

Soziale Sicherheit in der Landwirtschaft

2²⁰¹⁷

In diesem Heft

Dr. Marion Baierl, Sabine Bütig

Präventive Leistungen in der Alterssicherung der Landwirte -
Modellhafte Erprobung eines multimodalen Angebots zur Ver-
meidung psychischer Fehlbeanspruchungen und Beeinträchti-
gungen

Karl Friedrich Köhler

Das BMAS-Dialog-Projekt „Arbeiten 4.0“ - Handlungsbedarf für
die (landwirtschaftliche) Unfallversicherung?

Cornelia Lucht

Einsatz von Maschinen mit Akkumulatoren in der kommunalen
Grünpflege

Karl Friedrich Köhler

Das Recht auf Verwendung von Gebärdensprache und ande-
ren Kommunikationshilfen für Menschen mit Behinderungen im
Sozialverwaltungsverfahren

Herausgeber
Sozialversicherung
für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau
www.svlfg.de



Soziale Sicherheit in der Landwirtschaft

2²⁰¹⁷

Herausgeber

Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau

www.svlfgr.de

Weißensteinstraße 70-72
34131 Kassel

Telefon: 0561 785-12142
E-Mail: kommunikation@svlfgr.de

Verantwortlich/Redaktion

Dr. Erich Koch
Nicole Sadtkowski-Männel

Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben die Auffassung der Verfasser wieder. Der Nachdruck ist nur mit Einwilligung des Herausgebers gestattet. Für unverlangte Manuskripte und Besprechungsexemplare wird keine Gewähr übernommen.

In diesem Heft

- Dr. Marion Baierl, Sabine Büntig
Präventive Leistungen in der Alterssicherung der Landwirte -
Modellhafte Erprobung eines multimodalen Angebots zur Vermeidung psychischer Fehlbeanspruchungen und Beeinträchtigungen Seite 5
- Karl Friedrich Köhler
Das BMAS-Dialog-Projekt „Arbeiten 4.0“ - Handlungsbedarf für die (landwirtschaftliche) Unfallversicherung? Seite 15
- Cornelia Lucht
Einsatz von Maschinen mit Akkumulatoren in der kommunalen Grünpflege Seite 31
- Karl Friedrich Köhler
Das Recht auf Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen für Menschen mit Behinderungen im Sozialverwaltungsverfahren Seite 43

Präventive Leistungen in der Alterssicherung der Landwirte - Modellhafte Erprobung eines multimodalen Angebots zur Vermeidung psychischer Fehlbeanspruchungen und Beeinträchtigungen

Dr. Marion Baierl, Sabine Bütig

Mit den am 14.12.2016 in Kraft getretenen Regelungen des Flexirentengesetzes [1], welches u. a. die verschiedenen Leistungen zur Teilhabe in der gesetzlichen Rentenversicherung neu strukturiert hat, kann die SVLFG als Landwirtschaftliche Alterskasse (LAK) nun auch präventive Leistungen zur Vermeidung von Beeinträchtigungen der Erwerbsfähigkeit an Versicherte in der Alterssicherung der Landwirte (AdL) erbringen.

Die SVLFG soll ausweislich der Gesetzesbegründung aufbauend auf der erfolgreichen Erprobung von Präventionsleistungen durch die Träger der Rentenversicherung ein Konzept entwickeln, das den Besonderheiten der AdL als einem Teilsicherungssystem für selbständige Unternehmer und ihre Familienangehörigen Rechnung trägt [2]. Im Folgenden soll dargestellt werden, wie die SVLFG diesen Auftrag umsetzt, welche rechtlichen Rahmenbedingungen sie hierbei zu beachten hat und welche ersten Angebote für ihre Versicherten bereits mit Beginn der modellhaften Erprobung zur Verfügung stehen. Hierbei wird auf die Ausgangslage vor Inkrafttreten des Flexirentengesetzes (1) und die gesetzliche Änderung -Anspruchsvoraussetzungen und berechtigter Personenkreis- (2) eingegangen, das Modellvorhaben der LAK/LKK beschrieben (3) und das zu erprobenden Leistungsspektrum vorgestellt (4), um zum Abschluss auch einen Ausblick auf die mögliche Fortentwicklung zu geben (5).

