

Schriftliche Stellungnahme

zur Anhörung im schriftlichen Verfahren von Sachverständigen zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und
anderer Gesetze (7. SGB IV-ÄndG)
BT-Drucksache 19/17586

b) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, Jürgen Pohl, Ulrike Schielke-Ziesing, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Auszahlungen von Sozialleistungen auf ausländische Konten
BT-Drucksache 19/17787

c) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Hürden bei der Anerkennung von Berufskrankheiten abbauen
BT-Drucksache 19/17769

Sozialverband VdK Deutschland e.V. * siehe Anlage

*E-Mail vom 20. April 2020

Stellungnahme des Sozialverbands VdK Deutschland e. V.

zur schriftlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zum Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze
(7. SGB IV-ÄndG, BT-Drucks. Nr. 19/17586)

sowie

zum Antrag der Fraktion DIE LINKE. (BT-Drucks. 19/17769) und den Änderungsanträgen der Fraktionen CDU/CSU und SPD (Ausschussdrucksache 19(11)582) und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Ausschussdrucksache 19(11)586)

Sozialverband VdK Deutschland e. V.
Abteilung Sozialpolitik
Linienstraße 131
10115 Berlin

Telefon: 030 9210580-300
Telefax: 030 9210580-310
E-Mail: sozialpolitik@vdk.de

Berlin, den 17.04.2020

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

der Sozialverband VdK bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Der Sozialverband VdK hat am 21. Februar 2020 eine umfangreiche Stellungnahme zu der Reform des Berufskrankheitenrechts erstellt und sie den fachpolitischen Sprechern und Berichterstattern (soweit bekannt) der Fraktionen im Ausschuss zugesandt. Diese Stellungnahme ist als Anlage noch einmal enthalten.

Auf diese Stellungnahme verweisen wir insbesondere, was den großen Reformbedarf im Berufskrankheitenrecht über den vorliegenden Gesetzentwurf hinaus angeht. Im nachfolgenden Statement ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte und eine Bezugnahme auf die Anträge der Fraktionen enthalten, bevor der Sozialverband VdK die von den Fraktionen gestellten Fragen beantwortet.

Zur leichteren Navigation haben wir ein Inhaltsverzeichnis eingefügt:

Inhalt

1.	Einleitendes Statement und Zusammenfassung der Stellungnahme	3
2.	Zu den Anträgen der Fraktionen	5
2.1.	Zu dem Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD (Ausschussdrucksache 19(11)582)	5
2.2.	Zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. (BT-Drucks. 19/17769)	6
2.3.	Zu dem Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Ausschussdrucksache 19(11)586)	6
3.	Zu den Fragen der Fraktionen	7
3.1.	Zu den Fragen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	7
3.2.	Zu den Fragen der Fraktion DIE LINKE	11

1. Einleitendes Statement und Zusammenfassung der Stellungnahme

Der Sozialverband VdK hebt aus den positiven Neuregelungen vor allem den Wegfall des Unterlassungzwangs für alle Berufskrankheiten hervor. Der Sozialverband VdK begrüßt weiterhin die Änderungen in Bezug auf den Ärztlichen Sachverständigenbeirat, die Expositionskataster und den Forschungsbericht.

Der Sozialverband VdK sieht großen Reformbedarf im Berufskrankheitenrecht. Dies gilt insbesondere für eine Berücksichtigung von Erkrankungen in frauendorientierten Berufen und von psychischen Erkrankungen. Es müssen auch grundlegende Änderungen wie zum Beispiel eine Beweislastumkehr enthalten sein. Der Sozialverband VdK empfiehlt dem Bundestag, dazu einen Auftrag an die Bundesregierung auszusprechen.

Bezogen auf den Entwurf des Siebten SGB IV-Änderungsgesetzes fordert der Sozialverband VdK insbesondere:

- eine erweiterte Beweiserleichterung in § 9 Abs. 3 SGB VII,
- eine neue Rückwirkungsregelung für anerkannte Berufskrankheiten,
- eine Härtefallregelung, wenn bestimmte Schwellenwerte an Belastungen mit Stoffen erforderlich sind oder wenn Gefährdungen zu selten auftreten oder die Betroffenzahl zu gering ist,
- die Streichung der beabsichtigten elektronischen Bekanntgabe von Verwaltungsakten im neuen § 37 Abs. 2a SGB X,
- einen neuen Sozialen Ausschuss Berufskrankheiten mit Vertretern der Sozialpartner und Sozialverbände.

Von den zu kritisierenden Neuerungen geht der Sozialverband VdK hier tiefer auf die **Rückwirkung** ein.

Das Berufskrankheitenrecht kennt derzeit elf verschiedene Rückwirkungsregelungen für die verschiedenen Berufskrankheiten (§ 6 Abs. 1 bis 7 Berufskrankheitenverordnung). Das ist an sich schon ein Wirrwarr an Regelungen, was eine einheitliche Anwendung des Rechts verhindert.

Hinzu kommen jedoch noch unterschiedliche Stichtagsregelungen, bei denen es auf das Auftreten der Krankheit vor oder nach einem bestimmten Datum als Stichtag ankommt. Tritt die Krankheit nach dem Stichtag auf, kann sie als Berufskrankheit mit Rentenleistungen für die Zukunft und bis zu vier Jahren rückwirkend nach dem Antrag anerkannt werden. Tritt die Krankheit vor dem Stichtag auf, ist eine Anerkennung weder für die Zukunft noch für die Vergangenheit möglich.

Der Erkrankte erhält keine Rentenleistung, auch wenn ihn von einem vergleichbaren Krankheitsfall nur der Zeitpunkt des Auftretens der Krankheit unterscheidet. Das mag vom Bundesverfassungsgericht als rechtlich möglich erachtet worden sein, eine sachgerechte Lösung ist es nicht.

Dazu kommt, dass zum Teil ja weiter zurückliegende Fälle erst für die Aufnahme von bestimmten Krankheiten in die Berufskrankheitenliste gesorgt haben. Es ist noch weniger sachgerecht, weiter zurückliegende Bestandsfälle auszuschließen.

Der Sozialverband VdK fordert eine Anerkennung von Berufskrankheiten ab dem ersten Tag des Auftretens der Krankheit. Dafür darf es keine Stichtage oder Beschränkungen bei der Rückwirkung geben.

Dies sollte Bestandteil einer grundlegenden Reform des Berufskrankheitenrechts sein. In einem ersten Schritt empfiehlt der Sozialverband VdK dem Bundestag, Verbesserungen an der beabsichtigten Neuregelung vorzunehmen.

Die Neuregelung (neuer § 9 Abs. 2a SGB VII-E, Art. 7 Nr. 3c) des Gesetzentwurfs) enthält eine einheitliche Rückwirkung für Berufskrankheiten laut Berufskrankheitenliste (Zeitpunkt der geänderten Berufskrankheitenverordnung) und eine für sogenannte Wie-Berufskrankheiten (Vorliegen der Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft bzw. Empfehlung des Ärztlichen Sachverständigenbeirats, wenn diese Krankheit später in die Berufskrankheitenliste aufgenommen wurde). Außerdem erlaubt sie die Anerkennung auch von Bestandsfällen wenigstens für die Zukunft. Insofern ist die Neuregelung besser als die jetzige Rechtslage.

