

GELD & KARRIERE

www.waz.de/wirtschaft

Wenn die Arbeit krank gemacht hat

Asbestose, Bergarbeiterbronchitis, Tinnitus – die Liste der Berufskrankheiten ist lang. Doch nicht jeder Betroffene erhält eine Entschädigung. Wie Erkrankte zu ihrem Recht kommen

Von Johanna Ritter

Essen. Für Hermann S. war es ein doppelter Kampf. Zum einen gegen seine fortschreitende Krankheit, die sein Nervensystem angreift, Taubheitsgefühle und Gedächtnisstörungen verursacht. Zum anderen, weil die Berufsgenossenschaft seine Krankheit nicht als Folge seiner Arbeit als Kfz-Mechaniker anerkannte. Nach vielen Arztbesuchen ist Herrmann S. überzeugt, dass Lösungsmittel ihn krank gemacht haben. Nachdem er mit dem ersten Anerkennungsversuch scheitert, setzt er sich mit Widerspruch und Klage ein, zuletzt mithilfe der IG Metall, die seinen Fall als typisch einstuft. Denn die Anerkennungsquote bei Berufskrankheiten durch Lösungsmittel liegt im einstelligen Prozentbereich.

Ob eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt wird, entscheiden die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, also die Berufsgenossenschaften und für den öffentlichen Dienst die Unfallkassen. Ärzte und Unternehmen sind verpflichtet, jeden Verdacht zu melden. Patienten können eine Berufskrankheit aber auch selbst bei der Berufsgenossenschaft anzeigen.



„Wenn jemand an Krebs leidet und geraucht hat, darf das Verfahren nicht deswegen eingestellt werden.“

Miriam Battenstein, Anwältin

Die Berufsgenossenschaften befragen den Patienten und den behandelnden Arzt nach der Krankheit und der beruflichen Vorgeschichte. Sie fragen auch bei Arbeitgebern nach, ob dort zum Beispiel mit gefährlichen Stoffen gearbeitet wurde.

Wie erreicht man Anerkennung?

Wenn sich bestätigt, dass die Arbeit gefährlich für die Gesundheit war,



Asbest ist ein hochtoxischer Baustoff. Viele Bauarbeiter und Handwerker sind erkrankt, weil die Krebsgefahr anfangs nicht bekannt war.

FOTO: ISTOCK/BERMAU

wird ein medizinisches Gutachten von einem Sachverständigen eingeholt. Dieser prüft den Zusammenhang zwischen der Berufstätigkeit und der Erkrankung. Doch was, wenn der Beruf nicht die einzige mögliche Ursache für eine Erkrankung ist? „Wenn jemand an Krebs leidet und geraucht hat, darf das Verfahren nicht deswegen eingestellt werden“, erklärt Miriam Battenstein, die als Rechtsanwältin in Düsseldorf auf Berufskrankheiten spezialisiert ist.

Die Berufsgenossenschaft muss drei Gutachter zur Auswahl stellen. Auch Patienten können einen Gutachter vorschlagen. Betroffene sollten möglichst genaue Angaben über die Berufsgeschichte machen und sich Zeit für die Fragebögen der Berufsgenossenschaft nehmen. „Am besten sucht man auch Zeitzeugen, zum Beispiel ehemalige Kollegen, die gefährliche Arbeiten bezeugen“, sagt Miriam Battenstein.

Gezielt sollte der Betroffene den Arzt auf den Verdacht einer Berufskrankheit ansprechen. „Haut- und Lungenärzte erkennen Berufskrankheiten häufiger, weil sie viele Fälle behandeln, Frauenärzte da-

gegen seltener. Aber auch ein Eierstockkrebs kann durch Asbest verursacht sein“, sagt Steffen Krohn von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

Bei Ablehnung nicht aufgeben

Wird eine Berufskrankheit nicht anerkannt, kann der Antragsteller innerhalb von einem Monat Widerspruch einlegen. Darauf sollte der Bescheid der Berufsgenossenschaft hinweisen. Bekommt man nur ein formloses Schreiben, besteht dennoch das Recht auf Widerspruch. Die Berufsgenossenschaft muss dann den Fall erneut prüfen. Erhält der Antragsteller wieder eine Ablehnung, kann er binnen Monatsfrist klagen.

