohl also zur Bestimmung versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse letztlich eine territoriale Anknüpfung an den Beschäftigungsort „Australien“ vorgenommen wird, folgt die Definition des Beschäftigungsortes bewusst nicht dem Flaggenstaatsprinzip.

Die Grundanknüpfung für eine Versicherungspflicht von Seeleuten bildet folglich zunächst die Registrierung des Schiffes in Australien. Das Fehlen einer solchen Registrierung kann jedoch durch weitere, alternative Anknüpfungen überwunden werden. Dies ist zum einen die australische Staatsangehörigkeit des Eigners, kombiniert mit der australischen Staatsangehörigkeit der Mehrheit der Besatzung. Zum anderen ist dies eine territoriale Anknüpfung an den Beschäftigungsort, wenn sich dieser aus der bestimmten Art der Zweckbestimmung des Schiffes zwangsläufig teilweise in Australien befindet.

Auch wenn eine Schiff unter deutscher Flagge fährt, sind die darauf Beschäftigten<sup>528</sup> demnach unter gewissen Voraussetzungen im Falle eines Arbeitsunfalls berechtigt, aus dem SRCA vorzugehen: Nimmt das Schiff Passagiere (etwa ein Kreuzfahrtschiff wie in Beispiel V 7(A)) oder Güter in einem australischen Hafen auf und befördert diese zu anderen australischen Häfen, fällt es unter die letztgenannte Variante des *Navigation Acts* 1912 (Cth). Das Beschäftigungsverhältnis ist damit ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sec. 19 SRCA und folglich versicherungspflichtig.

Besteht ein Beschäftigungsverhältnis auf einem in Australien registrierten Schiff (Beispiel V 8(A)) ist der Arbeitgeber ebenfalls in Australien versicherungspflichtig. Dies gilt unabhängig davon, ob sich das Schiff in deutschen, australischen oder internationalen Gewässern befindet.

## (5) Dauerhafte Beschäftigung in diplomatischen und konsularischen Vertretungen

Beispiel V 9(A): Die deutsche Übersetzerin U ist in der deutschen Botschaft in Canberra beschäftigt.

Beispiel V 10(A): Der deutsche Konsul K beschäftigt in seiner Familienwohnung in Sydney das amerikanische Kindermädchen A und die deutsche Köchin D.

Beispiel V 11(A): Die deutsche Schreibkraft S und der australische Verwaltungswirt V arbeiten seit Jahren bei der australischen Botschaft in Berlin.

Beispiel V 12(A): Der der australischen Botschaft angehörende Diplomat D bringt zur Führung seines Haushalts in Berlin die seit langem bei ihm beschäftigte Hausangestellte H mit, die ebenfalls Australierin ist. Zur Pflege seines Gartens stellt er den in Berlin wohnenden albanischen Gärtner G ein.

---

527 Sec. 19 (1) SRCA i.V.m. Sec. 10 (b) *Navigation Act* 1912 (Cth): „a ship (other than a ship registered in Australia or engaged in the coasting trade) [...]“. Sec. 7 (1) *Navigation Act* 1912 (Cth) definiert „*coasting trade*“: „A ship shall be deemed to be engaged in the coasting trade, within the meaning of this Act, if it takes on board passengers or cargo at any port in a State, or a Territory, to be carried to, and landed or delivered at any other port in the same State or Territory or in any other State or Territory [...]“.

528 Sec. 3 SRCA definiert Seemann („*seafarer*“): „seafarer means a person employed in any capacity on a prescribed ship, on the business of the ship [...]“. Damit ist auch der Animateur A aus Beispiel V 7(A) „*seafarer*“ i.S.d. Vorschrift.

