

gensatz zu Problemen der Gleichbehandlung von In- und Ausländern, die durch eine rechtlich unterschiedliche Behandlung von verschiedenen Personengruppen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit verursacht wird, ist eine Gleichstellung erforderlich, soweit faktische Ungleichheiten, die sich aus der Tatsache der Grenzüberschreitung ergeben, eines Ausgleichs bedürfen<sup>41</sup>.

Die Schwächen des nationalen Rechts bei der Verwirklichung dieser Ziele können durch spezifische Instrumente des internationalen Sozialrechts überwunden werden. Auf den Ebenen des internationalen Abkommensrechts und des supranationalen Rechts wird durch Harmonisierung der Binnensozialrechtsordnungen oder Koordinierung des nationalen freizügigkeitsspezifischen Sozialrechts eine Verflechtung der sozialen Sicherungssysteme der Einzelstaaten angestrebt, die dem nationalen Recht seinen definitiven und umfassenden Charakter belässt und gleichzeitig die spezifischen Probleme von Sachverhalten mit Auslandsberührung löst.<sup>42</sup>

## *B. Sozialrechtlicher Regelungsbedarf im Verhältnis Deutschland - Australien*

### *I. Neue Richtung der deutschen Abkommenspolitik*

Bereits seit den sechziger Jahren des letzten Jahrhundert hat die Bundesrepublik Deutschland Sozialversicherungsabkommen mit den Heimatländern von Gastarbeitern geschlossen. Zur Flankierung der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Grenzen der Europäischen Union wurde eine umfassende Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme der Mitgliedsstaaten durch die koordinierende Verordnung (EG) Nr. 883/2004<sup>43</sup> erreicht.

In jüngerer Zeit zeigt sich nun verstärkt eine Tendenz zum Abschluss von Sozialversicherungsabkommen mit Industrienationen im asiatisch-pazifischen Raum. Neben dem Abschluss von Abkommen mit Japan (1998)<sup>44</sup>, Korea (2000)<sup>45</sup> und China (2001)<sup>46</sup> ist im Jahr 2000 auch eine Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme der Bundesrepublik Deutschland mit Australien erfolgt. Das am 1. Januar 2003 in Kraft getretene deutsch-australische Abkommen über soziale Sicherheit<sup>47</sup> soll für die ca. 120 000 in Australien lebenden Rentner, die in Deutschland Rentenansprüche erworben haben, durch Bestimmungen über die Gleichbehandlung, die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten und den Leistungstransfer Probleme ihrer Altersversorgung lösen. Dasselbe gilt für in Deutschland lebende Rentner, die ei-

---

41 Schuler, Amtl. Mitt. LVA Rheinpr. 1984, S. 274.

42 Vgl. Zacher, in: ders., Sozialrechtsvergleich, S. 16. Vgl. Roberts, in: Sigg/Behrendt, Soziale Sicherheit im globalen Dorf, S. 325 ff.

43 Abl. EG Nr. L 166/2004.

44 Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Japan über soziale Sicherheit vom 20.04.1998, BGBl. 1999 II, S. 876.

45 Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Korea über soziale Sicherheit vom 10.03.2000, BGBl. 2001 II, S. 915.

46 Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China über Sozialversicherung vom 12.07.2001, BGBl. 2002 II, S. 83.

47 BGBl. 2002 II, S. 2306; Agreement on social security between Australia and the Federal Republic of Germany, [2003] ATS 7.

nen Teil ihres Arbeitslebens in Australien zugebracht haben, seien es ehemalige australische Wanderarbeitnehmer oder deutsche Rückwanderer.<sup>48</sup>

## II. *Fehlende Absicherung der Wanderarbeitnehmer*

Neben den durch zwischenstaatliche Koordinierung geschützten Rentnern gibt es momentan jedoch auch ca. 100 000 deutsche Arbeitnehmer, die in Australien beschäftigt sind; ca. 10 000 Australier arbeiten in Deutschland<sup>49</sup>.