Im Jahr 2016 wurden laut DGUV knapp 75 500 Verdachtsfälle gemeldet, etwa 20 500 Fälle wurden anerkannt. In weiteren 19 500 Fällen hat sich die berufliche Ursache für die Erkrankung zwar bestätigt, sie konnten aber nicht als Berufskrankheit anerkannt werden, weil bestimmte gesetzliche Bedingungen nicht erfüllt waren. Bei Hautkrankheiten muss der Beruf zum Beispiel aufgegeben werden. „Die meisten

Menschen mit beruflich hervorgerufenen Hauterscheinungen wollen und können an ihrem Arbeitsplatz jedoch weiter arbeiten, weil es neue Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz gibt oder der Zustand der Haut sich nach medizinischer Behandlung bessert“, sagt Steffen Krohn von der DGUV. Daneben gebe es auch viele Meldungen, bei denen sich der Verdacht nicht bestätige, zum Beispiel weil jemand einem gefährlichen Stoff nicht intensiv genug ausgesetzt war.

„Die Schwellenwerte, wie lange und intensiv man einer Gefahr ausgesetzt sein muss, um Anerkennung zu erhalten, liegen oft zu hoch“, sagt Rechtsanwältin Miriam Battenstein. Sie rät Betroffenen im Fall einer Ablehnung, Rat bei einem Anwalt und bei Selbsthilfegruppen für bestimmte Krankheiten einzuholen. „Ein Gerichtsverfahren kann Jahre dauern“, sagt sie. Das kann mal gut oder mal schlecht für den Betroffenen sein. Immer wieder werden neue Krankheiten in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen. „Das ist auch der Verdienst von Betroffenen, die für ihre Recht eintreten“, sagt Battenstein.

Was bringt eine Anerkennung?

■ Wird eine Berufskrankheit anerkannt, stehen Betroffenen Leistungen der **Unfallversicherung** zu. Nicht immer erhalten Betroffene eine Rente.

■ In 40 056 Fällen wurde im Jahr 2016 die Möglichkeit des Vorliegens einer Berufskrankheit festgestellt – ein Plus von 7,8 Prozent. In 5365 Fällen wurde eine neue Rente bewilligt.

■ Aber auch andere Leistungen wie **Heilbehandlungen** oder **Pflegeleistungen** sind als Entschädigung möglich.



Asbestziegel

FOTO: ISTOCK/LEX20

DREI FRAGEN AN



Xaver Büschel, Paar- und Sexualtherapeut, Bonn

FOTO: HO

Als Paar in einer Firma arbeiten?

1 Was bedeutet die Vermischung von Privat- und Berufsleben für die Paarbeziehung?

Für jedes Paar ist gelingende Kommunikation von größter Bedeutung. Paare, die zusammen im Job arbeiten, haben darauf zu achten, dass jeder Teil seine Stärken einbringen kann. Deswegen ist hier auch die Anerkennung dessen, was die Partnerin und der Partner einbringen, bedeutsam. Wir alle tragen in uns den Wunsch, im Privaten wie auch im Beruflichen anerkannt und respektiert zu werden. Dieses Gefühl gibt uns Sicherheit.

2 Wie gut lassen sich Privat- und Berufsleben auseinanderhalten, wenn Paare den Job teilen?

Es liegt in der Natur der Sache, dass solche Paare darüber sprechen. Im normalen Fall, wenn beide unterschiedliche Berufe ausüben, gehört es ja zum guten Ton. Bei Paaren, die zusammenarbeiten, gibt es ein paar Grundregeln: So müssen sie lernen, Differenzen konstruktiv und respektvoll miteinander zu besprechen. Ferner müssen diese Paare aufpassen, dass sie nicht in der Kommunikation in unsägliche Wiederholungsschleifen geraten. Hier ist es manchmal notwendig, Unterstützung von außen zu holen. Dies kann in Form einer professionellen Beratung geschehen. Die schlechteste Form wäre, die Konflikte auszusetzen.

