



47

TIPPS

für den Arbeitsplatz

Berufskrankheiten – Hürdenlauf zur Anerkennung

Im Organisationsbereich der IG Metall sind Berufskrankheiten beileibe keine Seltenheit. Und wenn eine Verdachtsanzeige gestellt wird, beginnt für die Erkrankten oft ein regelrechter Hürdenlauf. Den können sie nicht alleine bewältigen, dazu benötigen sie die Unterstützung ihrer Gewerkschaft. Eine Anerkennung oder gar Entschädigung zu erreichen ist schwer, und das ist politisch so gewollt. Das gesamte Berufskrankheitenrecht ist ungerecht und in Vielem veraltet. Und Berufskrankheiten stehen immer auch für ein Versagen der Prävention.



INHALT

Seiten 2/3: Berufskrankheiten – ein kritischer Überblick

- Daten und Fakten
- Was ist eine Berufskrankheit?
- Interview mit Cornelia Schubert
- Psychische Erkrankungen – eine Berufskrankheit?

Seiten 4/5: Das BK-Verfahren im Überblick

- Die wichtigsten Stationen des Verfahrens
- MdE – oft ein Konfliktthema
- Was der Betriebsrat tun kann

Seite 6: Die IG Metall macht Berufskrankheiten zum Thema

- Interview mit Hans-Jürgen Urban

Seite 7: Betriebsräte berichten

- Ludger Husman, Betriebsrat bei der Meyer Werft in Papenburg
- Andreas Bartel, Betriebsrat bei VW Nutzfahrzeuge Hannover
- Hilde Sauer, BR-Vorsitzende bei Konrad Hornschuch AG in Weißbach

Seite 8: Tipps für die Praxis

- Forderungen der IG Metall
- Die Bremer Beratungsstelle für BK-Betroffene
- Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit Hamburg
- Rechtsschutz für Mitglieder
- Seminare und Literatur

Berufskrankheiten – ein kritischer Überblick

Weit mehr als die Hälfte der angezeigten Berufskrankheiten (BK) betrifft vier Krankheitsarten: die Hauterkrankungen, die Lärmschwerhörigkeit, die verschiedenen Asbestkrankungen und die Erkrankungen der Lendenwirbelsäule aufgrund schweren Hebens und Tragens. Die am häufigsten angezeigten Krankheiten konzentrieren sich auf nur wenige Wirtschaftszweige, vor allem die Metall- und Elektroindustrie und die Bauwirtschaft, den Bergbau und das Gesundheitswesen.

Im Jahr 2011 wurden nach amtlichen Daten 74337 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit gestellt. Experten nehmen an, dass es eine hohe Dunkelziffer von Erkrankungen gibt, die nicht als Berufskrankheiten erkannt und gemeldet werden. Nur rund 16000 (21,4%) der angezeigten Verdachtsfälle führten zu einer

Anerkennung, und ganze 5543 (7,5%) wurden auch mit einer Rente entschädigt.

Anerkennung schwer gemacht

Berufskrankheiten im Sinne des SGB VII sind in der Hauptsache beschränkt auf einige wenige chemische und physikalische Einwirkungen. Viele Erkrankungen, die durch Belastungen in der heutigen Arbeitswelt entstehen, haben gar keine Chance auf Anerkennung als BK. Soll eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt werden, muss eine hinreichende Wahrscheinlichkeit bestehen, dass sie infolge der versicherten Tätigkeit verursacht worden ist. Aus verschiedenen Belastungen zusammengesetzte Ursachenbündel, wie sie in der Praxis häufig vorkommen, begründen derzeit keine Berufskrankheit. Und es besteht ein krasses Missverhältnis zwischen Verdachts-

Was ist eine Berufskrankheit?

Eine Erkrankung gilt dann als Berufskrankheit, wenn sie durch besondere Einwirkungen verursacht wurde, denen bestimmte Personengruppen in erheblich höherem Maße ausgesetzt sind als die übrige Bevölkerung. Die Arbeitsbelastungen müssen mehr wiegen als der normale Verschleiß durch Altern oder andere Einflüsse aus der Lebenswelt. Das Nähere ist im Sozialgesetzbuch (SGB) VII sowie in der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) geregelt. Die aktuelle Liste der Berufskrankheiten umfasst derzeit 73 Krankheitsarten.

meldungen und Anerkennungen von Berufskrankheiten. Möglichst genaue und vollständige Daten über Belastungen am Arbeitsplatz erhöhen die Chancen auf Anerkennung einer Berufskrankheit. Das ist oft schwierig. Für diejenigen, die häufig

Cornelia Schubert: »Man muss die Stolpersteine kennen«

Wie unterstützt und berätet Ihr Betroffene, bei denen der Verdacht auf eine Berufskrankheit angezeigt wurde?

