

Arbeiten weltweit – Sozialversicherung und Haftung im Blick



Impressum

- Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de
- Ausgabe: März 2026
- Satz und Layout: Satzweiss.com Print Web Software GmbH, Saarbrücken
- Bildnachweis: Titelbild: © engel.ac – stock.adobe.com;
S. 5: © peopleimages.com – stock.adobe.com;
S. 6: © Symbiot – stock.adobe.com;
S. 7: © vegefox.com – stock.adobe.com;
S. 8: © Robert Kneschke – stock.adobe.com;
S. 9 oben: © Dominik Buschardt – DGUV;
S. 9 unten: © Kadmy – stock.adobe.com;
S. 12: © DGUV
- Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit
ausdrücklicher Genehmigung gestattet.
- Bezug: Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder
unter www.dguv.de/publikationen › Webcode: p022833

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Grundlagen	4
3	Anwendbares Sozialversicherungsrecht	5
3.1	Ausstrahlung (§ 4 SGB IV)	5
3.2	Überstaatliches Recht	6
3.3	Zwischenstaatliches Recht	7
4	Haftungsfragen im Ausland	8
4.1	Haftung unter Beschäftigten	9
4.2	Haftung Dritter	10
4.3	Haftung gegenüber Dritten	11
4.4	Länder mit/ohne Haftungsbeschränkung	11
5	Arbeitsrechtliche Aspekte	12
6	Auslandsversicherung	12
7	Handlungsempfehlungen für Unternehmen	13
7.1	Arbeitsrechtliche Aspekte	13
7.2	Sozialversicherung	13
7.3	Steuerrechtliche Aspekte	13
7.4	Weitere Punkte zur Vorbereitung	13
8	Zusammenfassung	14
9	Kontakt und hilfreiche Links	14

1 Einleitung

Die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts ist geprägt von zunehmender Globalisierung und Mobilität. Immer häufiger sind Beschäftigte grenzüberschreitend tätig – sei es im Rahmen von Entsendungen oder langfristigen Auslandseinsätzen. Diese Entwicklungen stellen auch die gesetzliche Unfallversicherung vor neue Herausforderungen: Was gilt, wenn ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Ausland auftritt? Welches Sozialversicherungsrecht ist anwendbar? Und wer trägt die Verantwortung?

Diese Informationsbroschüre bietet einen Überblick über die wichtigsten Regelungen beim internationalen Einsatz von Beschäftigten. Sie informiert über das anwendbare Sozialversicherungsrecht, klärt Haftungsfragen und zeigt auf, wie Unternehmen und Beschäftigte sich absichern können – damit auch jenseits nationaler Grenzen der Schutz der Versicherten gewährleistet bleibt.

2 Grundlagen

Die gesetzliche Unfallversicherung ist ein zentraler Bestandteil der deutschen Sozialversicherung. Sie schützt Beschäftigte, Auszubildende, Schülerinnen und Schüler und Studierende bei Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten. Ihr Ziel ist es, Gesundheitsschäden zu verhüten, die Leistungsfähigkeit nach einem Unfall wiederherzustellen und im Schadensfall durch medizinische, berufliche und finanzielle Leistungen zu unterstützen.

Ein besonderes Merkmal der gesetzlichen Unfallversicherung ist die sogenannte Haftungsbeschränkung, die in den §§ 104 ff. SGB VII geregelt ist. Bei einem Arbeitsunfall

oder einer Berufskrankheit sind Schadensersatzansprüche gegen die Arbeitgebenden oder anderen Beschäftigten grundsätzlich ausgeschlossen, solange kein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln vorliegt.

Ziel dieser Regelungen ist es, die Unternehmen zu entlasten und gleichzeitig eine schnelle und umfassende Versorgung der Geschädigten durch die Unfallversicherung sicherzustellen.

3 Anwendbares Sozialversicherungsrecht

Bei grenzüberschreitenden Einsätzen von Beschäftigten stellt sich häufig die Frage, ob weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht gilt oder ob das System eines anderen

Landes greift. Dies ist eine entscheidende Weichenstellung für die Absicherung der Beschäftigten und die rechtssichere Gestaltung des Auslandseinsatzes.