1 Ausgangslage vor dem 14.12.2016 (Inkrafttreten Artikel 2 Nummer 1 bis 4 des Flexirentengesetzes)

Der Ausschluss der AdL aus der Anwendung des § 31 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI a. F. führte dazu, dass den die Erwerbsfähigkeit beeinträchtigenden Bedingungen des Arbeitsumfelds der landwirtschaftlichen Unternehmer, ihrer Ehegatten/Lebenspartner und mitarbeitenden Familienangehörigen nicht hinreichend durch präventive Maßnahmen begegnet werden konnte. Interne statistische Auswertungen gaben hinreichenden Grund zur Annahme, dass an sich vermeidbare Folgekosten durch Frühberentung und Reha-Leistungen nicht nur in der AdL, sondern auch – die Altenteiler betreffend – durch medizinische Leistungen in der LKV entstehen. So hat auch der Anteil der Diagnosegruppe Herz-Kreislaufkrankungen im Bereich der stationären Rehabilitation und im Bereich der Erwerbsminderungsrenten seit 2013 wieder zugenommen und bildet eine der auffälligen Diagnosegruppen in der Krankheitsursachenstatistik [3] mit einem Anteil von über 10 und 13%. Der Anteil der Dia-

gnose psychische Erkrankungen im Bereich der stationären Rehabilitation und der Erwerbsminderungsrenten hat sich seit 1998 stetig ansteigend von rund 6% sowie 8% in etwa verdoppelt auf über 10% sowie 17% und entsprach damit den in der Gesamtbevölkerung festgestellten Entwicklungen. [4] Den nach wie vor größten Anteil nimmt die Diagnosegruppe der Muskel-Skelett-Erkrankungen ein, welche seit 1998 mit über 50% gleichbleibend den erheblichsten Anteil in der stationären Rehabilitation der AdL ausmacht. Sie ist damit eine Diagnosegruppe, die in die Präventionsarbeit der Alterskasse zwingend mit einzubeziehen ist, da Maßnahmen der Früherkennung, Therapie und Rehabilitation offenbar nicht ausreichen, diesen Anteil zu reduzieren.

Der Umstand, dass es sich bei der AdL „nur“ um ein Teilsicherungssystem [5] handelt, konnte den Ausschluss von Präventionsleistungen nicht (länger) begründen. Vielmehr gab die Gesetzeshistorie Anlass zu der Annahme, dass das Fehlen einer Rechtsgrundlage für Präventionsleistungen der LAK weniger eine vom Gesetzgeber bewusst vorgenommene Begrenzung des Leistungsspektrums darstellte, sondern vielmehr dieser Aspekt bislang nicht als Handlungsfeld erkannt worden und somit eine Fortentwicklung der Rechtsgrundlagen unterblieben ist. Mit der Schaffung des § 31 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI a. F., der in der Verweiskette des § 10 ALG a. F. nicht mit aufgeführt war [6], wollte der Gesetzgeber zunächst (sonstige) medizinische Leistungen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit i. S. v. rehabilitativen Interventionen in der gesetzlichen Rentenversicherung ermöglichen. Die Beschränkung auf stationäre Maßnahmen ist in § 31 Abs. 1 SGB VI a. F. ebenfalls erst 2009 aufgegeben worden. [7] Erst mit den anstehenden Änderungen des Flexirentengesetzes sollten eine weitere Anpassung im Wortlaut an die Praxis der Deutschen Rentenversicherung (DRV) erfolgen und Präventionsleistungen eine ausdrückliche Rechtsgrundlage im SGB VI erhalten.

Angesichts der grundsätzlichen Entscheidung des Gesetzgebers, landwirtschaftliche Unternehmer, ihre Ehegatten/Lebenspartner und mitarbeitenden Familienangehörigen als ebenfalls besonders schutzwürdige

Bevölkerungsgruppe der Sozialversicherungspflicht zu unterstellen [8], war nicht (mehr) begründbar, warum diese hinsichtlich des Erhalts ihrer Erwerbsfähigkeit bereits im frühen Stadium, d. h. noch vor Eintritt krankhafter Störungen, weniger schutzwürdig sein sollten.