Der Sozialverband VdK regt dennoch drei Änderungen an:

- **Einheitliche Rechtslage für alle Berufskrankheiten:** Die Übergangsregelung des § 218b SGB VII-E (Art. 7 Nr. 26 des Gesetzentwurfs) soll eine Unterscheidung treffen: Für alle bisherigen 80 Berufskrankheiten (nicht die einzelnen Fälle, sondern alle bisher in der Liste stehenden Berufskrankheiten) sollen die bisherigen Rückwirkungsregeln gelten. Nur für alle neu hinzu kommenden Berufskrankheiten soll das neue Recht gelten.
Diese Unterscheidung macht gar keinen Sinn: Sie vergrößert das Chaos der Rückwirkungsregelungen, und Bestandsfälle an alten Berufskrankheiten bleiben nach wie vor außer Acht. **Der Sozialverband VdK empfiehlt dringend, den § 218b SGB VII-E zu streichen.**
- **Klarstellung für Bestandsfälle:** Die einheitliche Neuregelung der Rückwirkung sollte um eine Klarstellung ergänzt werden, dass sie auch Bestandsfälle wenigstens für die Zukunft erfasst.
Eine solche Bestimmung hatte auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung in ihren Empfehlungen für das Berufskrankheitenrecht vom Dezember 2016 ausformuliert. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beruft sich auf diese Empfehlungen, hat diese Klarstellung aber nicht übernommen.
- **Keine Sperrwirkung des Datums der Verordnungsänderung:** Bei der jetzt beabsichtigten Regelung in § 9 Abs. 2a SGB VII-E kann es zu einem Missverständnis bei der Auslegung durch Unfallversicherungsträger und Gerichte kommen. Bei Berufskrankheiten laut Berufskrankheitenliste mag der Praktiker lediglich das Datum der geänderten Verordnung als frühestmöglichen Zeitpunkt annehmen. Da aber nahezu jede Berufskrankheit auf Empfehlung des Ärztlichen Sachverständigenbeirates in die Verordnung gelangt ist, muss auch das frühere Datum dieser Empfehlung gelten können.

Ansonsten würde es erneut zu dem – widersinnigen – Ergebnis kommen, dass Fälle neuer Berufskrankheiten zwar im Vorfeld dazu geführt haben, dass die Berufskrankheitenverordnung angepasst wurde. Aber genau diese Fälle werden nicht von Beginn an berücksichtigt.

Der Sozialverband VdK rät dringend zu einer Klarstellung im Gesetz, die so eine Sperrwirkung verhindert.

Formulierungsvorschläge für alle drei Punkte finden Sie in der ausführlichen Stellungnahme vom 21.02.2020.

Als alternative Lösung sieht der Sozialverband VdK auch eine Neuregelung an, die eine einheitliche rückwirkende Geltung für Leistungen von vier Jahren bewirkt. Eine solche Regelung schlägt der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 14.02.2020 vor. Der Sozialverband VdK hielte auch hier eine Klarstellung, dass dies ebenso für Bestandsfälle gilt, für äußerst empfehlenswert.

2. Zu den Anträgen der Fraktionen

2.1. Zu dem Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD (Ausschussdrucksache 19(11)582)

Der Sozialverband VdK bewertet insbesondere die Änderungen im Betriebsrentengesetz positiv (Nr. 7 des Änderungsantrages). Die Betriebsrenten auch im Falle einer Insolvenz des Arbeitsgebers zu sichern, ist im Sinne der Beschäftigten, die gerade bei kleinen und mittleren Einkommen auf die Betriebsrente angewiesen sind und dafür mehrheitlich einen Beitrag geleistet haben.

Negativ sieht der Sozialverband VdK, dass die beabsichtigten Verbesserungen bei der Berechnung des Jahresarbeitsverdienstes für jüngere Versicherte herausgenommen werden sollen (Art. 7 Nr. 9 bis 13 des Gesetzentwurfes, §§ 85, 90, 91 SGB VII; Nr. 5c) des Änderungsantrages). Insbesondere die – immer noch moderaten – Verbesserungen bei Rentenleistungen für Versicherte, die später einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erlangen, waren geboten. Schließlich richtet sich die Rentenleistung nach dem Verdienst des Versicherten, sie ist aber immer ohnehin abgesenkt. Wenn der Versicherte einen Versicherungsfall während des Studiums erleidet, muss eine Erhöhung aufgrund des erlangten Abschlusses stattfinden.

Die Zahlen der DGUV lassen keine Kostenexplosion für die Unfallversicherungsträger erwarten: In 2018 waren es insgesamt 813 neue Fälle von Rentenleistungen aufgrund von Unfällen und Wegeunfällen an Kitas, Schulen und Hochschulen.

Der Sozialverband VdK fordert die Koalitionsfraktionen auf, die hier nötigen Verbesserungen nicht lange aufzuschieben, sondern baldmöglichst anzugehen. Dann sollte die Neuregelung auch eine Klarstellung enthalten, welcher Wert bei Versicherten zwischen 18 und 25 Jahren mindestens zugrunde zu legen ist.

Zu Nr. 2d) des Änderungsantrages; § 311 SGB III: Soweit die Neufassung des § 311 SGB III Regelungen trifft, die zum elektronischen Abruf der Daten bei Arbeitsunfähigkeit notwendig sind, begrüßt der Sozialverband VdK die damit einhergehende Verwaltungsvereinfachung für Behörden und Betroffene. Gleichzeitig wurden aber die Vorgaben für die Krankmeldung während der Arbeitslosigkeit ohne triftigen Grund verschärft. So reicht es jetzt nicht mehr, wenn man sich unverzüglich bei der Arbeitsagentur für Arbeit arbeitsunfähig meldet und dann vor Ablauf des dritten Kalendertages die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreicht, so wie es bisher üblich war. Sondern nun muss auch unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt festgestellt werden. Außerdem wurde der Personenkreis, für den diese verschärften Vorschriften gelten sollen, erweitert. Statt wie bisher nur bei Bezug von Arbeitslosengeld sollen sie für alle Personen gelten, die Anspruch auf Arbeitslosengeld erheben, somit auch wenn der Arbeitslosengeldbezug ruht.

Die bisherigen Regelungen zur Krankmeldung orientierten sich am Entgeltfortzahlungsgesetz. Diese Parallele zum Arbeitsverhältnis macht Sinn, da es sich bei den Beziehern von Arbeitslosengeld um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer handelt, die sich gerade in einer Phase der Arbeitslosigkeit befinden. Es ist nicht ersichtlich, warum es hier einer Verschärfung bedarf. Insbesondere da dies zu einer höheren Anzahl von Patienten in den Arztpraxen führen wird. Gerade Beschwerden wie Migräne, leichte Erkältungserscheinungen oder Magen-Darm-Beschwerden sind oft nach einem bis zwei Tagen wieder abgeklungen. Nun jedes Mal dafür eine AU-Bescheinigung vom Arzt für einen oder zwei Tage ausstellen zu lassen, überlastet nicht nur das ärztliche Versorgungssystem, sondern birgt auch jedes Mal die Gefahr, sich im Warterzimmer mit schwerwiegenden Infekten anzustecken. Gerade in den Zeiten der Corona-Pandemie, in denen jeder aufgefordert ist, das Gesundheitssystem nicht unnötig zu belasten und Ansteckungsgefahren zu meiden, ist nur ein negativer Effekt dieser Neuregelung erkennbar.

Der Sozialverband VdK fordert, dass eine ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit auch während des Arbeitslosengeldbezugs erst am dritten Kalendertag notwendig ist.

2.2. Zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. (BT-Drucks. 19/17769)

Dem Antrag kann der Sozialverband VdK aufgrund seiner Stellungnahme in den Punkten 3e), 5a) bis c) sowie 7a) und b) des Antrages zustimmen.

2.3. Zu dem Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Ausschussdrucksache 19(11)586)

Dem Änderungsantrag stimmt der Sozialverband VdK in beiden Punkten voll zu.

Die Aufnahme einer Härtefallregelung in das Gesetz ist notwendig, um im starren und restriktiven Berufskrankheitenrecht die Anerkennung einer Berufskrankheit in berechtigten Fällen zu erlauben.

Eine gesetzliche Verpflichtung für den Ärztlichen Sachverständigenbeirat zur Beachtung von Erkrankungen in frauendominierten Berufen und von psychischen Erkrankungen ist sinnvoll, da hier offenbar Nachholbedarf besteht. Die Betrachtung dieser Erkrankungen sollte selbstverständlich sein und ist im besten Fall – also bei einer notwendigen grundlegenden Reform des Berufskrankheitenrechts – in einigen Jahren überholt, aber so lange ist eine Klarstellung im Gesetz begrüßenswert.

(Siehe auch die Antworten auf die diesbezüglichen Fragen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN unter 3.)