3 Welche Risiken und welche Chancen bringt das gemeinsame Arbeiten mit sich?

Das größte Risiko des Zusammenarbeitens besteht darin, dass einer von beiden in der Arbeit die Alpha-rolle übernimmt und diese Rolle ins Privatleben überträgt. Die Beziehung wird dann ungleichgewichtig, das führt nach einer gewissen Zeit zu Frustrationen und Aggressionen im Zusammenleben. Die Chancen, die das Zusammenarbeiten mit sich bringt, liegen hingegen darin, dass beide Partner lernen, sich regelmäßig zurückzunehmen und das Leben und sich selber nicht immer zu ernst zu nehmen. Demut und Humor sind in jeder Beziehung zwei sehr zuträgliches Helfer.

Anzeige

ALLES WAS RECHT IST

Ist Fahrzeit zum Kunden Arbeitszeit?

Ich fahre direkt von meinem Wohnort zu den Kunden. Meist ist das eine Strecke von über 50 Kilometern. Mein Arbeitgeber meint, die Anfahrtszeit zum Kunden sei keine Arbeitszeit und daher nicht zu vergüten. Stimmt das?

In Zeiten, in denen von Arbeitnehmern Flexibilität und Mobilität gefordert wird, stellt sich die Frage, ob Fahrzeiten als Dienstzeit zu werten und zu vergüten sind. Dies gilt besonders, wenn die Arbeit nicht im Betrieb des Arbeitgebers begonnen wird, sondern der Arbeitnehmer direkt zum Kunden fährt. Grundsätzlich verhält es sich so, dass Fahrten

zur Betriebsstätte keine Arbeitszeit sind und somit nicht vergütet zu werden brauchen. Etwas anderes gilt jedoch, wenn der Arbeitnehmer morgens direkt zum Kunden fährt. Maßgeblich ist in diesem Fall die arbeitsvertragliche Regelung. An einer derartigen Regelung fehlt es zu prüfen, ob ein Tarifvertrag eine Regelung darüber enthält. Findet sich weder im Arbeitsvertrag noch im Tarifvertrag eine Regelung, so gilt es darauf abzustellen, ob der Arbeitgeber die Anreise zum Kunden und somit auch die damit verbundene Reisezeit angeordnet hat.

Ist dies der Fall, so ist die Anreise zum Kunden als Dienstzeit anzusehen und somit zu vergüten. Der Arbeitgeber kann auch nicht den Teil der Reisezeit von der Vergütung abziehen, der für die Anreise vom Wohnort des Arbeitnehmers zur Betriebsstätte angefallen wäre. Maßgeblich ist allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dienstlich anweist, seine Tätigkeit an einem bestimmten Tage beim Kunden aufzunehmen und aus diesem Grunde dorthin zu fahren.

Dies gilt erst recht, wenn Fahrten zwischen einzelnen Kunden einen wesentlichen Bestandteil der Tätig-

keit des Arbeitnehmers bilden. Die Praxis zeigt jedoch, dass derartige Zeiten oft nicht vergütet werden.

Dr. Dirk Rütten ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Schulz Sozien in Essen und auf Arbeitsrecht spezialisiert.

@ Haben Sie Fragen an unsere Anwälte? Dann schreiben Sie uns an karriere@waz.de

So ist es richtig: Die letzte Kolumne vom 4. November 2017 stammte von Michael Mey, Teamleiter bei der DGB Rechtsschutz in Hagen.



Dr. Dirk Rütten



Fachwissen für Berufstätige

Kompetenzen weiterentwickeln und berufliche Chancen nutzen. In Duisburg oder Essen.



Aufstiegsfortbildung

z.B. zum Fachwirt (IHK), Betriebswirt (IHK) oder Industriemeister (IHK) in den Bereichen IT, Technik sowie in den kaufmännischen Berufen



Weiterbildung

Praxisnahes Fachwissen und methodische Kompetenzen in den Bereichen Management, Gesundheit, Personal und Rechnungswesen



Ausbildung

Prüfungsvorbereitungskurse für Auszubildende und Ausbilder

Weitere Informationen unter bcw-weiterbildung.de



Persönliche Beratung unter 0800 20 12345 (gebührenfrei)