Insbesondere erschien das Argument, entsprechende Leistungen seien in der spezifischen berufsständischen Alterssicherung für landwirtschaftliche Unternehmer mit vergleichsweise wenig Arbeitnehmern/Beschäftigten sozialpolitisch nicht erforderlich [9], nicht belastbar und musste genauso überdacht werden, wie die Annahme, dass Tätigkeiten als Landwirt, Gärtner, Forstwart usw. gerade nicht als "besonders gesundheitsgefährdend, die Erwerbsfähigkeit ungünstig beeinflussend" einzustufen sind. Zudem sollte es mit Einführung der Präventionsleistungen als Pflichtleistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr auf eine besondere Gefährdung der Erwerbsfähigkeit ankommen. Vielmehr ist seit 14.12.2016 grundsätzlich jede Gefährdung ausreichend (siehe dazu unter Punkt 2). [10]

Die AdL muss sich gleichermaßen den Herausforderungen des demografischen Wandels, der Zunahme der Multimorbidität und psychischer Erkrankungen stellen, wie andere Sozialversicherungssysteme auch. [11] Insofern stand für beide Rentenversicherungssysteme fest, dass sie aufbauend auf den in Modellvorhaben gesammelten Erfahrungen der DRV Bund präventive Leistungen als vorgelagertes Handlungsfeld der Rehabilitation verstärkt und gezielt an ihre Versicherten zu bringen haben, um so bereits frühzeitig bestehenden Interventionsbedarfen gerecht zu werden. [12]

2 Die gesetzliche Änderung – Anspruchsvoraussetzungen und berechtigter Personenkreis

2.1 Grundsätzliches

Mit der Formulierung „Leistungen zur Teilhabe“ wurden die Rehabilitationsvorschriften des SGB VI der Begrifflichkeit und Systematik des Neunten Buches angepasst. In der Überschrift zu § 9 SGB VI (wie auch zu § 8 ALG) wurde „Aufgabe der Rehabilitation“ durch „Aufgabe der Leistungen zur Teilhabe“ ersetzt. Zwar sollte zwischen dem rentenversicherungsrechtlichen und behindertenrechtlichen Begriff der Teilhabeleistungen des SGB VI und IX differenziert werden [13], jedoch ist nach Sinn und Zweck die die eigenen Leistungsgesetze ergänzende und entsprechende Anwendung der Grundsätze und Vorschriften des SGB IX als sog. Klammergesetz auch im Zusammenhang mit der Erbringung von präventiven Leistungen geboten. [14]

Entsprechend der Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung sind auch in der AdL die Leistungen zur Teilhabe (Präventionsleistungen, medizinische Reha-Leistungen, Leistungen zur Nachsorge sowie ergänzende Leistungen) gesetzlich als Pflichtleistungen ausgestaltet [15] und daher auf Antrag an die Versicherten zu erbringen, bei denen die persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Soweit es sich nach dem bisherigen Wortlaut bei Leistungen zur Rehabilitation um Ermessensleistungen handelte, wird in Umsetzung höchstrichterlicher Sozialrechtsprechung nun klargestellt, dass die LAK kein Entschließungsermessen hat, was von ihr in der Vergangenheit auch so gehandhabt wurde. [16]

Das Nähere über Umfang, Ort und Durchführung der Leistungen soll gemäß § 10 Abs. 1 Satz 5 ALG die Satzung der LAK regeln. Eine Aufnahme von Regelungen zu Zielen, Dauer, Art, allgemeine Vorgaben zur Ausgestaltung sowie Teilnahmevoraussetzungen des Modellvorhabens in die Satzung der SVLFG (LAK und LKK) hat der Gesetzgeber dagegen nicht vorgesehen. Letztlich würde dies auch einen nicht unerheblichen bürokratischen Aufwand verursachen. [17]

2.2 Versicherungsrechtliche Voraussetzungen

Gemäß § 8 Abs. 2 ALG gilt für die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für Leistungen zur Teilhabe § 11 SGB VI entsprechend. Anspruchsberechtigte Versicherte sind daher grundsätzlich sowohl die nach § 1 ALG und Übergangsrecht (§ 94 ALG) Pflichtversicherten (Landwirte und mitarbeitende Familienangehörige) als auch die freiwillig Versicherten nach §§ 4 und 5 ALG. Haben Versicherte die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen des § 11 SGB VI erfüllt, können überdies auch nicht mehr „aktiv“ als Landwirt oder mitarbeitende Familienangehörige Versicherte im Einzelfall anspruchsberechtigt sein. § 17 Abs. 1 Satz 2 ALG ist hierbei jedoch nicht anzuwenden, d. h. auf die Wartezeiten von 15 und 5 Jahren (vgl. § 11 Abs. 1 Nr. 1 sowie Abs. 2 Nr. 3 SGB VI) können anders als in der Rentenberechnung nur Beitragszeiten nach § 18 ALG (Pflichtbeiträge und freiwillige Beiträge, die an die LAK entrichtet wurden) anspruchsbegründend herangezogen werden. Beitragszeiten, die nach SGB VI als gezahlt gelten, finden keine Berücksichtigung. Das engt den Kreis der anspruchsberechtigten sog. passiv Versicherten der LAK (z. B. wegen Einkommens befreite [18] Ehegattin eines Landwirts) stark ein, schützt jedoch das eigenständige Renten(teilsicherungs)system der AdL vor finanzieller Überforderung.