3. Zu den Fragen der Fraktionen

3.1. Zu den Fragen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

1. Bei seltenen Gefährdungen, die nur eine kleine Personengruppe betreffen, können derzeit und auch zukünftig Erkrankungen nicht als Berufskrankheit anerkannt werden. Brauchen wir für solche Fälle eine Härtefallregelung? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Antwort des Sozialverbands VdK:

Das Berufskrankheitenrecht ist sehr schematisch angelegt. Entweder ist eine Krankheit in der Berufskrankheitenliste (Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung) enthalten oder nicht. Wenn ja, ist eine Anerkennung möglich; wenn nein, ist dies so gut wie unmöglich. Das SGB VII kennt zwar die sogenannten Wie-Berufskrankheiten, die nicht in der Liste stehen. Deren Anerkennung ist möglich, wenn „nach neuen Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft“ die Voraussetzungen für eine Berufskrankheit laut Liste erfüllt sind. Aber die Chancen dafür sind verschwindend gering: Laut Zahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung wurden 19.730 Fälle von Berufskrankheiten laut Berufskrankheitenliste in 2018 anerkannt. Dieser Zahl stehen 12 anerkannte Fälle von Wie-Berufskrankheiten gegenüber. Das ist nicht einmal ein Promille der Zahlen laut Berufskrankheitenliste.

Es bedarf Härtefallregelungen für die Fälle, in denen alles für eine Verursachung einer Erkrankung durch die Arbeitsbedingungen spricht, aber die Voraussetzungen nicht oder zum Beispiel ganz knapp nicht erfüllt sind. Das kann bei Berufsgruppen der Fall sein, die so klein sind, dass sich die Arbeits- und Unfallmedizin mangels ausreichender Fälle nicht damit beschäftigt und Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Arbeit und Krankheit ermittelt hat. Weiterhin geht es um Fälle, in denen die Berufskrankheitenliste eine bestimmte Exposition mit schädlichen Stoffen verlangt und einen Schwellenwert festlegt. Wenn dieser Schwellenwert knapp unterschritten wird, aber alles für eine Verursachung durch den schädlichen Stoff spricht, sollte eine Härtefallregelung die Anerkennung als Berufskrankheit erlauben.

Auch der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme vom 14.02.2020 eine Härtefallklausel für seltene Gefährdungen oder geringe Betroffenenzahlen gefordert.

2. In dem vorliegenden Gesetzesentwurf fehlen Möglichkeiten der Beweiserleichterung. Warum sind diese nötig und wie könnten sie aussehen?

Antwort des Sozialverbands VdK:

Die Beweisbarkeit des Kausalzusammenhangs zwischen Arbeitsbedingungen und Erkrankung ist eine wesentliche Voraussetzung, an der die Anerkennung einer Berufskrankheit oft scheitert. Im Sozialrecht gilt der Amtsermittlungsgrundsatz, d. h. der Sozialversicherungsträger oder das Gericht erheben von Amts wegen alle notwendigen Beweise. Wenn aber eine Voraussetzung für eine Berufskrankheit nicht als bewiesen gilt, ist eine Anerkennung nicht möglich. Dies geht zu Lasten des Erkrankten.

Da der Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen weder verantwortet noch eine vollständige Dokumentation von Arbeitsschutzmaßnahmen und täglichen Anweisungen vornehmen kann, ist dies nicht sachgerecht. Die schon vorhandene Beweiserleichterung in § 9 Abs. 3 SGB VII reicht nicht aus. Sie schließt Wie-Berufskrankheiten aus und verlangt bei Krankheiten laut Berufskrankheitenliste – zusätzlich zum „erheblich höheren Grad“ der Aussetzung während der versicherten Tätigkeit als Krankheit in der Berufskrankheitenliste – noch ein „erhöhtes Maß“ der Gefahr einer Erkrankung. Diese Beweiserleichterung erfordert ein doppeltes Maß an Gefährdung, was ihre Anwendbarkeit sehr einschränkt. In der sozialrechtlichen Literatur wird das zu Recht kritisiert.

Der Sozialverband VdK fordert deutliche Beweiserleichterungen. Da der Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen nicht in der Hand hat, ist eine komplette Beweislastumkehr gerechtfertigt. Auch muss eine Öffnungsklausel für „arbeitsbedingte Erkrankungen“ in das Gesetz. Beides sollte Teil einer grundlegenden Reform sein.

Bis dahin sollten folgende Beweiserleichterungen in das Gesetz aufgenommen werden:

- Erweiterung der bestehenden Beweiserleichterung (§ 9 Abs. 3 SGB VII) auf Wie-Berufskrankheiten nach § 9 Abs. 2 SGB VII,
- Absenkungen der Anforderungen der bestehenden Beweiserleichterung auf ein „nicht unerhebliches Maß“ der Gefahr der Erkrankung in § 9 Abs. 3 SGB VII (→ der Sozialverband VdK hat zu beiden Punkten einen Formulierungsvorschlag in seiner Stellungnahme vom 21.02.2020 gemacht),
- Beweiserleichterung für die Fälle, in denen zum Beispiel bei Krebserkrankungen durch Arbeitsbedingungen vor Jahrzehnten keine Beweise mehr vorliegen. Dies entspricht einer Forderung des Bundesrates in seiner Stellungnahme vom 14.02.2020.

3. Das Berufskrankheitenrecht ist nach wie vor eher durch industrielle Berufe geprägt und daher stark auf die Erkrankungen von Männern ausgerichtet. Muss die Geschlechterperspektive mehr berücksichtigt werden? Was gilt es zu tun, um das Augenmerk stärker auf die Belastungen bei frauentytische Tätigkeiten zu richten und darauf, wie Frauen auf arbeitsbedingte Belastungen reagieren?

Antwort des Sozialverbands VdK:

Das Berufskrankheitenrecht muss die moderne Berufswelt abbilden, in der Frauen viel mehr berufstätig sind als vor hundert Jahren und in der es frauendominierte Berufe gibt. Das Berufskrankheitenrecht stammt aus den 1920er Jahren. Damals waren ganz vorwiegend Männer berufstätig und das mehrheitlich in Industriebetrieben oder im Handwerk. Darauf ist die Berufskrankheitenliste ausgerichtet.

Inzwischen stehen fast so viele Frauen im Beruf wie Männer. Aber zwischen 1992 und 2014 galt weniger als die Hälfte von angezeigten Berufskrankheiten auch den Frauen im Beruf. Das ist ein deutlicher Hinweis auf eine Fehlentwicklung. Weiterhin sind zum Beispiel in den Pflegeberufen zu 80 Prozent Frauen tätig. Pflegeberufe haben einen hohen Anteil an körperlich schwerer Arbeit durch schweres Heben und Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen. Hinzu kommen Wechselwirkungen mit psychischen Beeinträchtigungen aufgrund von Desillusionierung, Arbeitsdruck und Konflikten oder fehlender Anerkennung. In diesen Berufen liegen deutlich mehr Arbeitsausfälle wegen Krankheit vor und es gibt mehr Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner als in anderen Berufen.

Dabei braucht unsere Gesellschaft die Pflegekräfte so sehr – nicht nur in Zeiten von Corona. Frauendominierte Berufe müssen viel stärker rechtlich betrachtet und wissenschaftlich untersucht werden. Dazu bedarf es

- einer geschlechterspezifischen Erfassung im Berufskrankheitengeschehen,
- einer Sensibilisierung in Betrieben, Betriebsräten und Berufsgenossenschaften für mögliche Berufskrankheiten von Frauen in allen Berufen, besonders aber in frauendominierten Berufen,
- einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme, welche Krankheiten in frauendominier-ten Berufen gehäuft vorkommen und wie der Zusammenhang mit den Arbeitsbedin-gungen ist,
- einer geschlechterspezifischen Ausrichtung gerade bei den wissenschaftlichen Grund-lagen wie Berechnungsgrundlagen oder der Ermittlung von Referenzwerten, wenn zum Beispiel bei der Ermittlung der Referenzwerte für die Abnutzung der Kniegelenke – Gonarthrose, Berufskrankheit Nr. 2112 – nur die Werte (männlicher) Fliesenleger oder Pflasterer herangezogen wurden, ist dies nicht auf Erzieherinnen in der Kinderbetreu-ung anwendbar,
- der Umsetzung durch den Ärztlichen Sachverständigenbeirat und das BMAS innerhalb einer angemessenen Frist und nicht innerhalb von zehn Jahren, so wie es sonst bis zur Aufnahme einer neuen Berufskrankheit in die Verordnung dauern kann, wie das BMAS selbst zugibt.

4. Die Arbeitswelt verändert sich. Es entstehen neue arbeitsbedingte Erkrankungen, wie beispielsweise Burnout. Muss das Berufskrankheitenrecht mehr auf die neuen arbeitsbedingten Belastungen ausgerichtet werden?

