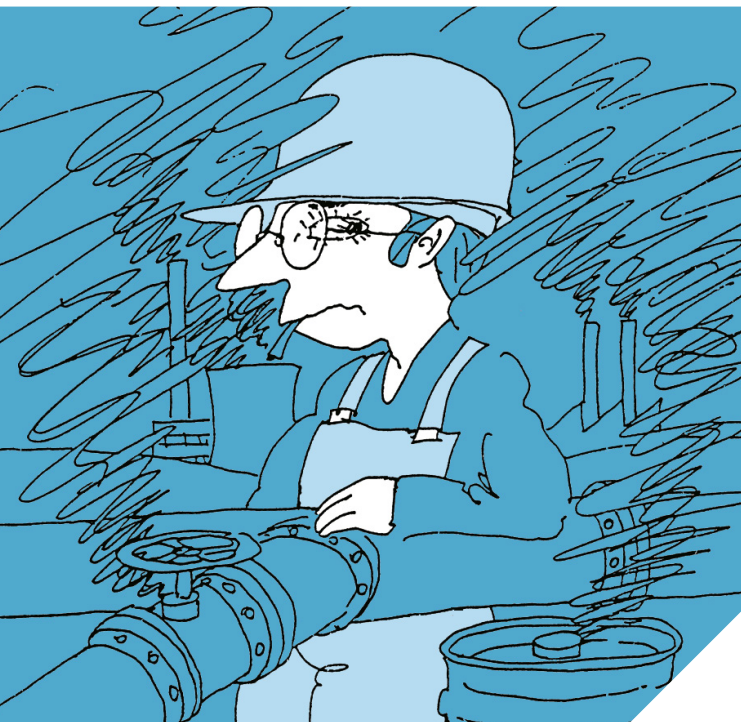




beraten.bilden.forschen.

**ARBEITS- UND
GESUNDHEITSSCHUTZINFO**



Arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten

Die Gesundheit und damit auch die Lebensqualität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden ganz entscheidend durch die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz beeinflusst. Je nachdem, wie belastend die Arbeitsbedingungen sind, können sie z. B.

- Krankheiten verursachen,
- Krankheitsverläufe beeinflussen oder
- Krankheitsbewältigung behindern.

Zu welchen Auswirkungen die vielfältigen Arbeitsbelastungen im Einzelfall führen, kann nicht pauschal beantwortet werden. Hier müssen in besonderem Maße neben der Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung auch die persönlichen Voraussetzungen wie z. B. Fähigkeiten, Fertigkeiten, Eigenschaften und gesundheitliche Voraussetzungen, Alter oder Geschlecht betrachtet werden. Arbeitsschutzvorschriften zielen zwar auf Belastungsreduzierung, können aber mögliche Gefährdungen der Gesundheit nicht immer ganz ausschließen.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Der Begriff „Arbeitsbedingte Erkrankungen“ geht aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hervor. Er trägt in besonderem Maße der kumulativen Verursachung von Erkrankungen durch berufliche Einflüsse Rechnung. Es handelt sich um Erkrankungen, deren Auftreten mit der Arbeitstätigkeit in Verbindung steht – ohne dass hierbei eine bestimmte rechtliche Qualität erreicht werden muss. Die Verbindung muss nicht ursächlich im Rechtsinne sein. Individuelle körperliche Disposition, altersbedingte Verbraucherscheinungen oder außerberufliche Ursachen schließen die Annahme einer arbeitsbedingten Erkrankung nicht aus.

Der präventivmedizinische Auftrag gemäß § 3 ASiG verlangt von den Betriebsärzten hierbei insbesondere die Ursachenuntersuchung arbeitsbedingter Erkrankungen, um der Arbeitgeberin und dem Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verhütung solcher Erkrankungen vorschlagen zu können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der so genannte „Erweiterte Präventionsauftrag“. Im siebten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VII) heißt es dazu: „Die Unfallversicherungsträger haben mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu sorgen“. Dies kann z.B. durch gezielte Beratung erfolgen.