Beschäftigte des *Commonwealth of Australia*<sup>529</sup> unterfallen nicht den *Workers Compensation*-Vorschriften der Bundesstaaten sondern werden von einem speziellen Versicherungssystem namens „*Comcare*“ erfasst. Die Versicherungspflicht des Arbeitgebers richtet sich dabei nach den Vorschriften des *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth), wobei die vom persönlichen Geltungsbereich erfassten Arbeitgeber entweder in einem behördlich verwalteten System beitragspflichtig sind<sup>530</sup> oder als Eigenversicherer lizenziert<sup>531</sup> werden können.<sup>532</sup>

Wie bei Seeleuten wird also primär nicht an den Beschäftigungsort, sondern an das Beschäftigungsverhältnis – hier mit einem der besonderen Arbeitgeber – angeknüpft.

Der *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth) ist nach seiner Section 3<sup>533</sup> sowohl für Beschäftigungsverhältnisse in als auch außerhalb Australiens wirksam und begründet damit auch für exterritorial Beschäftigte eine Versicherungspflicht. Eine Sondervorschrift gilt für Arbeitnehmer, die nicht nur im Ausland beschäftigt sind, sondern auch dort eingestellt wurden: Im Hinblick auf die Versicherungspflichtigkeit dieser Ortskräfte enthält Sec. 117 eine Antikumulierungsregelung, die eine alleinige Anwendung des Systems des Beschäftigungsstaates vorsieht<sup>534</sup>.

Daneben gilt auch in Australien das *Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen* vom 18. 4. 1961 (WÜD)<sup>535</sup> und das *Wiener Übereinkommen über konsularische Beziehungen* vom 24. 4. 1963 (WÜK)<sup>536</sup>. Die Wirkung der für die Unfallversicherung relevanten Vorschriften (Art. 33, 37 WÜD; Art. 48, 71 WÜK) mit Gesetzeskraft ist ausdrücklich durch Sec. 7 (1) *Diplomatic Privileges and Immunities Act 1967* (Cth) und Sec. 5 *Consular Privileges and Immunities Act 1972* (Cth) vorgeschrieben.

---

529 Der Begriff des Beschäftigten („*employee*“) wird in Sec. 5 des *Safety, Rehabilitation and Compensation Acts 1988* (Cth) näher beschrieben. Erfasst werden sämtliche Beschäftigte der Behörden, Ressorts sowie auch staatlicher Betriebe des Commonwealth, daneben auch des Australian Capital Territory; vgl. *Comcare, Information for Employees, Section 1*, <http://www.comcare.gov.au/publications/wc-employees/section1.html>. Ausnahmen bestehen u.a. für Parlamentsmitglieder, Minister und Richter, Sec. 5 (8) *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988*.

530 Sec. 68 ff. *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth); vgl. *Ballard/Sutherland, Annotated Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988*, S. 432 f. Zur Bestimmung der Beitragshöhe vgl. *ibd.*, S. 460 (Anm. zu Sec. 97 *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth)).

531 Sec. 98A ff. *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth). Lizenzen als Eigenversicherer können sowohl an Behörden als auch an Unternehmen vergeben werden; vgl. auch *Ballard/Sutherland, Annotated Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988*, S. 471 f.

532 *Comcare, Information for Employers*, <http://www.comcare.gov.au/employers.html>.

533 Sec. 3 *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth): „Application of Act: Subject to section 117, this Act extends to all places outside Australia, including the external Territories.“

534 Sec. 117 *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth): „Compensation payable to locally engaged overseas employees:

(1) This section applies to employees who were engaged outside Australia for employment outside Australia and are performing the duties of their employment outside Australia.

(2) Where a compensation scheme in force in a foreign country applies (whether because of contributions made by the Commonwealth or a licensed corporation under the scheme or otherwise) in respect of the employment by the Commonwealth or the licensed corporation in that country of employees to whom this section applies, or such a compensation scheme would, but for this Act, be so applicable, this Act does not apply in respect of the employment by the Commonwealth or the licensed corporation in that country of those employees.“

535 *Vienna Convention on Diplomatic Relations*, ATS 1968 No.3, in Australien in Kraft seit dem 25.2.1968.