Antwort des Sozialverbands VdK:

Psychische Erkrankungen sind die zweite große Gruppe, bei der Berufskrankheitenrecht und Arbeitswelt inzwischen komplett auseinanderfallen. Die Berufskrankheitenliste enthält nicht eine einzige psychische Erkrankung. Gleichzeitig erfolgte beinahe die Hälfte (43 Prozent) der Neuberentungen wegen Erwerbsminderung in 2018 aufgrund psychischer Erkrankungen. Und diese Erkrankungen gehören zu den häufigsten Gründen für Krankheitsausfälle im Beruf. Auch hier bedarf es einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme, welche psychischen Krankheiten in der heutigen Berufswelt gehäuft vorkommen und wie der Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen ist. Der Ärztliche Sachverständigenbeirat muss aufgrund dieser Bestandsaufnahme Empfehlungen aussprechen und das BMAS dies in einer angemessenen Frist umsetzen.

Der Sozialverband VdK empfiehlt hier einen Auftrag des Bundestages an die Bundesregierung.

5. Die rückwirkende Anerkennung von Berufskrankheiten ist auch mit dem SGB IV ÄndG nicht einheitlich geregelt. Sollten Leistungen einheitlich längstens vier Jahre rückwirkend von dem Zeitpunkt an gewährt werden, an dem die Berufskrankheit dem Unfallversicherungsträger erstmalig bekannt geworden ist? Und sollten entsprechende Rentenzahlungen der im Sozialrecht üblichen Rückwirkung von vier Jahren unterliegen?

Antwort des Sozialverbands VdK:

Wie im einleitenden Statement dargestellt, ist die jetzige Rückwirkungsregelung äußerst uneinheitlich und schließt in vielen Fällen die Bestandsfälle von einer Anerkennung komplett aus, die ggf. sogar für die Aufnahme in die Berufskrankheitenliste gesorgt haben.

Der Sozialverband VdK fordert eine Anerkennung von Berufskrankheiten ab dem ersten Tag des Auftretens der Krankheit. Dafür darf es keine Stichtage oder Beschränkungen bei der Rückwirkung geben.

Dies sollte Bestandteil einer grundlegenden Reform des Berufskrankheitenrechts sein. In einem ersten Schritt empfiehlt der Sozialverband VdK dem Bundestag, Verbesserungen an der beabsichtigten Neuregelung vorzunehmen.

Die Neuregelung (neuer § 9 Abs. 2a SGB VII-E, Art. 7 Nr. 3c) des Gesetzentwurfs) enthält eine einheitliche Rückwirkung für Berufskrankheiten laut Berufskrankheitenliste und eine für sogenannte Wie-Berufskrankheiten. Außerdem erlaubt sie die Anerkennung auch von Bestandsfällen wenigstens für die Zukunft. Insofern ist die Neuregelung besser als die jetzige Rechtslage. Der Sozialverband VdK regt dennoch drei Änderungen an:

- Einheitliche Rechtslage für alle Berufskrankheiten ohne Unterscheidung zwischen den bisherigen 80 Berufskrankheiten (nicht die einzelnen Fälle, sondern alle bisher in der

Liste stehenden Berufskrankheiten) und neu hinzukommenden. Diese Unterscheidung macht gar keinen Sinn: Sie vergrößert das Chaos der Rückwirkungsregelungen und Bestandsfälle an alten Berufskrankheiten bleiben nach wie vor außer Acht. Der Sozialverband VdK empfiehlt dringend, den § 218b SGB VII-E zu streichen.

- Klarstellung, dass die Neuregelung auch Bestandsfälle wenigstens für die Zukunft erfasst.
- Keine Sperrwirkung des Datums der Verordnungsänderung.

Formulierungsvorschläge für alle drei Punkte finden Sie in der ausführlichen Stellungnahme vom 21.02.2020.

Als gangbare Alternative sieht der Sozialverband VdK eine einheitliche Regelung mit einer einheitlichen rückwirkenden Geltung für Leistungen von vier Jahren an. So eine Regelung schlägt auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 14.02.2020 vor. Der Sozialverband VdK rät in diesem Fall dringend zu einer Klarstellung, dass davon auch Bestandsfälle erfasst werden.

3.2. Zu den Fragen der Fraktion DIE LINKE.

1. Bisher gibt es keine Härtefallregelung im Berufskrankheitenrecht. Als LINKE halten wir eine solchen für notwendig, um mehr Einzelfallgerechtigkeit herzustellen. Wir fordern eine Härtefallregelung mindestens für seltene Erkrankungen und Erkrankungen die auf mehrere Ursachen zurückgehen. Sehen auch Sie die Notwendigkeit für eine Härtefallregelung und wenn ja, wie sollte diese aussehen?

Antwort des Sozialverbands VdK:

Das Berufskrankheitenrecht ist sehr schematisch angelegt. Entweder ist eine Krankheit in der Berufskrankheitenliste (Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung) enthalten oder nicht. Wenn ja, ist eine Anerkennung möglich; wenn nein, ist dies so gut wie unmöglich. Das SGB VII kennt zwar die sogenannten Wie-Berufskrankheiten, die nicht in der Liste stehen. Deren Anerkennung ist möglich, wenn „nach neuen Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft“ die Voraussetzungen für eine Berufskrankheit laut Liste erfüllt sind. Aber die Chancen dafür sind verschwindend gering: Laut Zahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung wurden 19.730 Fälle von Berufskrankheiten laut Berufskrankheitenliste in 2018 anerkannt. Dieser Zahl stehen 12 Fälle von Wie-Berufskrankheiten gegenüber. Das ist nicht einmal ein Promille der Zahlen laut Berufskrankheitenliste.

Es bedarf Härtefallregelungen für die Fälle, in denen alles für eine Verursachung einer Erkrankung durch die Arbeitsbedingungen spricht, aber die Voraussetzungen nicht oder zum Beispiel ganz knapp nicht erfüllt sind. Das kann bei Berufsgruppen der Fall sein, die so klein sind, dass sich die Arbeits- und Unfallmedizin mangels ausreichender Fälle nicht damit beschäftigt hat und Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Arbeit und Krankheit ermittelt hat. Weiterhin geht es um Fälle, wenn die Berufskrankheitenliste eine bestimmte Exposition mit schädlichen Stoffen verlangt und einen Schwellenwert festlegt. Wenn dieser Schwellenwert knapp

unterschritten wird, aber alles für eine Verursachung durch den schädlichen Stoff spricht, sollte eine Härtefallregelung die Anerkennung als Berufskrankheit erlauben.

Auch der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme vom 14.02.2020 eine Härtefallklausel für seltene Gefährdungen oder geringe Betroffenenzahlen gefordert.

2. Bisher entscheidet allein der ärztliche Sachverständigenbeirat (ÄSVB) darüber, ob Krankheiten auf die Berufskrankheiten-Liste aufgenommen werden. Nur was auf dieser Liste steht, kann als Berufskrankheit anerkannt werden. Als LINKE fordern wir, dass ergänzend zum ärztlichen Sachverständigenbeirat ein sozial-politischer Ausschuss eingerichtet wird, der über Neuaufnahmen auf die Berufskrankheiten-Liste mitentscheidet. Befürworten Sie diesen Vorschlag und wenn ja, wie sollte ein sozial-politischer Ausschuss ausgestaltet sein?

Antwort des Sozialverbands VdK:

Der Sozialverband VdK fordert die Einrichtung eines Sozialen Ausschusses Berufskrankheiten mit Vertretern von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Sozialverbänden als stimmberechtigte Mitglieder. Dieser Ausschuss soll neben den Ärztlichen Sachverständigenbeirat treten, da dieser nur die medizinische Seite abdeckt. Der Soziale Ausschuss Berufskrankheiten soll hingegen rechtliche und soziale Fragen wie den Reformbedarf im Berufskrankheitenrecht beleuchten, Fehlentwicklungen in der praktischen Anwendung beobachten und die Interessen der Versicherten wahren. Die Sozialverbände als Mitglieder sind hier besonders wichtig, da sie mehrheitlich die Interessen der ehemaligen Arbeitnehmer vertreten, insbesondere wenn es sich um ehemalige Beschäftigte in einem Minijob oder in Teilzeit handelt.