Wir tun das in jeder Phase des Verfahrens, also während der Erstprüfung, im Widerspruchsverfahren und vor dem Sozialgericht. Zum Beispiel helfen wir den Betroffenen beim Ausfüllen des Fragebogens, den die Berufsgenossenschaft ihnen schickt. Wir achten darauf, dass bei der Erhebung der Arbeitsgeschichte alle Informationen berücksichtigt werden, die für die Berufskrankheit und für die jeweiligen Arbeitsbelastungen von Bedeutung sein können. Insgesamt braucht man in dem gesamten Verfahren Kompetenz und Selbstbewusstsein. Darin unterstützen wir die Betroffenen.

Mit welchen Schwierigkeiten müssen Betroffene bei dem ganzen Verfahren häufig rechnen?

In einem BK-Verfahren, das im Kern ein Versicherungsverfahren ist, stoßen wir fast immer auf typische Tücken eines Verwaltungshandelns. Verwaltungen haben die Neigung, sich zu verselbstständigen, sie wollen die Spielregeln bestimmen. Hier geben wir den Betroffenen eine Stimme. Sie haben das Recht jederzeit Einsicht in ihre BK-Akte zu nehmen. Über eine Vollmacht können wir die Akte einsehen und so beurteilen, ob alle für das Verfahren relevanten Tatsachen berücksichtigt wurden.

Konflikte können sich auch an dem Gutachten entzünden, das erstellt wird.

Grundsätzlich sollte das Gutachten genau geprüft werden, und zwar bevor ein Bescheid ergeht: Ist es vollständig, berücksichtigt es alle Belastungen, die Höhe und Dauer der Exposition usw.? Wir erläutern den Antragstellenden den

Inhalt des Gutachtens und bitten sie zu prüfen, ob ihre Angaben und alle bisherigen Diagnosen richtig wiedergegeben wurden. Oft ist es hilfreich, dass der behandelnde Arzt des Betroffenen sich das Gutachten ebenfalls ansieht.

Wo siehst Du die Hauptaufgabe der Betriebsräte?

Betriebsräte sind generell wichtig als Ansprechpartner für ihre Kolleginnen und Kollegen. Zudem können sie inhaltliche Unterstützung speziell bei der Zusammenstellung der Belastungen leisten. Sie kennen den Betrieb, sie kennen die Kollegen, auch die von früher, die vielleicht als Zeugen gebraucht werden.



Cornelia Schubert ist Arbeitschutzexpertin und Beraterin bei der Informationsstelle Arbeit & Gesundheit Hamburg.

ihren Arbeitsplatz wechseln müssen, z. B. Leiharbeiter oder Werkvertragsnehmer, ist das besonders schwer.

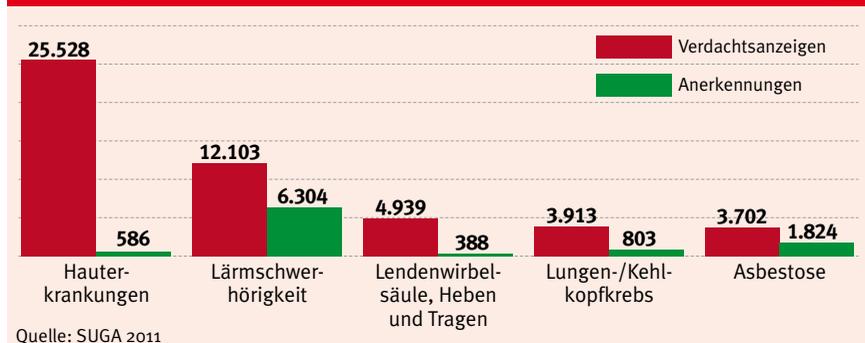
Dosismodelle

Um das Maß der krankheitsverursachenden Einwirkungen genauer zu bestimmen, werden häufig Dosismodelle genutzt. Zumeist wird die Einwirkungskonzentration mit der Einwirkungsdauer multipliziert. Problematisch wird dieses Verfahren dann, wenn es dazu genutzt wird, die Belastung »klein« zu rechnen. Ein Beispiel: Zur Anerkennung eines Asbest-Lungenkrebses müssen mindestens 25 so genannte Faserjahre nachgewiesen werden. Ein Faserjahr liegt dann vor, wenn eine Person ein Jahr lang einer Konzentration von einer Million Asbestfasern pro Kubikmeter Atemluft ausgesetzt war. Diese Festsetzung ist mehr politisch als wissenschaftlich begründet. Sie verhindert in vielen Fällen eine Anerkennung. Das kann noch verstärkt werden, wenn z. B. beim Tragen von Atemschutz eine Minderung der Exposition unterstellt wird, ohne dass diese Minderung tatsächlich erreicht wurde.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die Berufskrankheiten sind lediglich die Spitze eines Eisbergs. Arbeitsbedingte