Die anspruchsberechtigten Versicherten der LAK sind daher grundsätzlich Versicherte, die

1. in den letzten zwei Jahren vor der Antragstellung sechs Kalendermonate Pflichtbeitragszeiten in der Alterssicherung der Landwirte haben oder
2. innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung einer Ausbildung, als Landwirt oder Ehegatte/Lebenspartner eines Landwirts oder mitarbeitender Familienangehöriger in der Alterssicherung der Landwirte versicherungspflichtig geworden sind oder
3. bei Antragstellung die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben oder
4. bei Antragstellung teilweise erwerbsgemindert sind oder bei denen dies in absehbarer Zeit zu erwarten ist, wenn sie die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt haben.
5. Bei Antragstellung eine Rente wegen Erwerbsminderung beziehen.
6. Bei Antragstellung die Voraussetzungen für den Bezug einer Witwen-/Witwerrente erfüllen.

Der Antrag ist grundsätzlich formlos möglich (vgl. § 16 SGB I i. V. m. §§ 9, 18 SGB X); für den Beurteilungszeitpunkt der zu erfüllenden Vorversicherungszeiten kommt es auf den Zeitpunkt der Antragstellung an, es gilt § 26 SGB X. Im Rahmen von ggf. erforderlichen Einwilligungserklärungen [19] sind jedoch Schriftformerfordernisse einzuhalten (vgl. § 67b Abs. 2 SGB X), die als Obliegenheiten des Versicherten seitens des Leistungsträgers im Zusammenhang mit der Leistungserbringung einzufordern sind. [20]

2.3 Persönliche Voraussetzungen

Gemäß §§ 8 und 10 Abs. 1 ALG i. V. m. §§ 10 Abs. 3 und 14 Abs. 1 SGB VI haben Versicherte die persönlichen Voraussetzungen für präventive Leistungen erfüllt, wenn sie erste gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen, die die ausgeübte Erwerbstätigkeit gefährden. Die persönlichen Voraussetzungen sollen ausweislich der Gesetzesbegründung in der Regel Versicherte erfüllt haben, die eine ihre Erwerbsfähigkeit ungünstig beeinflussende Beschäftigung (in der AdL Erwerbstätigkeit) ausüben und aufgrund dessen, aber auch unter Einwirkung weiterer negativer Einflussfaktoren, erste gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen. [21]

Hierbei kommt es zunächst nicht auf die aktuelle Ausübung einer landwirtschaftlichen Tätigkeit, sondern auf die Ausübung irgendeiner beruflichen Tätigkeit an.

Leistungen zur Teilhabe beziehen sich zwar auf die Erwerbsfähigkeit, müssen aber nicht allein auf die Erhaltung, wesentliche Besserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit des Versicherten in seinem bisherigen Beruf oder seiner bisherigen Tätigkeit gerichtet sein. Bei der Beurteilung der Erwerbsfähigkeit ist grundsätzlich auf den zuletzt ausgeübten Beruf abzustellen. [22] Im Hinblick auf die vorgenannten versicherungsrechtlichen Voraussetzungen werden jedoch vordergründig aktive landwirtschaftliche Unternehmer und mitarbeitende Familienangehörige, die auch einer landwirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen, Adressaten der Leistungserbringung sein.

Wann erste gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen, die eine Gefährdung der Erwerbstätigkeit darstellen, sagt das Gesetz nicht. Die DRV Bund hat daher Näheres zu den präventiven Leistungen, insbesondere zu Zielen, den persönlichen Voraussetzungen sowie Art und Umfang der medizinischen Leistungen, nach § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB VI auch zur Frage einer zeitlichen Begrenzung der Leistungserbringung, bis zum 01.07.2018 in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in einer Gemeinsamen Richtlinie der Träger der Rentenversicherung auszuführen und regelmäßig an den medizinischen Fortschritt und die gewonnenen Erfahrungen anzupassen.