3. Die Fehlzeiten aufgrund arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen nehmen seit Jahren immer weiter zu. Auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen gehören zu den Volkskrankheiten. Dagegen können psychische Erkrankungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen nicht als Berufskrankheit anerkannt werden. Als LINKE sehen wir hier eine Lücke, das Berufskrankheitenrecht ist noch nicht im 21. Jahrhundert angekommen. Teilen Sie diese Auffassung und wenn ja, inwiefern sollen psychische Erkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei den Berufskrankheiten berücksichtigt werden?

Antwort des Sozialverbands VdK:

Psychische Erkrankungen sind neben den Erkrankungen in frauendominierten Berufen die zweite große Gruppe, bei der Berufskrankheitenrecht und Arbeitswelt inzwischen komplett auseinanderfallen. Die Berufskrankheitenliste enthält nicht eine psychische Erkrankung. Gleichzeitig erfolgte beinahe die Hälfte (43 Prozent) der Neuberentungen wegen Erwerbsminderung in 2018 aufgrund psychischer Erkrankungen. Und diese Erkrankungen gehören zu den häufigsten Gründen für Krankheitsausfälle im Beruf. Auch hier bedarf es einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme, welche psychischen Krankheiten in der heutigen Berufswelt gehäuft vorkommen und wie der Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen ist. Der Ärztliche Sachverständigenbeirat muss aufgrund dieser Bestandsaufnahme Empfehlungen aussprechen und das BMAS dies in einer angemessenen Frist umsetzen.

Der Sozialverband VdK empfiehlt hier einen Auftrag des Bundestages an die Bundesregierung.

Den Reformbedarf in Bezug auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen vermag der Sozialverband VdK nicht ausreichend zu beurteilen. Als Ursache für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeiten stehen laut den Gesundheitsreporten der Krankenkassen regelmäßig Erkrankungen des Atmungssystems und des Muskel-Skelett-Systems sowie psychische Erkrankungen ganz vorne. Kreislauferkrankungen folgen eher im hinteren Mittelfeld. Auch bei den Gründen für Neuberentungen mit Erwerbsminderungsrente folgt dies an vierter Stelle.

Der Sozialverband VdK kann nur anraten, auch dies im Zuge einer Überprüfung des Berufskrankheitenrechts mit aufzunehmen.

4. Am besten ist es, wenn Berufskrankheiten gar nicht erst entstehen. Als LINKE fordern wir deshalb, dass mehr für die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen im Allgemeinen und von Berufskrankheiten im Besonderen getan wird. Teilen Sie diese Auffassung und wenn ja, was muss Ihrer Ansicht nach getan werden, um die Prävention zu stärken?

Antwort des Sozialverbands VdK:

Der Sozialverband VdK sieht die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren als entscheidend an. Leider gibt es eine Zersplitterung der einzelnen Elemente dafür zwischen den Akteuren Arbeitgeber, gesetzliche Krankenkassen, Trägern der medizinischen und beruflichen Rehabilitation, Betriebsärzten und Stellen für Arbeitsschutz.

Die Arbeitgeber legen die Arbeitsbedingungen in einem Betrieb fest und profitieren von der Arbeitskraft der Mitarbeiter. Daher sind die Arbeitgeber in der Pflicht, die Elemente und Akteure von Arbeitsschutz, Betrieblicher Gesundheitsförderung (§ 20a SGB V), Rehabilitation und Beruflichem Eingliederungsmanagement zu verknüpfen. Und natürlich sind die Arbeitgeber in der Pflicht zur Finanzierung.

Ziel muss es sein, ein Angebot in Betrieben bereitzustellen, bei dem sich die Leistungen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, der medizinischen und beruflichen Rehabilitation sowie des Arbeitsschutzes sinnvoll ergänzen. Um dies zu erreichen, ist ein gemeinsamer Wissenskanon notwendig, der die Rollen, Aufgaben und Leistungen der genannten Akteure definiert.

Es bedarf eines Konzepts zur Gesundheitsförderung für jeden Betrieb, wie es zum Teil von Krankenkassen im Rahmen von Leistungen gemäß § 20a SGB V erbracht wird. Ziel ist insbesondere, im Betrieb gesundheitliche Potenziale wie auch Risiken zu erheben und Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation zu entwickeln. Da die Arbeitgeber hier in der Pflicht sind, müssen sie Konzepte zur Gesundheitsförderung erstellen und umsetzen. Für kleinere Betriebe sind betriebsübergreifende und gemeinschaftliche Lösungen vorzunehmen.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen zu ergreifen und für eine Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen. Hierzu gehört insbesondere die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für alle Betriebe. Allerdings müssen nur Betriebe ab zehn Beschäftigten die Ergebnisse der Beurteilung sowie die festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen dokumentieren.

Trotz dieser gesetzlichen Verpflichtung werden nur in 51 Prozent aller Betriebe Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt und 59 Prozent der Kleinstbetriebe führen gar keine Gefährdungsbeurteilung durch.

Daher fordert der Sozialverband VdK, das Instrument der Gefährdungsbeurteilung auszubauen. Notwendig ist, dass auch für Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten Dokumentationspflicht eingeführt wird. Psychische Belastungen müssen gezielt erfasst werden.

III. Frage an die Sachverständigen der BA und des VdK:

Elektronische Verwaltungsakte sollen mit einem neuen Absatz 2b in § 37 SGB X für die Verfahren der Bundesagentur für Arbeit und der Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende drei Tage nach dieser Benachrichtigung als bekannt gegeben gelten – vorausgesetzt der Beteiligte hat dieser elektronischen Form zugestimmt. So ist nicht mehr der tatsächliche Abruf sondern bereits die Bereitstellung zum Abruf rechtserheblich. Welche Probleme sehen Sie dabei? Lohnt sich diese Neuerung Ihrer Ansicht nach mit Blick auf eine Effektivierung der Arbeit der o. g. Verwaltungen und inwiefern vereinfacht sie den Zugang der Bürgerinnen und Bürger zu diesen und damit die Durchsetzung ihrer Ansprüche und Rechte?

Antwort des Sozialverbands VdK:

Der Sozialverband VdK lehnt diese elektronische Form der Bekanntgabe ab. Er hat erhebliche Bedenken in Bezug auf den Anspruch der Bürger auf Rechtsschutz, wenn nicht erst die Bekanntgabe eines Verwaltungsaktes, sondern schon die Benachrichtigung über die Zurverfügungstellung die Rechtsmittelfrist von einem Monat für einen Widerspruch auslöst.

Erstens fallen hier Bekanntgabe eines Verwaltungsakts und Benachrichtigung über die Bereitstellung auseinander. Für das Abrufen des elektronischen Verwaltungsakts bedarf es eines neuen Tätigwerdens – des Einloggens in den Account beim Sozialversicherungsträger – mit ggf. technischen Hürden.

Zweitens hat es der Bürger in technischer Hinsicht nicht immer in der Hand, ob die Benachrichtigung ihn auch erreicht. Die große Mehrheit der Bürger in Deutschland dürfte für private E-Mails kommerzielle Anbieter nutzen, bei denen sie nicht steuern können, was zum Beispiel im Spamordner landet und was nicht oder ob eine E-Mail gar nicht zugestellt wird. Die Mehrheit der Bürger dürfte auch nicht die technischen Fähigkeiten haben, das sicher zu steuern. Hinzu kommt, dass im E-Mail-Verkehr (noch) eine andere Kultur vorherrscht. Auch Benachrichtigungen über einen Verwaltungsakt mögen in Newslettern oder Werbemails untergehen.

Anders als bei einem Brief in Papierform hat es der einzelne nicht immer in der Hand, ob er den Brief direkt öffnen kann oder überhaupt weiß, dass ein Brief da ist. Dass der Bürger diesem Verfahren einmal zugestimmt hat, ist nicht ausschlaggebend, da er unter Umständen die rechtliche Tragweite und technischen Unwägbarkeiten nicht endgültig zu überblicken vermag.

Hier besteht die Gefahr, die Rechtsschutzmöglichkeiten des Einzelnen zu beschränken. Daher fordert der Sozialverband VdK, es bei der jetzigen Rechtslage zu belassen.