3.1 Ausstrahlung (§ 4 SGB IV)



Ausstrahlung nach § 4 SGB IV bedeutet, dass bei Beschäftigten, die in ein anderes Land entsendet werden, bei entsprechender zeitlicher Begrenzung weiterhin die Sozialversicherungsvorschriften des Herkunftslandes (§ 4 SGB IV) gelten.

Für das Vorliegen einer Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die beschäftigte Person muss unmittelbar vor der Entsendung **in Deutschland beschäftigt** gewesen sein oder unter deutsches Sozialversicherungsrecht gefallen sein.
- Die Tätigkeit muss **im Voraus zeitlich befristet** sein – entweder vertraglich oder durch die Eigenart der Beschäftigung (z. B. Projektarbeit). Auch mehrere aufeinanderfolgende Entsendungen gelten als befristet, wenn sie insgesamt im Voraus begrenzt sind. Anders als bei der Entsendung nach EU-Recht gibt es bei der Ausstrahlung keine gesetzlich festgelegte Höchstdauer.
- Der oder die Beschäftigte bleibt organisatorisch in den deutschen Betrieb **eingegliedert und weisungsgebunden** gegenüber diesem.

- Der Anspruch auf **Arbeitsentgelt** besteht ausschließlich gegenüber dem deutschen Unternehmen.

Sofern die genannten Voraussetzungen erfüllt sind, liegt eine Entsendung im Sinne des § 4 SGB IV vor. Die deutschen Rechtsvorschriften gelten im Rahmen der Ausstrahlung weiter, und die zu entsendende Person bleibt in Deutschland sozialversicherungspflichtig.

Nach dem Wortlaut des § 4 SGB IV treten die Rechtsfolgen der Ausstrahlung unabhängig davon ein, ob Versicherungsschutz in einem ausländischen System besteht. Somit kann bei der Ausstrahlung eine **Doppelversicherung** eintreten.

Die Ausstrahlungsregelung ist nicht anzuwenden, wenn über- oder zwischenstaatliches Recht den Sachverhalt regelt. Diese zielen darauf ab die Doppelversicherung zu vermeiden.

Weitere Einzelheiten zur Anwendung der Ausstrahlungsregelung finden sich in der unter Abschnitt IX aufgeführten *Gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Entsendung von Beschäftigten*. Diese konkretisiert die Voraussetzungen und Rechtsfolgen

der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV und enthält praxisrelevante Hinweise, insbesondere zur Abgrenzung gegenüber über- und zwischenstaatlichem Recht.

Beispiel:

Herr Müller ist als Ingenieur bei einem deutschen Maschinenbauunternehmen mit Sitz in Berlin angestellt. Im Rahmen eines Projekts soll er für sechs Monate nach Südafrika entsendet werden, um dort eine neue Produktionslinie aufzubauen. Sein Arbeitsvertrag bleibt während dieser Zeit unverändert bestehen, und er erhält weiterhin sein Gehalt aus Deutschland. Die Entsendung ist vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt und Teil seiner regulären Tätigkeit.

3.2 Überstaatliches Recht



Auf europäischer Ebene (Staaten der EU und des EWR einschließlich der Schweiz) regeln die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 die Zuordnung einer Person zum Sozialversicherungssystem eines der Vertragsstaaten. Damit während einer Entsendung weiterhin die deutschen Sozialversicherungsvorschriften gelten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die beschäftigte Person muss unmittelbar vor der Entsendung **in Deutschland beschäftigt** gewesen sein oder unter deutsches Sozialversicherungsrecht gefallen sein.
- Die **Arbeitgeberin** oder der **Arbeitgeber** muss gewöhnlich eine **wirtschaftlich relevante Tätigkeit in Deutschland** ausüben, d. h. mindestens 25% des Umsatzes in Deutschland machen.

- Die Entsendung darf höchstens 24 Monate dauern. Eine Verlängerung ist nur über eine Ausnahmereinbarung möglich.
- Das **Arbeitsverhältnis** muss während der gesamten Entsendung **fortbestehen**.
- Die entsandte Person darf **keine andere Person ablösen**, die bereits in denselben Staat entsandt wurde.