Mit der Veröffentlichung im Bundesanzeiger entfalten diese Richtlinien Außenwirkung und sind somit nicht nur für die Rentenversicherungsträger, sondern auch für Versicherte, Leistungserbringer, Ärztinnen und Ärzte und alle weiteren Beteiligten (wie z. B. ergänzende unabhängige Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX i. d. F. ab 01.01.2018) verbindlich. [23]

Da § 10 Abs. 1 ALG nicht auf § 14 Abs. 2 SGB VI verweist, fehlt es in der AdL an einem entsprechenden Instrumentarium. Zwar soll der Satzungsgeber „das Nähere“ zur Leistungserbringung regeln und mit dem Flexirentengesetzes ist auch die Satzungsermächtigung in § 10 Abs. 1 Satz 5 ALG um das Wort „Umfang“ erweitert worden, allerdings ist die Normgebungsautonomie des Satzungsgebers LAK begrenzt [24] und die Satzung der SVLFG nach der aufsichtsrechtlichen Praxis nicht in gleichem Maße geeignet, den Richtlinien der DRV entsprechende Regelungen aufzunehmen.

Der Verweis auf (selbstbindende) Regelungen in Arbeitsanweisungen und Aufklärung durch Merkblätter ist für die Beteiligten allerdings unbefriedigend, da damit keine gleich geeignete Verbindlichkeit und Transparenz hergestellt werden kann. [25] Fehlende Justiziabilität und Kontrollmöglichkeiten insbesondere im Hinblick auf eine Fortentwicklung der Präventionsleistungen durch die Rechtsaufsicht sind die Folge. [26] Zu denken wäre, hier jedoch nicht weiter zu vertiefen, ggf. noch an den Erlass

sonstigen autonomen Rechts i. S. d. §§ 33, 34 SGB IV durch die LAK. [27]

In enger Anlehnung an das bisherige Rahmenkonzept und den Leitfaden der DRV Bund [28] wird die LAK zur Feststellung der persönlichen Voraussetzungen folgende Kriterien unter fortlaufender Anpassung an die Ergebnisse des Modellvorhabens heranziehen:

(1) Die persönlichen Voraussetzungen liegen vor, wenn der Versicherte erste gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweist, die zwar an sich noch keinen Krankheitswert haben, aber die individuelle Erwerbsfähigkeit, eventuell auch unter Einwirkung weiterer negativer Einflussfaktoren [29], ungünstig beeinflussen können. Erste gesundheitliche Beeinträchtigungen sind dabei beispielsweise [30]:

- beginnende Funktionsstörungen der Bewegungsorgane
- psychische Beeinträchtigungen
- beginnende Funktionsstörungen verschiedener Organsysteme
- Störungen der Atemwege, die zur Chronizität neigen

(2) Erste gesundheitliche Beeinträchtigungen können sich durch Faktoren aus dem Arbeitsumfeld ergeben. Dies sind beispielsweise:

- Arbeitsinhalte (Art und Umfang der Tätigkeit, zum Beispiel starke körperliche Belastungen sowie besondere Verantwortung für Personen und Sachwerte)
- Arbeitsumgebung (zum Beispiel Lärm)
- Arbeitsorganisation (zum Beispiel Arbeitsverdichtung)
- Psychosoziale Komponenten (zum Beispiel ungeklärte Hofabgabe, Ausbruch von Krankheiten und Seuchen im Stall, Überforderung zwischen der Pflege von Angehörigen und Unternehmen)
- Arbeitsmittel (zum Beispiel dauerhafte Tätigkeiten auf dem Schlepper)

Sie können ihre Ursache dabei auch in der Person des Versicherten haben, so dass auch individuelle verhaltensbedingte Faktoren Berücksichtigung finden sollen.

(3) Hinweise auf erste gesundheitliche Beeinträchtigungen können beispielsweise sein:

- Auffällige Arbeitsunfähigkeitszeiten (analog zu § 167 Abs. 2 SGB IX)
- Auffällige Medikation
- Längerfristige oder rezidivierende Schmerzproblematik
- Probleme mit Gewicht/Ernährung/Stoffwechsel

Für Versicherte mit manifesten Befunden, bei denen bereits umfangreiche therapeutische Leistungen erforderlich sind, kommen Präventionsleistungen grundsätzlich nicht in Betracht.