Stellungnahme des Sozialverbands VdK Deutschland e. V.
zum Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten
Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

(BT-Drucks.19/17586)

Sozialverband VdK Deutschland e. V.
Abteilung Sozialpolitik
Linienstraße 131
10115 Berlin

Telefon: 030 9210580-300
Telefax: 030 9210580-310
E-Mail: sozialpolitik@vdk.de

Berlin, den 21.02.2020

1. Zu den Zielen des Gesetzentwurfs und den Maßnahmen der Umsetzung

Mit dem Entwurf des 7. SGB IV-Änderungsgesetzes beabsichtigt die Bundesregierung, auch das Berufskrankheitenrecht zu überarbeiten. Diese Überarbeitung steht für den Sozialverband VdK im Mittelpunkt. Wesentliche Änderungen sind:

Der Unterlassungzwang soll gänzlich wegfallen. Bisher musste ein Betroffener bestimmter Berufskrankheiten die krankheitsauslösende Tätigkeit aufgeben, um Leistungen zu erhalten. Stattdessen sollen künftig die Unfallversicherungsträger auf die Unterlassung hinwirken; die Versicherten sollen eine Mitwirkungspflicht an präventiven Maßnahmen erhalten.

Die Bundesregierung möchte die Rückwirkung der Anerkennung von Berufskrankheiten einheitlich regeln. An die Stelle einzelner Stichtagsregelungen soll eine Rückwirkung bis zum Datum des Inkrafttretens der geänderten Berufskrankheitenverordnung (BKV) oder bei sogenannten Wie-Berufskrankheiten zumeist das Datum der Beschlussfassung des Ärztlichen Sachverständigenbeirats treten. Für alle bisherigen 80 Berufskrankheiten soll aber die alte Regelung weitergelten.

Der Ärztliche Sachverständigenbeirat, auf dessen Empfehlungen neue Berufskrankheiten beruhen, ist bisher ein internes Gremium des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Nun soll er im SGB VII fest verankert werden. War die Arbeit für dieses Gremium bisher rein ehrenamtlich, soll es nun eine Geschäftsstelle und personelle Unterstützung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin geben.

Die Unfallversicherungsträger sollen zur leichteren Beweiserhebung sogenannte Expositionskataster erstellen, um Erkenntnisse über Expositionen in Bezug auf Gefährdungen auch nach Jahren noch überprüfen zu können. Diese Kataster werden jetzt schon geführt, nun sollen sie ins Gesetz. Die Unfallversicherungsträger sind jetzt schon zur Forschung zu medizinisch-wissenschaftlichen Erkenntnissen zu Berufskrankheiten verpflichtet. Künftig sollen die Verbände der Unfallversicherungsträger zwingend einen jährlichen Bericht zu dieser Forschung herausgeben.

Daneben sind Änderungen bestehender Verfahren in der Sozialversicherung sowie kleinere Verbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wie zum Beispiel die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten bei internationalen Organisationen in der gesetzlichen Rente vorgesehen. Auch bei der Festsetzung des Jahresarbeitsverdienstes soll es kleinere Verbesserungen bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit in jungen Jahren geben. Damit kann sich die daraus folgende Rente in einzelnen Fällen erhöhen.

Bei den Krankenkassen sollen freiwillige Online-Wahlen bei den Sozialversicherungswahlen im Jahr 2023 erprobt werden. Damit soll die Wahlbeteiligung steigen.

Das Bundeskabinett hat den Gesetzentwurf am 18. Dezember 2019 beschlossen. Der Entwurf befindet sich nun im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der Sozialverband VdK begrüßt die beabsichtigten Änderungen beim Unterlassungszwang, Ärztlichen Sachverständigenbeirat, Expositionskataster und Forschungsbericht. Ohne den Unterlassungszwang werden zum Beispiel Erkrankte nicht mehr faktisch vor die Wahl gestellt, entweder die existenzbegründende Arbeit aufzugeben oder auf die Anerkennung einer Berufskrankheit zu warten.

Auch die kleineren Verbesserungen in der gesetzlichen Rente und bei der Festsetzung des Jahresarbeitsverdienstes bewertet der VdK positiv. Der VdK begrüßt ebenso, dass bei den künftigen Sozialwahlen barrierefreie Online-Wahlen vorgesehen sind. Die Krankenkassen werden dazu verpflichtet, dies – wie schon für die Briefwahl – sicherzustellen. Damit haben künftig auch alle Menschen mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit, an den Sozialwahlen teilzunehmen. Schon bei den Sozialwahlen im Jahr 2017 gab es viele Hilfsmittel für die Stimmabgabe per Brief und eine Informationswebsite. Dies kam gut bei den Wählern mit Beeinträchtigungen sowie den Verbänden und Selbsthilfegruppen an. Kritisch sieht der VdK insbesondere die Regelungen zur Rückwirkung einer anerkannten Berufskrankheit.

Der VdK fordert darüber hinaus eine grundlegende Überarbeitung des Berufskrankheitenrechts. Dazu gehören

- eine Erweiterung und schnellere Aktualisierung der Berufskrankheitenliste,
- die zumindest teilweise Einbeziehung arbeitsbedingter Erkrankungen in die Entschädigungspflicht sowie
- eine Beweislastumkehr bei der Anerkennung des Zusammenhangs von gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen und auftretenden Erkrankungen.

Die Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung wird in einem Rhythmus von mehreren Jahren ergänzt. Bis zur Aufnahme einer neuen Berufskrankheit in die Liste vergehen zum Teil über zehn Jahre. So lange müssen Betroffene warten, bis sie überhaupt eine Chance auf eine Anerkennung haben. Dieses Verfahren muss beschleunigt werden, so dass eine angemessene Zahl neuer Berufskrankheiten in einem sachgerechten Rhythmus in die Verordnung aufgenommen werden kann.

Die Liste der Berufskrankheiten laut Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung berücksichtigt bei weitem nicht alle arbeitsbedingten Erkrankungen. Die Anerkennung als sogenannte Wie-Berufskrankheit über die Anlage 1 hinaus ist sehr unwahrscheinlich. Es bedarf einer Generalklausel, die Rentenleistungen nach dem SGB VII auch bei „nur“ arbeitsbedingten Erkrankungen erlaubt.

Eine Beweislastumkehr ist als Teil einer grundlegenden Reform notwendig, da der Arbeitgeber die Bedingungen bei der Arbeit in der Hand hat, und der Arbeitnehmer nicht für die Arbeitsschutzbedingungen verantwortlich ist. Daher darf der Arbeitnehmer nicht beweispflichtig sein für den Zusammenhang zwischen Arbeit und Berufskrankheit. Da in diesen Verfahren der Amtsermittlungsgrundsatz gilt, darf die Nichterweisbarkeit des Ursachenzusammenhangs nicht zu Lasten des Arbeitsnehmers gehen.

Kernstück einer grundlegenden Reform muss eine Überarbeitung in Bezug auf Krankheitsbilder der heutigen Arbeitswelt insbesondere

- psychische Erkrankungen wie zum Beispiel Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) oder Burn Out bzw. Depressionen,

- Berücksichtigung von Erkrankungen in frauendominierten Berufen wie zum Beispiel Pflegeberufe oder die Erziehung in Kindertagesstätten
sein.

Das Berufskrankheitenrecht ist nach wie vor durch industrielle Berufe geprägt. Es stammt aus einer Zeit, in der die Mehrheit der Arbeitnehmer männlich war und im Handwerk oder in der metall- und chemieverarbeitenden Industrie tätig war. Es kennt aber zum Beispiel kaum den Beruf der Altenpflege, in dem heute über eine Million Beschäftigte arbeiten – die große Mehrheit davon Frauen. Nun bedarf es einer Modernisierung und Anpassung an die heutige Arbeitswelt vor allem in zwei Punkten: eine geschlechterspezifische Anpassung und die Aufnahme psychischer Erkrankungen.

Grund für die Überprüfung auf Erkrankungen aus frauendominierten Berufen sind Hinweise auf eine mittelbare Ungleichbehandlung: Von 1992 bis 2014 betrafen weniger als die Hälfte der angezeigten Berufskrankheiten Frauen. Dabei beträgt die Zahl der Frauen im Beruf lediglich ein paar Prozentpunkte weniger als die der Männer.