BK-Anzeigen und Anerkennungen nach Krankheitsarten (Auswahl)



Erkrankungen als Folgen von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz sind sehr viel weiter verbreitet. Das sind Erkrankungen, die durch die Arbeitsbedingungen ganz oder teilweise verursacht werden (können). Arbeitsbedingte Erkrankungen – für die es bis heute keine zuverlässigen amtlichen Statistiken gibt – entstehen hauptsächlich durch zwei große, sich oft wechselseitig verstärkende Belastungsarten:

- ▶ hohe körperliche Belastungen und
- ▶ massiv zunehmende psychische Belastungen einschließlich ungünstiger Arbeitszeitgestaltung.

Die häufigsten Krankheitsarten sind Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und immer mehr auch psychische Erkrankungen. Davon sind nach Expertenschätzungen 30-40% arbeitsbedingt.

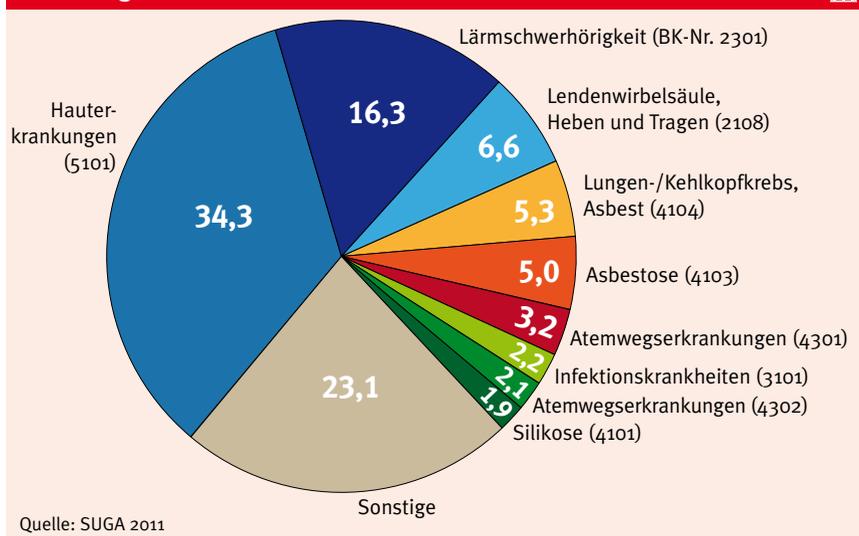
Das BK-Spektrum muss an die Arbeitswelt angepasst werden

Die Kluft zwischen dem sich verändernden Belastungsspektrum und den Berufskrankheiten ist in den letzten Jahren immer größer geworden. Die BK-Liste bildet die Belastungen der modernen Arbeitswelt nicht richtig ab. Die Aufnahme neuer Krankheitsbilder in die Liste dauert Jahrzehnte. Beim Carpal-Tunnel-Syndrom, einer Nervenschädigung des Handgelenks, waren es z. B. rund 25 Jahre! Gar keine Aussichten auf Anerkennung einer Berufskrankheit haben Menschen, die in Folge von Arbeitsstress psychisch erkranken.

Psychische Erkrankungen – eine Berufskrankheit?

Psychische Erkrankungen münden heute immer öfter in chronische Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung. Die Anerkennung einer Depression beispielsweise als BK ist aber bislang völlig ausgeschlossen. Zudem haben wir es mit einer Vielzahl sehr unterschiedlicher psychischer Erkrankungen zu tun, die – neben anderen Ursachen – immer häufiger durch Belastungen am Arbeitsplatz erzeugt oder verstärkt werden. Umso notwendiger ist es aber, zügig an einer ernsthaften Lösung des Problems zu arbeiten. Und es wird nicht reichen, bestimmte psychische Erkrankungen nur formal in die BK-Liste aufzunehmen, wenn die aufgebauten hohen Hürden für eine Anerkennung unverändert bleiben. Hier muss es rasch praxisgerechte Lösungen geben.