Besteht ein hoher Präventions-/Rehabilitationsbedarf, bei dessen Vorliegen zwingend die Überführung in die Akutversorgung oder Rehabilitation/Tertiärprävention [31] zu erfolgen hat, bleibt es der Reha-Sachbearbeitung im Rahmen der Erstellung eines geeigneten Maßnahmenbündels allerdings unbenommen, auch Angebote der Primärprävention - soweit im Einzelfall angezeigt - in das Leistungsangebot nach §§ 15 SGB VI, 42 SGB IX mit aufzunehmen.

3 Das Modellvorhaben der LAK/LKK

Als die Vorgaben des Präventionsgesetzes [32] umsetzendes Modellvorhaben findet dieses seine Rechtsgrundlage in §§ 20b, g SGB V, §§ 7f., 10 ALG i. V. m. § 14 Abs. 1 und 3 SGB VI. Die LAK kennt keine Verhältnisprävention, so dass sich ihre Maßnahmen nur an die bei ihr versicherten Personen richten können. Als versicherungszweigübergreifender Verbundträger hat die SVLFG jedoch die Möglichkeit, Präventionsleistungen der einzelnen Versicherungszweige, vor allem der landwirtschaftlichen Krankenversicherung und der Alterssicherung der Landwirte, miteinander zu verbinden. [33] Hinsichtlich des Kreises der anspruchsberechtigten Personen der LAK besteht in der Phase der Erwerbstätigkeit weitgehende Personenidentität mit den Anspruchsberechtigten der LKK. Nicht in der AdL anspruchsberechtigt sind allerdings die sog. Altenteiler (Rentenbezieher i. S. d. § 12 SGB VI, die jedoch ihre Arbeitskraft weiterhin im landwirtschaftlichen Betrieb einbringen). Auswertungen der Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft bestätigen, dass circa die Hälfte der Altenteiler im landwirtschaftlichen Unternehmen weiterhin mitarbeitet [34]. Für den Familienbetrieb hat die Arbeitsfähigkeit des sog. Altenteilers daher wirtschaftliche und existenzielle Bedeutung. Für die LKK bedeutet eine frühzeitige Intervention zur Gesunderhaltung die Vorbeugung erhöhter Kosten in der Akutversorgung und Rehabilitation. Durch die Teilnahme der LKK über das Modellvorhaben soll daher auch diese Zielgruppe der sog. Altenteiler erreicht werden, um Bedarf, Wirksamkeit und Nutzen einer präventiven Leistungserbringung an diese Zielgruppe feststellen zu können.

Das Modellvorhaben richtet sich gegen psychische Fehlbeanspruchungen und Beeinträchtigungen als primär- und sekundärpräventives multimodales Angebot. Bei etwa jedem sechsten Landwirt waren bundesweit im Jahr 2013 Burn-out, Depressionen und andere psychische Belastungsstörungen die Ursache für Erwerbsminderun-

gen (16,72%) [35]. Die psychischen Fehlbelastungen/-beeinträchtigungen der SVLFG-Versicherten liegen vielfach begründet in persönlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (empfundene mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung, nicht kostendeckende Produktion) und den Bedingungen des Arbeitsplatzes, wie witterungsabhängiges Arbeiten, saisonale Arbeitsspitzen, Zeitdruck, Alleinarbeit, hohe Verantwortung für Menschen und Tiere). Gleichzeitig ist über die Risiken und protektive Faktoren der psychischen Gesundheit der landwirtschaftlichen Bevölkerung und deren Gesundheitskompetenz wenig bekannt. Es gilt, den Bedarf zur Förderung psychischer Gesundheit zu ermitteln und den Erfolg der Maßnahmen zu überprüfen.

Versicherte mit manifesten psychischen Erkrankungen werden nicht in das Konzept eingebunden. Treten diese während der Programmteilnahme auf, werden die Versicherten ausgeschrieben und mit ihrem Einverständnis der Regelversorgung der LKK als Akutversorgung zugeleitet oder eine Prüfung der Voraussetzungen für eine Rehabilitationsmaßnahme des zuständigen Kostenträgers veranlasst.