Auch wenn die Entsendung auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt (z. B. Homeoffice im Ausland), kann sie als Entsendung gelten, sofern der Arbeitgeber zustimmt und die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Kurzfristige Unterbrechungen (z. B. Urlaub) verlängern den Entsendezeitraum nicht.

Als Nachweis für die Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts muss eine A1-Bescheinigung elektro-

nisch bei der gesetzlichen Krankenversicherung oder – falls die zu entsendende Person nicht gesetzlich krankenversichert ist – der Deutschen Rentenversicherung beantragt werden.

Beispiel:

Frau Schneider ist als Projektmanagerin bei einem deutschen IT-Dienstleister mit Sitz in München angestellt. Im Rahmen eines Kundenprojekts wird sie für vier Monate nach Lyon (Frankreich) entsendet, um dort die Einführung einer neuen Softwarelösung zu begleiten. Zwischendurch verbringt Frau Schneider ihren zweiwöchigen Urlaub bei ihrer Familie in Deutschland. Ihr Arbeitsverhältnis bleibt während der Entsendung unverändert bestehen, und sie erhält weiterhin ihr Gehalt aus Deutschland. Die Entsendung ist im Voraus zeitlich begrenzt und erfolgt im Rahmen ihrer regulären Tätigkeit.

3.3 Zwischenstaatliches Recht



Deutschland hat mit mehreren Staaten Abkommen im Bereich der sozialen Sicherheit geschlossen, die sich auf die gesetzliche Unfallversicherung beziehen. Dies sind gegenwärtig Abkommen mit:

- Bosnien-Herzegowina
- Brasilien
- Israel
- Kosovo
- Marokko
- Moldau
- Montenegro

- Nordmazedonien
- Québec
- Serbien
- Türkei
- Tunesien

Im Verhältnis zum Vereinigten Königreich besteht das zwischen den Mitgliedstaaten der EU und dem Vereinigten Königreich geschlossene Handels- und Kooperationsabkommen.

Die Entsendevoraussetzungen sind den jeweiligen Sozialversicherungsabkommen zu entnehmen.

Beispiel:

Herr Mustermann ist als Bauarbeiter bei einem deutschen Bauunternehmen mit Sitz in Leipzig angestellt. Das Unternehmen hat den Zuschlag für ein Infrastrukturprojekt in Casablanca (Marokko) erhalten und entsendet Herrn Mustermann für die Dauer von zwölf Monaten, um vor Ort Bauarbeiten zu koordinieren und durchzuführen. Sein Arbeitsvertrag bleibt während der Entsendung unverändert bestehen, und er erhält weiterhin sein Gehalt aus Deutschland. Die Entsendung ist im Voraus zeitlich begrenzt und erfolgt im Rahmen seiner regulären Tätigkeit für das Unternehmen.

4 Haftungsfragen im Ausland

Das im jeweiligen Land geltende Deliktsrecht stimmt nicht zwangsläufig mit dem dort anwendbaren Unfallversicherungsrecht überein. Aufgrund der Vorschriften des internationalen Privatrechts kann es dazu kommen, dass bei einem Schadensfall im Ausland das Haftungsrecht des Tatorts zur Anwendung kommt, siehe Art. 4 Abs. 1 Rom II-Verordnung. Anders als im deutschen Recht, wo die gesetzliche Unfallversicherung die Unternehmen bei Personenschäden von der Haftung befreit, kann im Ausland zusätzlich eine zivilrechtliche Haftung nach dem dortigen Deliktsrecht bestehen. Für die deutschen Arbeitgebenden bedeutet das, dass sie trotz bestehender Unfallversicherung unter Umständen für den Schaden haftbar gemacht werden kann – mit der Folge, dass eine Vollstreckung in das Vermögen möglich ist.

Mithilfe vom Kollisionsrecht kann man das auf den Fall anzuwendende Recht ermitteln. Unter Kollisionsrecht, auch Verweisungsrecht genannt, versteht man die rechtlichen Normen, anhand derer bestimmt wird, welche nationale Rechtsordnung auf den vorliegenden Fall anzuwenden ist.