536 *Vienna Convention on Consular Relations*; ATS 1973 No.7, in Australien in Kraft seit dem 14.03.1973.



Eine Anwendung dieser Grundsätze auf Beschäftigungsverhältnisse in und im Umfeld von Botschaften und Konsulaten ergibt folgendes Bild:

Sowohl deutsche als auch australische Angestellte in australischen Vertretungen in Deutschland (S und V in Beispiel V 11(A)), unterfallen zunächst als Beschäftigte des *Commonwealth of Australia* grundsätzlich den Vorschriften des *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth). Gleiches gilt für australische Diplomaten in Deutschland (D in Beispiel V 12(A))<sup>537</sup>.

Anders als australische Staatsangehörige sind deutsche Angestellte auch von der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung erfasst (S in Beispiel V 11(A))<sup>538</sup>. Nach der Antikummulierungsvorschrift Sec. 117 (2) *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth)<sup>539</sup> können diese aber keine Ansprüche aus dem *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth) gegen ihren Arbeitgeber geltend machen.

Daneben stellt sich die Frage, ob auch in Deutschland beschäftigte private Angestellte von Vertretungsangehörigen (H und G in Beispiel V 12(A)) nach den Vorschriften des *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth) versichert werden. Die Primäranknüpfung eines Beschäftigungsverhältnisses mit dem *Commonwealth of Australia* scheint bei privaten Angestellten nicht vorzuliegen. Dennoch werden diese als Angestellte von australischen Beamten grundsätzlich unter den Angestelltenbegriff des *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth) gefasst<sup>540</sup>. Auch hier ist durch Sec. 117 (2) *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth) eine Versicherungspflicht in Australien ausgeschlossen, wenn der Beschäftigte der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung unterfällt. Dies ist sowohl bei deutschen Staatsangehörigen als auch bei in Deutschland ansässigen Arbeitnehmern (G in Beispiel V 12(A)) der Fall.

Bezüglich *in Australien bei extrritorialen Arbeitgebern Beschäftigter* (Beispiele V 9(A) und V 10(A) kommt zunächst aufgrund einer Tätigkeit innerhalb der Grenzen des jeweiligen australischen Staates eine Versicherungspflicht nach den *Workers Compensation-* Vorschriften der Bundesstaaten in Betracht. Grundsätzlich kann auch ein fremder Staat als verantwortlicher Arbeitgeber („*employer*“) im Sinne dieser Vorschriften angesehen werden<sup>541</sup>.

Hier kann es allerdings zu einer befreienden Anwendbarkeit des WÜK und des WÜD kommen. Weitgehend unproblematisch erscheint eine Behandlung von Angehörigen des verwaltenden und technischen Personals deutscher Vertretungen in Australien (U in Beispiel V 9(A)). Soweit diese nicht ständig in Australien ansässig sind (vgl. Art. 71 WÜK), sind sie gemäß Art. 48 Abs. 1 WÜK von einer Versicherungspflicht in Australien befreit. Eine Versicherungsfreiheit privater Hausangestellter der Vertretungsangehörigen in Australien (D und A in Beispiel V 10(A)) könnte sich aus Art. 48 Abs. 2 WÜK ergeben. Sie steht jedoch unter dem Vorbehalt, dass die Beschäftigten den Sozialversicherungsvorschriften eines anderen Staates

---

537 Auch Diplomaten unterfallen dem Begriff des „*employee*“ i. S. d. *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth); Auskunft von *Comcare* am 12.2.2003 (HelpDesk-OperationalPolicy @comcare.gov.au).