Eine zentrale Bedeutung nimmt hier auch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ein, welches bereits in § 1 die Sicherung und Verbesserung des Gesundheitsschutzes als Ziel fordert. Im § 4 werden allgemeine Grundsätze des Arbeitsschutzes definiert. Sie sollen Unfälle bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten. Eingeschlossen sind Maßnahmen der ergonomischen und damit menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Der Begriff „Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“ ist somit Gegenstand der betrieblichen Gesundheitsprävention, für den die Arbeitgeber die Verantwortung tragen. Dreh- und Angelpunkt ist dabei die Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Berufskrankheiten

Eine besondere Form von arbeitsbedingten Erkrankungen sind die Berufskrankheiten. Hier besteht ein qualitativ nachweisbarer Zusammenhang zu den berufsbedingten Belastungen. Diesen Belastungen müssen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grad als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sein. Rechtsgrundlage hierzu ist § 9 Abs. 1 des SGB VII. Als Berufskrankheit kommen nur solche Erkrankungen in Frage, die in der Liste der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) genannt sind. In der aktuellen Fassung sind 85 Berufskrankheiten gelistet (Stand: 01.04.2025). Ist eine Erkrankung nicht in der List verzeichnet, so besteht in Einzelfällen die Möglichkeit, diese „wie eine Berufskrankheit“ anzuerkennen. Hierzu müssen allerdings entsprechend neue Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft vorliegen, die noch nicht berücksichtigt worden sind, und eine bestimmte Personengruppe muss in erheblich höherem Maße als die übrige Bevölkerung der schädlichen Einwirkung ausgesetzt sein. Der bloße Zusammenhang einer Erkrankung mit einer beruflichen Tätigkeit reicht allein nicht aus, um eine Erkrankung als BK anerkennen zu können.

Nach geltendem Recht sind Berufskrankheiten fallbezogen zu prüfen und danach von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung zu entschädigen. Als Voraussetzung zur Einleitung eines Anerkennungsverfahrens ist die „Anzeige auf Verdacht einer Berufskrankheit“ durch den Arbeitgeber (§ 193 SGB VII), den Betriebsarzt bzw. behandelnde Ärzte (§ 202 SGB VII) gegenüber dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu stellen. Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Arbeitsagenturen, die Betroffenen selbst oder auch Angehörige können eine entsprechende Anzeige tätigen.



Die Anerkennung einer Berufskrankheit wird von den Umständen der Beschäftigten am jeweiligen Arbeitsplatz oder bestimmten Expositionen abhängig gemacht. Von daher ist es wichtig, den Zusammenhang zwischen der eingetretenen Krankheit und den ausgeübten Tätigkeiten im gesamten Erwerbsleben darlegen zu können. Eigene Dokumentationen, Kopien von Arbeitsanweisungen sowie auch Zeugen können im Verfahrensfall zur Belastungsermittlung herangezogen werden. Dies ist besonders dann hilfreich, wenn der Arbeitsplatz schon lange nicht mehr existiert oder die Ursache der Erkrankung viele Jahre zurückliegt, wie beispielsweise beim Umgang mit Asbest.

Am 1. August 2021 trat die fünfte Verordnung zur Änderung der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) in Kraft. Mit der Novellierung ist der bis dato geforderte Unterlassungszwang entfallen. Nun sind vorrangig Maßnahmen der Individualprävention umzusetzen, mit dem Ziel, den Beschäftigten eine Fortsetzung ihrer bisherigen Tätigkeiten am Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Eine aktuelle Fassung der BKV mit allen Berufskrankheiten findet ihr unter https://www.gesetze-im-internet.de/bkv/anlage_1.html.

Das Anerkennungsverfahren

Über das Ergebnis der Feststellung wird zeitnah (circa 4 Monate) seitens des Unfallversicherungsträgers informiert. Ist man mit der Entscheidung nicht einverstanden, so kann innerhalb einer Frist von 3 Wochen ein Widerspruch eingereicht werden. Ändert der Unfallversicherungsträger nicht seine Entscheidung, so steht der juristische Weg vor dem Sozialgericht offen.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Azubis sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Arbeitsrechtliche Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Informationen zum Beratungsangebot/Terminanfragen

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210

Online-Beratung

Nutzen Sie unser Beratungsportal:
www.ak-online-beratung.de



Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de