Die EU hat in den vergangenen Jahren die Verweisungsnormen wichtiger Teilgebiete des Privatrechts (wie zum Beispiel vertragliche Schuldverhältnisse, außervertragliche Schuldverhältnisse etc.) in den sog. Rom-Verordnungen geregelt.

Hinsichtlich der Haftungsfragen kann es zu unterschiedlichen Fallkonstellationen kommen, die es zu unterscheiden gilt:

4.1 Haftung unter Beschäftigten



In dieser Konstellation sind die oder der Geschädigte und Schädiger gewöhnlich bei einem Unternehmen in Deutschland beschäftigt und dort auch wohnhaft. Während einer unter dem deutschen Sozialversicherungsschutz stehenden Entsendung ins Ausland tritt das Schadensereignis ein.

Grundsätzlich findet in Deutschland bei Körperschäden unter Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen im Rahmen eines Arbeitsunfalls die Haftungsbeschränkung hinsichtlich der Arbeitnehmenden und anderen in denselben Betrieb tätiger Personen nach §§ 105 f. SGB VII Anwendung.

Doch wie sieht es in diesem Fall mit der Haftung aus?

Wenn Schädiger und geschädigte Person ihren gemeinsamen gewöhnlichen Aufenthalt in demselben Staat im Zeitpunkt des Ereignisses haben, gilt gemäß Art. 4 Abs. 2 Rom II-Verordnung das Recht ihres Aufenthaltsstaates,

anstatt das des Tatortes. Somit findet in diesem Fall das deutsche Recht und auch die Haftungsbeschränkung nach §§ 105 f. SGB VII Anwendung.

Art. 4 Rom II-Verordnung

Allgemeine Kollisionsnorm

...

(2) Haben jedoch die Person, deren Haftung geltend gemacht wird, und die Person, die geschädigt wurde, zum Zeitpunkt des Schadenseintritts ihren gewöhnlichen Aufenthalt in demselben Staat, so unterliegt die unerlaubte Handlung dem Recht dieses Staates.

...

Beispiel:

Ein Unternehmen entsendet zwei Beschäftigte, die ihren gewöhnlichen Wohnsitz in Deutschland haben, gemeinsam nach Italien. Während der Arbeit vor Ort lässt einer der Beschäftigten bei einer ungeschickten Bewegung versehentlich einen Hammer fallen, der den anderen am Fuß verletzt.

4.2 Haftung Dritter



Es geht in diesen Fallkonstellationen darum, dass entsandte Arbeitnehmende während der Auslandstätigkeit von einer dritten Person geschädigt werden.

Auch bei der Schädigung durch eine oder einen Dritten handelt es sich in der Regel um einen Arbeitsunfall. Auf die geschädigte Person findet deutsches Sozialversicherungsrecht Anwendung.

Für die Verantwortlichkeit des Schädigers gegenüber der geschädigten Person gelten grundsätzlich die Vorschriften des Landes, in dem die Schädigung erfolgt, also des Tatortes (Art. 4 Abs. 1 Rom II-Verordnung).

Beispiel:

Während der Entsendung eines Beschäftigten in den Niederlanden betritt ein geistig verwirrter Besucher das ausländische Unternehmen und greift den Beschäftigten unvermittelt an. Dabei schlägt er ihm ins Gesicht, wodurch der Mitarbeiter eine Platzwunde erleidet.

4.3 Haftung gegenüber Dritten



Hier geht es um die Konstellation, dass eine aus Deutschland entsandte Person eine dritte Person im ausländischen Unternehmen schädigt.

Die Haftung des Schädigers richtet sich nach der vor Ort geltenden Rechtslage. Da die dritte Person keine

Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist und auch nicht arbeitnehmerähnlich tätig wird, kommt für sie auch nicht nach gegebenenfalls vor Ort geltender Rechtslage eine Haftungsbeschränkung durch sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen in Betracht.

Beispiel:

Ein entsandter Beschäftigter transportiert in einem schwedischen Unternehmen einen Balken von Punkt A nach Punkt B. Beim Umdrehen achtet er nicht ausreichend auf seine Umgebung und stößt den Balken versehentlich gegen einen vorbeigehenden Besucher. Dieser wird am Kopf getroffen und erleidet dabei eine Platzwunde.