BK-Anzeigen 2011 nach Krankheitsarten in Prozent



Das Berufskrankheitenverfahren -

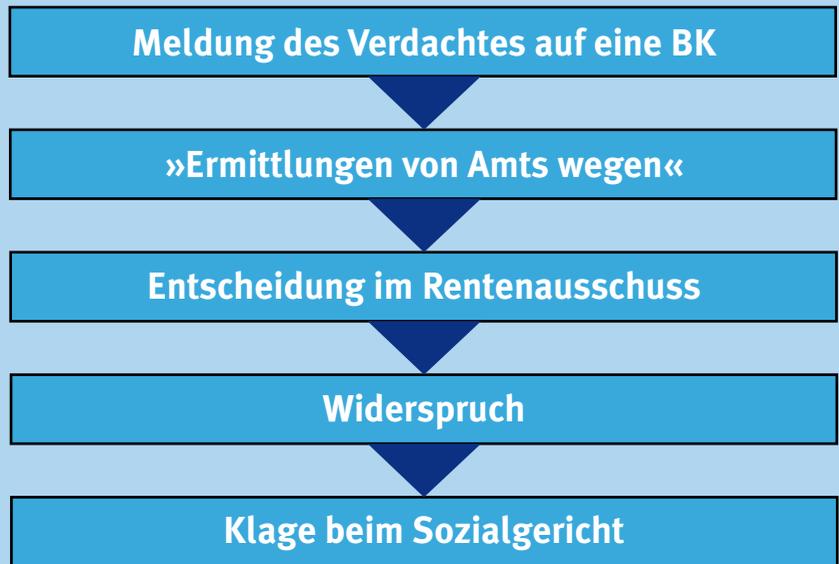
Meldung eines Verdachts auf eine BK

Eine Verdachtsanzeige muss an die zuständige BG gerichtet werden. Diese muss dann ermitteln, ob der Verdacht zutreffend ist. Besteht der Verdacht auf eine BK, sind Ärzte (Betriebsarzt, Hausarzt), Krankenkasse und Arbeitgeber verpflichtet, bei der BG eine Verdachtsanzeige zu stellen. Versicherte und deren Angehörige können das ebenfalls tun.

Ermittlung »von Amts wegen«

Mit der Verdachtsmeldung wird bei der BG automatisch das gesetzlich vorgeschriebene Anerkennungsverfahren ausgelöst. Die BG muss nun »von Amts wegen« feststellen, ob eine BK vorliegt und ob sie zu Leistungen verpflichtet ist. Nach der BK-Verordnung muss der staatliche

Die wichtigsten Stationen des Berufskrankheitenverfahrens



► Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat, den Betriebsarzt und die SiFa über BK-Verdachtsanzeigen im Betrieb informieren.

► Geht die BG im Betrieb einem BK-Verdacht nach, muss sie den Betriebsrat ebenfalls informieren.

► Der Betriebsrat sollte sich mit den betroffenen Versicherten in Verbindung setzen.

► Es kann hilfreich sein, frühzeitig kompetente Beratung hinzuzuziehen!

► Mit dem Versicherten klären: Er/sie kann zusätzlich einen Antrag auf Schwerbehinderung einreichen, eventuell auch einen Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

Gewerbearzt über die Anzeige informiert werden. Er muss Gelegenheit zu einer Stellungnahme erhalten.

Staatlicher Gewerbearzt

Die Aufgaben der Landesgewerbeärzte sind in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich. Generell müssen sie über jedes BK-Verfahren informiert werden, können Versicherte untersuchen oder untersuchen lassen, Gutachten abgeben oder in Auftrag geben und ergänzende Beweiserhebungen vorschlagen.

Erhebung der Arbeitsgeschichte

Der Technische Aufsichtsdiens der BG (TAD) prüft zunächst, ob die schädigende Einwirkung mit der versicherten Tätigkeit zusammenhing. Dafür muss die gesamte Arbeitsgeschichte möglichst lückenlos dokumentiert werden (haftungsbegründende Kausalität). Dazu erhalten Versicherte und Arbeitgeber Fragebögen. Der TAD muss bei Bedarf selbst

im Betrieb Nachforschungen anstellen. Alle verfügbaren Informationsquellen müssen genutzt werden: Dokumentationen von Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsdatenblätter, Ergebnisse von Messungen, Gefahrstoffverzeichnisse, Unterlagen von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, Aussagen von (früheren) Kolleg/innen usw.

► Versicherte brauchen Hilfe beim Ausfüllen des Fragebogens. Der Betriebsrat kennt die Arbeitsbedingungen im Betrieb und die Belastungen am besten.

► Der BG auf die Finger sehen! Sie kann sich nicht nur auf die Informationen des Arbeitgebers stützen.