538 Siehe oben unter A.I.1.b)bb(5), S. 83 ff.

539 Sec. 117 (2) *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth): „Where a compensation scheme in force in a foreign country applies [...] in respect of the employment by the Commonwealth or the licensed corporation in that country of employees to whom this section applies, or such a compensation scheme would, but not for this Act, be so applicable, this Act does not apply in respect of the employment by the Commonwealth or the licensed corporation in that country of those employees.“

540 Information von *Comcare* am 12.2.2003 (HelpDesk-OperationalPolicy@comcare.gov.au).

541 Vgl. schon *Quirk v Insurance Commissioner* (1943) 37 QJP 38; 8 WCR (Q) 8; *Innes v Insurance Commissioner* (1944) 38 QJP 77; 9 WCR (Q) 59.

unterstehen. Wie gezeigt, trifft dies für deutsche Angestellte stets zu, da diese nach § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB VII der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung unterstehen. Anders aber im Einzelfall bei Beschäftigten mit anderer Staatsangehörigkeit: Soweit diese nicht in ihrem Heimatstaat unfallversichert sind, bleiben sie in Australien versicherungspflichtig. Ihre Versicherungspflicht richtet sich – da sie keine Angestellte des *Commonwealth of Australia* sind – nicht nach den Vorschriften des *Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988* (Cth). Für sie gelten die Versicherungsvorschriften ihres australischen Beschäftigungsortes, die im Regelfall eine Versicherungspflicht vorsehen.

## II. Vorübergehende In- und Auslandsbeschäftigung - Einstrahlung und Ausstrahlung

Der folgende Abschnitt befasst sich mit der Problematik der vorübergehenden Beschäftigung von Arbeitnehmern im In- und Ausland. Diese zeigt sich vornehmlich im Rahmen von Entsendungen durch den inländischen Arbeitgeber. In Abgrenzung zu Fällen dauerhafter Auslandsbeschäftigung wird hier zu untersuchen sein, ob- und inwieweit eine Bindung zum Heimatstaat des Arbeitnehmers eine Aus- oder Einstrahlung des dortigen Beschäftigungsverhältnisses begründen kann und damit Einfluss auf den Versicherungsschutz nimmt.

### I. Vorübergehende Beschäftigung in Australien

#### a) Behandlung des Kollisionsproblems nach deutschem Recht

Wird ein Arbeitnehmer außerhalb des Geltungsbereichs des Sozialgesetzbuches tätig, entfällt mangels inländischem Beschäftigungsort im Regelfall die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung in der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung, § 3 SGB IV. Für eine nur vorübergehende Auslandsbeschäftigung kann sich aber die Notwendigkeit einer Ausweitung des Geltungsbereichs der Sozialversicherung ergeben, um dem nur kurzfristig im Ausland Beschäftigten den Versicherungsschutz nicht zu entziehen<sup>542</sup>.

#### aa) Regelung: § 4 SGB IV

Eine solche Erweiterung des Geltungsbereichs des deutschen Sozialversicherungsrechts sieht § 4 SGB IV vor.

In Modifikation des Beschäftigungslandsprinzips bestimmt § 4 SGB IV die Anwendbarkeit der Vorschriften über die Versicherungspflicht- und berechtigung auch für Personen, die zwar außerhalb des Staatsgebiets der Bundesrepublik Deutschland tätig werden, deren Beschäftigungsverhältnis aber dennoch als dem Geltungsbereich des Sozialgesetzbuchs zugehörig angesehen werden kann<sup>543</sup>. Diese Situation liegt nach dem Tatbestand des § 4 SGB IV immer dann vor, wenn die Auslandsbeschäftigung im Rahmen einer nur vorübergehenden Entsendung aus einem inländischen Beschäftigungsverhältnis erfolgt:

Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs ent-

542 Vgl. die Entscheidung des Reichsversicherungsamtes vom 23.10.1885, AN 1885 Nr. 72. Vgl. auch *Louven/Louven*, NZA 1992, S. 9; *Bosien*, DAngVers 1998, S. 57; *Erdmann*, Aus- und Einstrahlung, S. 21.

543 *Louven/Louven*, NZA 1992, S. 9.