4.4 Länder mit/ohne Haftungsbeschränkung

Im Recht einiger Staaten ist eine Haftungsfreistellung der Unternehmen vergleichbar der im deutschen Recht vorhandenen Beschränkung enthalten. Allerdings kann diese unterschiedlich weitreichend sein.

Eine solche existiert z. B. in Österreich, Luxemburg, Belgien und Frankreich.

In Kanada und den USA besteht eine Haftungsfreistellung, wenn diese im Unfallversicherungssystem des jeweiligen Bundesstaates bzw. der Provinz so vorgesehen ist.

Keine Haftungsfreistellung existiert u. a. in der Türkei, Polen, dem Vereinigten Königreich und Dänemark.

5 Arbeitsrechtliche Aspekte

Die Rom I-Verordnung (VO (EG) Nr. 593/2008) regelt, welches nationale Recht auf Arbeitsverträge mit Auslandsbezug anzuwenden ist.

Bei internationalen Mitarbeiterinsätzen ist die arbeitsrechtliche Gestaltung von zentraler Bedeutung. Im Arbeitsvertrag kann eine Rechtswahl (Art. 8 Abs. 1 Rom I-Verordnung (VO (EG) Nr. 593/2008) getroffen werden, etwa zugunsten des deutschen Rechts. Diese Wahl ist jedoch durch das sogenannte Günstigkeitsprinzip begrenzt: Die Regelungen des gewählten Rechts dürfen nicht

ungünstiger sein als die zwingenden Bestimmungen des am Einsatzort geltenden Arbeitsrechts. In der Praxis ist daher stets zu prüfen, welche Regelungen – etwa zu Arbeitszeit, Urlaub oder Kündigungsschutz – für die entsendete Person vorteilhafter sind.

Eine Teilrechtswahl, z. B. für bestimmte Vertragsbestandteile, ist möglich. Eine nachträgliche Änderung der Rechtswahl ist zulässig. Auch bei Wahl eines ausländischen Rechts bleiben zwingende Schutzvorschriften (z. B. Mindestlohn, Kündigungsschutz) anwendbar.

6 Auslandsversicherung

Wenn die Regelungen der Ausstrahlung bzw. des über- und zwischenstaatlichen Rechts nicht greifen mit der Folge, dass Arbeitnehmer deutscher Unternehmen im Ausland keinen deutschen Unfallversicherungsschutz genießen, besteht für die Unfallversicherungsträger die Möglichkeit, eine Ergänzungsversicherung einzurichten, um die Lücke im Unfallversicherungsschutz zu schließen (§ 140 Abs. 2 SGB VII). Dadurch greifen das SGB VII und ggf. die Haftungsbeschränkungsregelungen. Manche Unfallversicherungsträger haben von der Möglichkeit der Einrichtung einer Auslandsversicherung Gebrauch gemacht, sodass sich deren Mitgliedsunternehmen zusätzlich absichern können.

Eine Auslandsversicherung besteht derzeit als eigene Einrichtung bei der

- Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)
- Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM)
- Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU)

sowie als gemeinsame Einrichtung bei der

- Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medien-erzeugnisse (BG ETEM)
- Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW)
- Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG)
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
- Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB)
- Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN)

Bitte beachten:

Nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und dem Protokoll des Handels- und Kooperationsabkommens zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich sind keine Ausnahmevereinbarungen zur Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts und keine freiwilligen (Weiter-) Versicherungen in der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung möglich, wenn deutsche Unternehmen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der EU, des EWR, der Schweiz sowie im Vereinigten Königreich beschäftigen und die Voraussetzungen einer Entsendung nicht (mehr) erfüllt sind.