- Was der Betriebsrat dabei tun kann

Krankheitsverfahrens



Erhebung der
Arbeitsgeschichte

Medizinisches
Gutachten

Medizinisches Gutachten

Wird festgestellt, dass die haftungsbe-
gründende Kausalität gegeben ist, muss
jetzt der Zusammenhang zwischen der
schädigenden Einwirkung und der Krank-
heit geklärt werden (haftungsausfü-
llende Kausalität). Diese Frage lässt die
BG durch ein so genanntes medizinisches
Zusammenhangsgutachten klären. Den
Betroffenen werden von der BG drei

- ▶ Den erkrankten Kollegen bei der Auswahl eines geeigneten Gutachters helfen.
- ▶ Wurden im Gutachten alle in Frage kommenden Belastungen berücksichtigt?
- ▶ Die medizinische Fachsprache des Gutachtens ist schwer verständlich. Der Betriebsrat muss nicht alles wissen. Aber er kann helfen, kompetente Beratung hinzuzuziehen.

Gutachter zur Auswahl vorgeschlagen. Sie können auch selbst einen Gutachter vorschlagen. Der Gutachter hält sich in der Regel an die in der Akte zusammengetragenen Daten. Sind diese lückenhaft oder gar falsch, kann auch das Gutachten nicht zu einer zutreffenden Schlussfolgerung kommen.

Entscheidung im Rentenausschuss

In der BG entscheidet der paritätisch besetzte Rentenausschuss nach Aktenlage über den Antrag. Dabei gibt es mehrere Möglichkeiten:

- ▶ Die BK wird anerkannt und durch eine Rente in einer bestimmten Höhe entschädigt.
- ▶ Die BK wird dem Grunde nach anerkannt, aber die MdE wird mit weniger als 20% beziffert. Dann übernimmt die BG die Kosten für Reha und für Heil- und Hilfsmittel, zahlt aber keine Rente.
- ▶ Die BK wird nicht anerkannt.

In allen Fällen ist Widerspruch möglich.

Widerspruch

Die/der Erkrankte kann binnen eines Monats Widerspruch gegen die Entscheidung des Rentenausschusses einlegen. Der Widerspruch muss (ggf. nachträglich) sachlich begründet werden.

- ▶ Bei der Formulierung des Widerspruchs unbedingt kompetente Beratung einholen!
- ▶ Kontakt zu den gewerkschaftlichen Selbstverwaltern aufnehmen!
- ▶ Rechtsschutz durch die IG Metall organisieren!

Klage beim Sozialgericht

Bleibt auch der Widerspruch erfolglos, so kann wiederum binnen eines Monats Klage beim Sozialgericht erhoben werden. Das Verfahren ist für Antragsteller kostenlos.

- ▶ Auf Prävention achten.
- ▶ Berufskrankheiten sind ein Indiz dafür, dass der präventive Arbeitsschutz Mängel hat und verbessert werden muss.
- ▶ Unerlässlich ist hier eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Diese ist sowohl für die Prävention als auch für die Beweissicherung im BK-Verfahren sehr wichtig.

Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) – oft ein Konfliktthema

Mit einer Anerkennung wird die »Minderung der Erwerbsfähigkeit« festgestellt. Eine Rente wird in der Regel erst ab einer MdE von 20% bewilligt. (Auch ein Versicherungsfall mit 10% wird entschädigt, wenn er mit anderen zusammen mindestens 20% ergibt.) Bei einer MdE unter dieser Schwelle – einer Anerkennung »dem Grunde nach« – kommt die Unfallversicherung immerhin für Reha-Leistungen und für Heil- und Hilfsmittel auf. Für die Bestimmung der MdE gibt es keine nachprüfaren wissenschaftlichen Kriterien und keine unabhängige Kontrolle. Sie wird häufig zu niedrig eingeschätzt und spiegelt die tatsächlichen gesundheitlichen Einschränkungen für den Arbeitsmarkt nicht wider. Für die Betroffenen führt das zu finanziellen Härten. Die MdE darf nicht mit dem Grad der Behinderung (GdB) verwechselt werden. Der GdB stammt aus dem Schwerbehindertenrecht (SGB IX) und beziffert unabhängig von der Ursache das Ausmaß der Einschränkungen durch gesundheitliche Schäden.

Die IG Metall macht Berufskrankheiten zum Thema

Interview mit Hans-Jürgen Urban

Welche Bedeutung hat das Thema Berufskrankheiten für die IG Metall?

Eine sehr große, leider. Jede Berufserkrankung ist eine zu viel. Und wo Berufskrankheiten entstehen, benötigen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen Hilfe, und die erhalten sie von der IG Metall. Aber wo Berufskrankheiten angezeigt werden, hat auch die Prävention Mängel, auch die müssen wir angehen.

Wie beurteilst Du die gesetzlichen Anerkennungsvoraussetzungen für eine BK?