Die seit dem 1. Juni 2000 geltende deutsch-australische Vereinbarung über eine Erleichterung der Visa und Arbeitserlaubnisbestimmungen für Angehörige der Vereinbarungsstaaten<sup>50</sup> wird die Zahl der wechselseitig Beschäftigten nach den Prognosen des Australian Department of Statistics noch deutlich erhöhen. Daneben wirbt die australische Regierung mit einer im August 2005 initiierten Aktion gezielt deutsche Fachkräfte an<sup>51</sup>, was die Beschäftigung einer Vielzahl deutscher Gastarbeiter in Australien erwarten lässt.

Die Beschäftigungssituationen sind vielfältig: Die Arbeitnehmer können dauerhaft oder befristet, bei deutschen oder bei australischen Arbeitgebern beschäftigt sein. Grund für eine befristete Tätigkeit im Ausland ist häufig eine Entsendung durch den heimischen Arbeitgeber zu einer Niederlassung oder Tochtergesellschaft im Ausland<sup>52</sup>.

Diese Arbeitnehmer sind im Rahmen ihrer Beschäftigung den Risiken des Arbeitsunfalls und der Berufskrankheit ausgesetzt. Für die Arbeitgeber stellt sich die Frage der Beitragspflichtigkeit und ihrer Haftung, für die beteiligten Sozialversicherungsträger die Frage nach ihrer Zuständigkeit.

Das Fehlen einer Koordinierung im Bereich der Unfallversicherung kann hier zu Schutzlücken und ungeklärten Haftungsrisiken führen. Die vorliegende Arbeit soll daher der Frage nachgehen, ob, wie und inwieweit die nationalen Sozialrechtsordnungen Deutschlands und Australiens dem Schutzbedürfnis der mobilen Arbeitnehmer ausreichend Rechnung tragen. Im Hinblick auf die spezielle Situation der deutschen Unfallversicherung, die nicht nur die Absicherung der Arbeitnehmer vor dem Risiko der Arbeitsunfalls und der Berufskrankheit, sondern auch eine Ablösung der privatrechtlichen Arbeitgeberhaftung in Bezug auf dieses Risiko bewirkt,<sup>53</sup> wird ebenfalls zu untersuchen sein, ob auch die Interessen der Arbeitgeber als Beteiligte des Sozialrechtsverhältnisses gewahrt bleiben.

Soweit eine Analyse der Ergebnisse dieser Untersuchung Mängel erkennen lässt, wird die Arbeit Lösungsansätze zur Überwindung dieser Mängel entwickeln. Hierbei soll insbesondere auf die Gestaltungsmöglichkeiten des zwischenstaatlichen Abkommensrechts zurückgegriffen werden.

---

48 Vgl. hierzu *Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung*, Informationen zum deutsch-australischen Abkommen über Soziale Sicherheit, S. 1 f.; *Schindler*, Kompass 7/8 2003, S. 6 f. Im Jahr 2008 wird voraussichtlich ein Ergänzungsabkommen zur Regelung der Rentenversicherungspflicht bei Entsendungen in Kraft treten, <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Presse/pressemitteilungen,did=186826.html>.

49 Information des Australian Department of Statistics vom 29.7.2003.

50 Pressemitteilung des *Auswärtigen Amtes* vom 20.3.2000 unter [http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/infoservice/presse/presse\\_archiv?archiv\\_id=183](http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/infoservice/presse/presse_archiv?archiv_id=183).

51 Vgl. die Informationen des australischen *Departement of Immigration and Multicultural Affairs* unter <http://www.immi.gov.au/migration/skilled/> und der *Australischen Botschaft* in Deutschland unter [http://www.australian-embassy.de/visa/visas/migration/136\\_d.html](http://www.australian-embassy.de/visa/visas/migration/136_d.html) (30.08.2005).

52 Zu den möglichen Beschäftigungssituationen vgl. *Gerauer*, Auslandseinsatz von Arbeitnehmern, S. 15 f.; *Gnann/Gerauer*, Arbeitsvertrag bei Auslandsentsendung, S. 2.

53 *Gitter/Nunius*, in: *Schulin*, HS-UV, S. 105; *Schmitt*, in: *v.Maydell/Ruland*, SRH, § 15, Rdnr. 3, 204.