7 Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Die folgende Checkliste bietet eine Übersicht zentraler Aspekte, die bei internationalen Mitarbeiterinsätzen zu beachten sind – insbesondere in den Bereichen Arbeitsvertrag, Sozialversicherung und Steuerrecht. Sie dient als Orientierungshilfe, erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

7.1 Arbeitsrechtliche Aspekte

- Entsendungsvertrag oder Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag erstellen
- Einsatzdauer, Einsatzort und Aufgaben klar definieren
- Rückkehrregelungen und Kündigungsfristen festlegen
- Gültigkeit nationaler/internationaler Arbeitsgesetze prüfen
- Sprache des Vertrags und Gerichtsstand festlegen

7.2 Sozialversicherung

- Klärung des Sozialversicherungsstatus im Entsendeland (z. B. A1-Bescheinigung innerhalb der EU)
- Prüfung bilateraler Sozialversicherungsabkommen
- Fortführung der deutschen Sozialversicherung oder Anmeldung im Gastland
- Unfallversicherungsschutz berücksichtigen, ggf. Auslandsversicherung
- Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung berücksichtigen

Für Fragen zur gesetzlichen Unfallversicherung sollten Unternehmen die zuständigen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie den ausländischen Versicherungsträger konsultieren, um den Versicherungsschutz während des Auslandseinsatzes zu klären. Eine Übersicht aller Berufsgenossenschaften und Unfallkassen mit Kontaktinformationen finden Sie unter Abschnitt 9.

7.3 Steuerrechtliche Aspekte

- Prüfung der Steuerpflicht im Entsendeland und in Deutschland
- Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) beachten
- Lohnsteuerabzug im Entsendeland oder in Deutschland klären
- Steuerberatung für Mitarbeitende anbieten
- Meldepflichten bei Finanzbehörden beachten

7.4 Weitere Punkte zur Vorbereitung

- ggf. Visum und Arbeitserlaubnis beantragen
- Unterkunft und Reise organisieren
- Versicherung hinsichtlich Haftung für Sachschäden
- Sicherheits- und Gesundheitsinformationen bereitstellen
- Interkulturelle Vorbereitung und ggf. Sprachkurs anbieten
- Ansprechpartner im Entsendeland benennen

Die konkrete Ausgestaltung eines Mitarbeiterinsatzes hängt stets vom Einzelfall ab. Es empfiehlt sich, frühzeitig fachliche Beratung einzuholen und alle relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen zu prüfen.

8 Zusammenfassung

Internationale Mitarbeiterinsätze bringen vielfältige rechtliche und versicherungstechnische Herausforderungen mit sich. Damit der Schutz der Beschäftigten auch über Landesgrenzen hinweg gewährleistet bleibt, ist eine sorgfältige Planung und rechtssichere Gestaltung unerlässlich. Die gesetzliche Unfallversicherung bietet hierfür bewährte Mechanismen. Es wird empfohlen, sich bei speziellen versicherungs- und leistungsrechtlichen Fragen von der jeweils zuständigen Berufsgenossenschaft oder

Unfallkasse in Deutschland und dem Versicherungsträger im Ausland individuell beraten zu lassen.

Zu beachten ist, dass die deutsche gesetzliche Unfallversicherung nur für Körperschäden aufkommt. Es wird daher geraten, sich vor der Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland bezüglich der Haftung für Sachschäden zusätzlich abzusichern.

9 Kontakt und hilfreiche Links

Für Rückfragen zu dieser Broschüre:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin

Stabsbereich Politik
Referat Internationale Politik und Europarecht

Tel.: +49 30 13001 1600

E-Mail: international@dguv.de



Hinweis:

Die Broschüre erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersteht keine individuelle rechtliche Beratung. Für die Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Die DGUV bietet ausschließlich Beratung zu sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit an.

Hier finden Sie eine Auflistung von hilfreichen Links:

[Verordnung \(EG\) 883/2004](#)

[Verordnung \(EG\) 987/2009](#)

[Rom I-Verordnung](#)

[Rom II-Verordnung](#)

[DGUV – Abkommensstaaten](#)

[DGUV – Auslandsversicherung](#)

[DGUV – Mitglieder](#)

[DGUV – Haftungsbeschränkung](#)

[Europäische Kommission: Praktischer Leitfaden zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz](#)

[Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer](#)

[Länderinformationen – Auswärtiges Amt](#)

[Zuständige Stellen der EU-Länder für die Ausstellung der A1-Bescheinigung](#)

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

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de