Die Schlussfolgerung, dass Frauen weniger an Berufskrankheiten leiden, wäre ja positiv. Leider ist dies eine falsche Folgerung. Der VdK weiß aufgrund zahlreicher Hinweise aus seiner Mitgliedschaft, dass Frauen mindestens ebenso an arbeitsbedingten Erkrankungen leiden wie Männer. Außerdem liegt der Anteil an Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentnern in den frauendominierten Pflegeberufen deutlich höher als in anderen Berufsgruppen. Allerdings verhindert eine falsche Ausrichtung des Berufskrankheitenrechts auf männerdominierte Berufe eine angemessene Meldung und Anerkennung von Berufskrankheiten bei Frauen.

Weiterhin sind inzwischen zahlreiche psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt bekannt. In 2018 erfolgten 43 Prozent der Neuberentungen wegen Erwerbsminderung aufgrund psychischer Krankheiten. Aber die Liste der Berufskrankheiten laut Anlage 1 zur BKV kennt nicht eine einzige psychische Erkrankung.

Weiterer Baustein dieser Modernisierung muss eine neue Rechtsverordnung mit Werten der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) sein. Die Minderung der Erwerbsfähigkeit ist entscheidend für die Höhe einer gesetzlichen Rente nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit. Bisher werden dafür die sogenannten MdE-Tabellen der Unfallversicherungsträger und Sozialgerichte als reine Empfehlung der Arbeits- und Unfallmedizin herangezogen. Dies geschieht nicht auf einer sicheren Rechtsgrundlage. Auch passieren Änderungen nicht in einem transparenten Verfahren, sondern – wie zuletzt im Oktober 2019 durch eine sogenannte MdE-Expertengruppe unter Federführung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) – in einem eigenen Verfahren ohne echte Beteiligung der Sozialpartner oder der Sozialverbände. Es ist Zeit, die Anwendung von standardisierten MdE-Werten auf eine solide Rechtsgrundlage mit einem rechtssicheren Änderungsverfahren zu stellen.

Der VdK wendet sich daher an den Bundestag und empfiehlt dringend einen Auftrag an die Bundesregierung, das Berufskrankheitenrecht grundlegend zu modernisieren.

Im Folgenden nimmt der Sozialverband VdK zu ausgewählten Punkten Stellung.

2. Zu den Regelungen im Einzelnen

2.1. Rückwirkung der Anerkennung einer Berufskrankheit (§§ 9 Abs. 2a, 218b SGB VII-E)

Die bisherige Regelung, die zumeist mit Stichtagen in der BKV arbeitet, soll durch eine Zwei-teilung ersetzt werden: Bei Berufskrankheiten aus der Anlage 1 zur Verordnung soll eine An-erkennung bis zum Tag des Inkrafttretens der Bezeichnung als Berufskrankheit in der Verord-nung rückwirkend gelten, auch wenn das Datum der Anerkennung danach liegt. Bei sogenann-ten Wie-Berufskrankheiten soll es mehrheitlich das Datum der Beschlussfassung zur Empfehlung des Ärztlichen Sachverständigenbeirates sein.

Dies soll für alle Berufskrankheiten gelten, die neu in der BKV dazu kommen. Für alle 80 bis-herigen Berufskrankheiten soll die alte Regelung weitergelten.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der Sozialverband VdK fordert eine weite Rückwirkungsregelung, die auch Bestandsfälle erfasst und keine Stichtagsregelung oder Unterscheidung nach dem Inkrafttreten der geänderten BKV kennt. Nur eine solche Lösung bringt eine sachgerechte Berücksichtigung aller noch vorliegenden Berufskrankheiten ohne eine willkürliche Benachteiligung anhand eines Datums.

Der VdK würde sich in einem ersten Schritt mit einer einheitlichen Regelung begnügen, die auch Bestandsfälle wenigstens für die Zukunft berücksichtigt. Das ist notwendig, da zwischen den ersten Krankheitsfällen und der Änderung der Verordnung viele Jahre vergehen können – wie das BMAS in der Begründung zum Gesetzentwurf selbst schreibt. Die jetzige Regelung kann zu Missverständnissen bei Unfallversicherungsträgern und Sozialgerichten führen, da bei Berufskrankheiten laut Anlage 1 der Verordnung lediglich das Datum der Aufnahme in die Verordnung angewendet werden könnte.

Die Möglichkeit der Rückwirkung bis zur Beschlussfassung der Empfehlung des Ärztlichen Sachverständigenrates oder des Vorliegens der Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft für eine sogenannte Wie-Berufskrankheit droht, nicht angewendet zu werden. Eine solche Sperrwirkung ist nicht sachgerecht, da fast jede Berufskrankheit einst aufgrund einer Empfehlung des Beirates in die Anlage 1 zur Verordnung aufgenommen wurde.

Der VdK fordert daher eine Klarstellung im Gesetz. Damit ist eine Abstellung auf den Zeitpunkt der Meldung der Berufskrankheit an den Unfallversicherungsträger sicherzustellen. Die Annahme einer Sperrwirkung des Datums des Inkrafttretens der Änderungsverordnung durch Unfallversicherungsträger und Sozialgerichte muss verhindert werden. Auch die DGUV hat einen solchen Vorschlag in ihren Empfehlungen zum Berufskrankheitenrecht 2016 gemacht.

Der neu einzufügende § 218b SGB VII-E ist zu streichen. Dass die bisherige Rückwirkungsregelung für alle bisher in der BKV aufgenommenen Krankheiten weiter gilt, widerspricht dem Gedanken der einheitlichen Rückwirkung ohne Stichtagsregelung. Es würde auch in langfristiger Zukunft noch die alte Rückwirkung gelten, da neue Berufskrankheiten nur nach und nach in die Verordnung aufgenommen werden und Arbeitnehmer ja auch künftig an

den bisherigen 80 Berufskrankheiten erkranken werden. Stattdessen bedarf es einer Klarstellung im Gesetz, dass nun auch alle Bestandsfälle von der Neuregelung erfasst sind.

Formulierungsvorschlag (die Unterstreichungen markieren die Änderungen gegenüber dem Kabinettsentwurf vom 18.12.2019):

Nach § 9 Absatz 2 SGB VII wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Krankheiten, die bei Versicherten vor der Bezeichnung als Berufskrankheit bereits entstanden waren, sind rückwirkend anzuerkennen“

1. in den Fällen des Absatzes 1 als Berufskrankheit zu dem Zeitpunkt, in dem die Bezeichnung in Kraft getreten ist, wenn die Meldung an den Unfallversicherungsträger nach dem Inkrafttreten der Bezeichnung eingegangen ist,

2. in den Fällen des Absatzes 2 wie eine Berufskrankheit zu dem Zeitpunkt, in dem die neuen Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft vorgelegen haben, wenn die Meldung an den Unfallversicherungsträger vor dem Inkrafttreten der Bezeichnung eingegangen ist oder wenn die Berufskrankheitenverordnung noch nicht geändert ist; hat der Ärztliche Sachverständigenbeirat eine Empfehlung für die Bezeichnung einer neuen Berufskrankheit beschlossen, ist für die Anerkennung maßgebend der Tag der Beschlussfassung.

Krankheiten, an denen Versicherte vor dem in Nummer 1 und 2 benannten Zeitpunkt leiden, sind auf Antrag als Berufskrankheit mit Wirkung ab dem in Nummer 1 und 2 benannten Zeitpunkt anzuerkennen, wenn ein Gesundheitsschaden aufgrund der Erkrankung zum Zeitpunkt der Antragstellung noch vorliegt.“

2.2. Erweiterte Beweiserleichterung (§ 9 Abs. 3 SGB VII)

In § 9 Abs. 3 SGB VII ist eine gesetzliche Vermutung für die Verursachung einer Berufskrankheit durch eine versicherte Tätigkeit enthalten. Voraussetzung ist ein „erhöhtes Maß der Gefahr der Erkrankung“. Diese gesetzliche Vermutung gilt nicht für sogenannte Wie-Berufskrankheiten gemäß § 9 Abs. 2 SGB VII. Dies schränkt die Anwendbarkeit dieser Beweiserleichterung erheblich ein.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK fordert eine erweiterte Beweiserleichterung: Die gesetzliche Vermutung des Kausalzusammenhangs in § 9 Abs. 3 SGB VII ist auf sogenannte Wie-Berufskrankheiten (§ 9 Abs. 2 SGB VII) auszudehnen. Das erforderliche Maß der Gefahr der Erkrankung ist abzusenken.