An den Nachweis einer Berufskrankheit werden im Sozialgesetzbuch VII unverhältnismäßig hohe Anforderungen gestellt. Dadurch werden viele eigentlich berechnete Ansprüche nicht anerkannt. Das enorme Missverhältnis zwischen Verdachtsmeldungen und Anerkennungen oder gar Rentenzahlungen ist ein Skandal.

Auch die Anerkennungspraxis der Unfallversicherungsträger wirft Probleme auf...

Ja, die Qualität der technischen und medizinischen Gutachten wird der Tragweite der getroffenen Entscheidungen oft nicht gerecht. Die technischen Aufsichtsdienste geben sich nach Einschätzung vieler Betriebsräte allzu oft mit Aussagen des Arbeitgebers zur Arbeitssituation zufrieden, statt selbst im Betrieb zu recherchieren. Auch die medizinischen Gutachten bilden häufig eine hohe Hürde für die Anerkennung. Nicht selten schätzen die medizinischen Gutachter die tatsächlichen krankheitsbedingten Einschränkungen auch zu niedrig ein. Immer häufiger werden so genannte Gutachter-Institute beauftragt, die finanziell von der Unfallversicherung abhängen. Es kommt so oft zu zweifelhaften Bewertungen. Für die

betroffenen Kolleginnen und Kollegen bedeutet das zusätzliches Leid.

Dieser gesamte Sachverhalt hat ja auch noch eine sozialpolitische Dimension...

Dieses politisch gewollte Missverhältnis führt zu einer sozialpolitischen Schiefelage. Werden BK-Verdachtsfälle nicht anerkannt, so verbleiben die Behandlungs- und Reha-Kosten bei der Gesetzlichen Krankenversicherung und der Rentenversicherung, die im Gegensatz zur Unfallversicherung ganz wesentlich aus Arbeitnehmerbeiträgen finanziert werden.

Welche Schlussfolgerungen zieht die IG Metall aus dieser Kritik?

Das Spektrum der bisher 73 Berufskrankheiten muss erweitert und an die Belastungen der heutigen Arbeitswelt angepasst werden. Dazu gehört auch eine Lösung für die vielfältigen psychischen Erkrankungen mit ihren zweifellos auch arbeitsbedingten Ursachen.

Was fordert die IG Metall angesichts dieser Probleme?

Die Rechtsgrundlagen und das Verfahren zur Anerkennung einer Berufskrankheit sind politisch gesetzt und folgen nur scheinbar objektiven wissenschaftlichen Kriterien. Dementsprechend sind sie auch veränderbar. Wir fordern erstens,

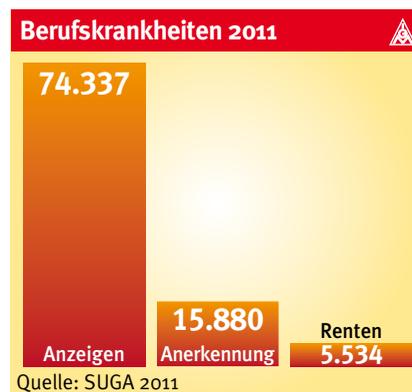


Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

dass die gesetzlichen Anerkennungsvoraussetzungen reformiert werden. Hierzu gehören Beweiserleichterungen für die Betroffenen ebenso wie eine zügigere und transparentere Erweiterung der BK-Liste gemäß den aktuellen Erkenntnissen über arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen. Zweitens muss die Anerkennungspraxis der Berufsgenossenschaften weiterentwickelt werden: Die Verfahren müssen für die Betroffenen nachvollziehbarer werden und die Höhe der Entschädigung muss der gesundheitlichen Beeinträchtigung angemessen sein. Und nicht zuletzt ist die Prävention in den Betrieben zu verbessern.

Und was wird die IG Metall tun?

Die Probleme und das Leid der Betroffenen müssen zum Gegenstand einer öffentlichen Debatte werden. Hierfür sorgen wir. Wir werden auch den Dialog mit den Verantwortlichen in Politik, Unfallversicherung und Wissenschaft suchen. Außerdem sind und bleiben unsere Kolleginnen und Kollegen in der Selbstverwaltung bei diesem Anliegen sehr aktiv. Ebenso wie der gewerkschaftliche Rechtschutz, der nicht nur die Interessen erkrankter Beschäftigter vertritt, sondern auch zum Rechtsfortschritt beiträgt.



»Alte« und »neue« Berufskrankheiten

Berufskrankheiten – das waren bei uns früher hauptsächlich Asbesterkrankungen. Damit beschäftigen wir uns noch heute, vor allem bei den älteren Kollegen. Wir haben ein Auge darauf, dass sie fair behandelt werden, dass die Belastungen nicht klein gerechnet werden. Denn wir wissen, dass auf der Werft früher massenhaft Spritzasbest verarbeitet worden ist. Und dann gibt



▲ Ludger Husmann, Betriebsrat bei der Meyer Werft in Papenburg.

es die »neuen« Berufskrankheiten: Gonarthrose, also Erkrankungen des Kniegelenks, weil nach wie vor sehr viel im Knien gearbeitet werden muss. Schließlich auch Rückenerkrankungen und – trotz vieler Schutzmaßnahmen – Lärmschwerhörigkeit. Zugewonnen haben Stress und psychische Belastungen – hohe Verantwortung, Zeit- und Termindruck. Dazu fehlt uns

in der Prävention noch eine rechtliche Handhabe in Form einer Anti-Stress-Verordnung. Es fehlen aber auch die Voraussetzungen im BK-Recht für Reha und Entschädigung. Wir unterstützen erkrankte Kollegen in allen Phasen des BK-Verfahrens. Da hat sich auch die gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt bewährt. Und da wir nicht nur die 3 000 Kollegen der Stammbesatzung haben, sondern auch derzeit rund 400 Leiharbeiter, gehören die auch dazu.

Das schafft keiner alleine!

Mit dem Thema Berufskrankheiten befassen wir uns seit Langem regelmäßig. Anlass dazu gibt es leider häufig – alle zwei Monate werden wir von der BG über neue Verdachtsanzeigen informiert, meist sind es zwischen fünf und 15, häufig ältere Kollegen. Noch immer haben wir Asbesterkrankungen. Lärmschwerhörigkeit kommt oft vor, Hautkrebs bei Schweißern, Erkrankungen durch Quarzstaub, um nur die wichtigsten zu nennen. Un-

ser Grundsatz: Wir wollen über jeden BK-Fall im Betrieb informiert sein und kümmern uns darum. Viele erkrankte Kollegen melden sich auch von selbst bei uns, weil sie wissen: Wir helfen ihnen, vor allem bei der Erhebung der Arbeitsgeschichte. Bei den komplizierten Dosis-Modellen wollen wir die Kolle-



▲ Andreas Bartel, Betriebsrat bei VW Nutzfahrzeuge Hannover.

gen nicht alleine lassen. Wir beraten sie und checken ihre Chancen mit ihnen ab. Und wir helfen ihnen bei der Gutachterauswahl oder formulieren mit ihnen zusammen die Widersprüche, wenn's nötig wird. Parallel arbeiten wir aber auch an einer besseren Prävention. Bei Lärm z. B. reicht es nicht, Gehörschutz zu tragen.

Prävention ist das Wichtigste

Unser Betrieb mit seinen rund 1000 Beschäftigten gehört zur Textilbranche und stellt hauptsächlich Kunststofffolien aller Art her. Die Zahl der Berufskrankheitenfälle bei uns ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen, vor allem durch bessere Prävention. Wenn doch Kolleginnen oder Kollegen erkranken, so unterstützen wir sie natürlich in al-



▲ Hilde Sauer, Betriebsratsvorsitzende bei der Konrad Hornschuch AG in Weißbach/Baden-Württemberg.

len Phasen des Verfahrens. Wir konnten aber z. B. bei Hauterkrankungen durch geeignete Reha-Maßnahmen erreichen, dass eine BK-Anzeige gar nicht mehr notwendig war. Das hat den Betroffenen auch deswegen geholfen, weil dann die Aufgabe der krank machenden Tätigkeit vermieden wurde. Früher hatten wir auch Lärmer-

krankungen. Diese konnten wir fast vollständig abbauen, vor allem durch wirksame Lärminderung im Sinne der LärmVibrations-Arbeitsschutzverordnung. Dazu gehören u. a. schallschluckende Umbauten und Bodenbeläge, Einkapselungen, Lärmkataster usw., nicht einfach nur persönliche Schutzausrüstungen. Wenn es aber doch zu einer BK-Anzeige kommt, sorgen wir dafür, dass alle Arbeitsschutzakteure des Betriebs an einen Tisch kommen und sich des Problems annehmen.

Für die Praxis: Hilfen bei Berufskrankheiten

IG Metall fordert

Die Anerkennungs Voraussetzungen sind zu reformieren

- ▶ Die Hürden für die Anerkennung einer Berufskrankheit müssen abgesenkt werden.
- ▶ Regelungen zur Beweiserleichterung sind zu treffen.
- ▶ Die Liste der Berufskrankheiten muss die aktuellen arbeitsbedingten Erkrankungen widerspiegeln und ist vom Gesetzgeber immer auf dem aktuellen Stand der arbeitsmedizinischen Erkenntnisse zu halten.