Es gibt keinen Grund, warum die gesetzliche Vermutung für sogenannte Wie-Berufskrankheiten nicht gelten sollte. Im Gegenteil: Die Anforderungen für die Anerkennung einer Wie-Berufskrankheit sind hoch genug und die Anerkennungen sehr gering. 19.730 anerkannten Berufskrankheiten anhand der Berufskrankheiten-Liste in 2018 stehen 12 Anerkennungen als Wie-Berufskrankheit gegenüber. Die Aufnahme von Krankheiten in die Berufskrankheiten-Liste erfordert schon einen „erheblichen höheren Grad“ der Aussetzung während der versicherten Tätigkeit. Das „erhöhte Maß“ der Gefahr der Erkrankung fügt eine

zusätzliche Anforderung hinzu, was zu einem weitgehenden Leerlaufen der Regelung und Beschränkung auf wenige Berufskrankheiten mit sogenannten harten Kriterien führt. Daher müssen die Anforderungen an die gesetzliche Vermutung abgesenkt werden.

Formulierungsvorschlag (Änderungen unterstrichen):

§ 9 Absatz 3 SGB VII wird wie folgt geändert:

„(3) Erkranken Versicherte, die infolge der besonderen Bedingungen ihrer versicherten Tätigkeit in nicht unerheblichem Maße der Gefahr der Erkrankung an einer Krankheit nach den Absätzen 1 und 2 ausgesetzt waren, an einer solchen Krankheit und können Anhaltspunkte für eine Verursachung außerhalb der versicherten Tätigkeit nicht festgestellt werden, wird vermutet, dass diese infolge der versicherten Tätigkeit verursacht worden ist.“

2.3. Härtefallregelung (§ 9 Abs. 3a SGB VII)

Die Unfallversicherungsträger werden gesetzlich verpflichtet, sogenannte Expositionskataster zu führen. Außerdem soll es die Verpflichtung geben, auf Erkenntnisse von vergleichbaren Arbeitsplätzen zurückzugreifen, wenn es den Arbeitsplatz des Versicherten nicht mehr gibt.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der neue § 9 Abs. 3a SGB VII-E ist grundsätzlich begrüßenswert. Aber gerade bei Berufskrankheiten, die bestimmte Schwellenwerte an Belastungen mit Stoffen verlangen, müssen Härtefallregelungen eingeführt werden, wenn der Schwellenwert knapp unterschritten wird, aber alle Umstände für eine Verursachung durch die Belastung sprechen.

Der Bundesrat fordert in seiner Stellungnahme vom 14.02.2020 die Möglichkeit, eine Berufskrankheit im Wege einer Härtefallklausel anzuerkennen, wenn keine ausreichenden Erkenntnisse – zum Beispiel aufgrund der Seltenheit von Gefährdungen oder einer sehr geringen Betroffenenzahl – vorliegen (neu einzufügender § 9 Abs. 2b SGB VII). Der VdK hält eine solche Erweiterung für sehr sinnvoll, um Härtefällen gerecht zu werden.

Weiterhin fordert der Bundesrat eine Beweiserleichterung für die Fälle, in denen zum Beispiel Krebserkrankungen durch berufliche Einwirkungen vor Jahrzehnten hervorgerufen worden sein dürften (neu einzufügender § 9 Abs. 3a Satz 7 SGB VII). Der VdK schließt sich dieser Forderung ausdrücklich an, da fehlende Beweismittel in diesen Fällen nicht zu Lasten des Versicherten gehen dürfen.

Die Ausführungen unter 2.2. und 2.3 betreffen kleinere Veränderungen in Form von Härtefallregelungen und Beweiserleichterungen in einzelnen Fällen. Sie sind notwendig, sollten aber in einer grundlegenden Reform mit dem Ziel einer allgemeinen Beweislastumkehr im Berufskrankheitenrecht aufgehen.

2.4. Elektronische Bekanntgabe eines Verwaltungsakts (§ 37 Abs. 2a SGB X-E)

Eine wichtige verfahrensrechtliche Änderung betrifft die fristauslösende elektronische Bekanntgabe eines Verwaltungsakts bei der Bundesagentur für Arbeit und Trägern der Grundversicherung für Arbeitsuchende. Bisher muss sich ein Versicherter in einem besonderen elektronischen Verfahren registrieren, um auch Verwaltungsakte abzurufen zu können. Der Versicherte erhält eine Nachricht an seine angegebene E-Mail-Adresse, dass der Verwaltungsakt bereit liegt. Der Verwaltungsakt gilt nach Abruf spätestens am dritten Tag als bekannt gegeben. Ruft der Versicherte den Verwaltungsakt nicht elektronisch ab, gibt es auch keine Bekanntgabe. Nach zehn Tagen erlischt dies ohne weitere Rechtsfolgen. Nun soll der Verwaltungsakt drei Tage nach dieser Benachrichtigung als bekannt gegeben gelten. Damit läuft auch die Rechtsmittelfrist ab diesem Tag.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK fordert, die beabsichtigte elektronische Bekanntgabe eines Verwaltungsakts zu streichen. Die bisherige Rechtslage ist beizubehalten. Die Bekanntgabe eines Verwaltungsaktes mit beginnender Rechtsmittelfrist muss bestimmten Formerfordernissen genügen. Auch im Zeitalter des zunehmenden E-Mail-Verkehrs gibt es immer noch genügend technische Unwägbarkeiten, die oft nicht in der Hand des Einzelnen liegen und die nicht zu Ungunsten des Versicherten eintreten dürfen. Wenn zum Beispiel die E-Mail mit der Benachrichtigung im Spamordner landet, nimmt der Adressat sie ggf. nicht zur Kenntnis. Dabei kann der Einzelne die Einstellungen, was im Spamordner landet und was nicht, bei kommerziellen Anbietern von E-Mail-Konten nicht ändern. Auch die Korrespondenz-Kultur bei E-Mails ist eine andere als bei Schriftverkehr. Eine solche Benachrichtigung kann ohne weiteres in Werbemails oder Newslettern untergehen.

2.5. Information an junge Menschen ohne Anschlussperspektive (§ 31a SGB III-E)

Der neue § 31a SGB III-E soll die Bundesagentur für Arbeit beauftragen, Jugendliche ohne Anschlussperspektive nach der Beendigung der Schule aktiv zu unterstützen. Der VdK begrüßt grundsätzlich, dass Jugendliche ohne konkrete berufliche Perspektiven gezielt durch die Bundesagentur für Arbeit kontaktiert und beraten werden sollen, denn in der Übergangsphase nach der Schule werden die Weichen für das spätere berufliche Leben gestellt. Die Bundesagentur für Arbeit ist durch ihre Kompetenz in Fragen der Berufsvermittlung und Qualifizierung die geeignete Stelle, um diese Aufgabe zu übernehmen.

Gleichzeitig muss aber die Zusammenarbeit mit anderen für den Jugendlichen zuständigen Trägern, wie der Jugendhilfe und gegebenenfalls den Jobcentern sichergestellt

werden. Positive Beispiele der Zusammenarbeit bilden hier die Jugendberufsagenturen, die schon vielerorts eingerichtet wurden und die hier auch weiterhin vorrangig zuständig sein sollten.

Ansprache und Kontaktaufnahme sollten in einer respektvollen und wertschätzenden Art erfolgen, damit die Jugendlichen diese auch wirklich als Unterstützungsangebote ohne Zwang wahrnehmen und dann auch annehmen.

3. Fehlende Regelungen

3.1. Sozialer Ausschuss Berufskrankheiten

Über den Ärztlichen Sachverständigenbeirat hinaus fordert der VdK einen sogenannten Sozialen Ausschuss Berufskrankheiten, um die Rechte der Berufskranken zu sichern. Dieser Ausschuss soll aus Vertretern von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Sozialverbänden bestehen. Der Bundesrat fordert in seiner Stellungnahme vom 14.02.2020 ein ähnliches Gremium: einen sogenannten sozialpolitischen Ausschuss unter Mitwirkung der Bundesländer und der Sozialpartner. Dies stützt die Forderung des VdK, wenn auch die Sozialverbände als Vertreter der Betroffenen ebenso Mitglieder eines solchen Ausschusses sein müssen.