Die Anerkennungspraxis muss transparent werden

- ▶ Die Qualität der technischen und medizinischen Gutachten muss gewährleistet sein.
- ▶ BK-Entscheidungen müssen soziale Härten vermeiden.
- ▶ Versicherte brauchen Beratung und Unterstützung in den BK-Verfahren.
- ▶ In allen Bundesländern muss mindestens eine Beratungsstelle eingerichtet werden.

Zur Nachahmung empfohlen: Bremer Beratungsstelle für Berufskrankheiten

In Bremen besteht seit 2012 ein kostenloses Beratungsangebot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Berufskrankheiten betroffen sind. Es ist an die Bremer Arbeitnehmerkammer angebunden und aus einem EU-geförderten Projekt hervorgegangen. Nach dessen Ende ist nun vorerst befristet bis Ende 2014 eine Beratungsstelle durch die Finanzierung des Landes Bremen gesichert.

Kontakt: Tel. 0421 / 66 95 00

www.arbeitnehmerkammer.de/beratung/beratung-zu-berufskrankheiten

Hamburg: Pionier in der Unterstützung Berufserkrankter

Die Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit besteht seit 1989. Sie ist ein Projekt des gemeinnützigen Vereins »Arbeit & Gesundheit« und wird seit vielen Jahren unter anderem mit Mitteln der Hamburger Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) sowie aus Spenden finanziert. Schwerpunkt der Arbeit ist die Beratung von Hamburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes, u. a. auch zu Problemen mit Berufskrankheiten.

Kontakt: Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit, Tel. 040 / 4 39 28 58

www.arbeitundgesundheit.de

Schulung für Hauptamtliche

Für Hauptamtliche bietet die IG Metall am 4. September 2013 ein eintägiges Seminar an (Sem. Nr. HE 133 612) zum Thema »Berufskrankheiten: Mitglieder kompetent beraten, das Recht reformieren – eine Initiative der IG Metall«. Im Mittelpunkt des Seminars steht die Frage, wie Hauptamtliche Sekretärinnen und Sekretäre die Anzeige einer Berufskrankheit unterstützen und die Betroffenen im gesamten Anerkennungsverfahren sinnvoll begleiten können.

Anmeldung über die zuständige Verwaltungsstelle.

Rechtsschutz für Mitglieder

Mitglieder der IG Metall erhalten auch bei sozialrechtlichen Auseinandersetzungen kostenlos sachkundige Beratung und Rechtsschutz. Dazu gehören auch Klagen gegen Berufskrankheiten-Bescheide der BG. Rechtsschutz muss bei der zuständigen IG Metall Verwaltungsstelle beantragt werden.

Selbstverwalter in der BG

Die IG Metall-Verwaltungsstellen vermitteln gerne Kontakte zu den gewerkschaftlichen Selbstverwaltern in der BG. Diese können Tipps im BK-Verfahren geben.

Schwarzbuch Berufskrankheiten

Das Berufskrankheitensystem ist dringend reformbedürftig. Das im Herbst 2013 erscheinende »Schwarzbuch Berufskrankheiten« enthält eine Bestandsaufnahme des BK-Geschehens und einen kritischen Überblick über das gesamte Berufskrankheitensystem.



IG Metall Flyer BK-Kompakt

Informationen und Praxistipps zum Thema Berufskrankheiten bieten zwei neue Flyer der IG Metall »BK-Kompakt« 1 und 2. Flyer 1 ist für Beschäftigte gedacht, Flyer 2 für Betriebsräte. Download unter www.igmetall.de/extranet (→ Rat und Tat → Praxis)

Literaturtipps

Peter Becker: Die anzeigepflichtigen Berufskrankheiten: Handbuch für Ärzte, Arbeitgeber, Versicherungsträger und Anwälte, Stuttgart 2010, Kohlhammer Verlag, 284 Seiten, 59,90 Euro.

Seminare

Im Seminar Arbeits- und Gesundheitsschutz II a sind Berufskrankheiten ein Themenschwerpunkt. Solche Seminare werden in Sprockhövel regelmäßig angeboten. www.igmetall-sprockhoevel.de

Fachzeitschrift Gute Arbeit

www.bund-verlag.de (→ Zeitschriften → Gute Arbeit)

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz. Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main. Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban. Redaktion: Andrea Fergen, Heinz Fritsche, Petra Müller-Knöß, Jürgen Reusch. Foto: jpavan/Fotolia. Grafik: LingoVision Hamburg/Gelsenkirchen. Erscheinungsdatum: Juni 2013.