Exkurs zur Notwendigkeit der ärztlichen Befundung und Leistungserbringung:

Die Erbringung von medizinischen Leistungen der Prävention als Teilhabeleistungen nach §§ 7 f. ALG i. V. m. § 14 SGB VI setzt genauso wie medizinische Leistungen der Rehabilitation i. S. d. § 15 SGB VI, § 42 SGB IX nicht in jedem Fall die ärztliche Befundung und Leitung der Maßnahme durch einen Arzt/Sozialmediziner voraus (wenngleich dies in der Praxis der Rehabilitationssachbearbeitung der Regelfall ist). Sie kann aber im Einzelfall zur Bedarfsfeststellung erforderlich werden bzw. ist sie bei Leistungen, die unter dem sog. Arztvorbehalt stehen obligatorisch. Für besonders niederschwellige (nicht medizinspezifische) Angebote wäre es jedoch unverhältnismäßig, die Einschreibung beispielsweise in ein Wochenendseminar mit Anleitung zur Selbsthilfe, die Inanspruchnahme eines sozio-ökonomischen Beratungsgesprächs oder die Zusendung von Selbsthilfematerialien von einer ärztlichen Feststellung der Bedarfslage [36] abhängig zu machen. Eine ausschließlich unter solchen Bedingungen angebotene Leistung würde von den Versicherten (selbständige Landwirte und ihre mitarbeitenden Familienangehörigen) der LAK nicht akzeptiert, insbesondere kann hier i. d. R. nicht auf Werks- und Betriebsärzte zurückgegriffen werden. Auftrag ist es jedoch, ein den besonderen Bedürfnissen der LAK-Versicherten gerecht werdendes Leistungskonzept zu entwickeln, das die i. d. R. selbständig Tätigen auch erreicht und sich in ihren Alltag integrieren lässt. [37]

3.1 Bedarfsfeststellung

Eine Leistungserbringung ohne Einbeziehung eines medizinischen Sachverständigen verbietet sich zunächst bei Vorliegen „echter“ Behandlungsbedürftigkeit im Sinne einer Akutversorgung (LKK) oder bei Vorliegen einer Erkrankung und/oder Behinderung im Sinne der medizinischen Rehabilitation (LAK).

Die Grenzziehung ist schwierig und führt zu Überschneidungen, da insbesondere die Grenze zwischen Prävention und Rehabilitation fließend ist [38]. So erbrachte die DRV bislang unter medizinischen Reha-Leistungen auch Präventionsleistungen: Leistungen zur Teilhabe umfassen neben rehabilitationsspezifischen Leistungen, um Funktionseinschränkungen auszugleichen und Beeinträchtigungen zu minimieren, auch bisher Maßnahmen der Primärprävention und Verhütung von Gesundheitsgefahren, um körperliche, geistige und seelische Schäden möglichst erst gar nicht entstehen zu lassen. [39]

Es sind daher gemeinsam mit den Forschungspartnern der SVLFG Instrumente zu entwickeln, mittels derer festgestellt werden kann, wann der Präventions-/Rehabilitationsbedarf hoch ist (dann ist die Feststellung einer gesundheitlichen Risikokonstellation letztlich durch einen medizinischen Sachverständigen erforderlich; mögliche Kriterien können eine hohe Anzahl an Krankheitstagen, auffällige Medikamenteneinnahme, Angaben des Versicherten in Einzelgesprächen sein) und eine individuelle und leidensgerechte Betreuung erfordert. Und wann in Abgrenzung dazu ein geringer Bedarf der primären oder nur erhöhter Bedarf der sekundären Prävention besteht. [40] Hierfür kommen verschiedene Instrumente wie Selbstauskunftsbögen, strukturierte Beratungsgespräche, Aktenscreening etc. in Betracht, die es im Rahmen des Modellvorhabens zu entwickeln gilt. [41]

Das Modellvorhaben ist so angelegt, dass Versicherte mit nur geringen Beeinträchtigungen oder Stress-Symptomen z. B. einen Stress-Selbsttest nach wissenschaftlichen Vorgaben durchführen können, so lange sie nur niederschwellige Angebote wahrnehmen und lediglich von den Aufklärungs- und Selbsthilfeangeboten wie Hörbücher oder E-Learning-Tools profitieren wollen.

Für die telemedizinischen Leistungen, das Intensivcoaching sowie das wohnortferne/stationäre Angebot (zu den Leistungen im Einzelnen siehe unter Punkt 4) erfolgt dagegen eine Bedarfsabklärung über die von den beauftragten Leistungserbringern eingebundenen Psychotherapeuten/Psychologen bzw. Ärzte als sachverständig strukturierte Ermittlung von Situation und Bedarf des Versicherten.

3.2 Erfordernis ärztlicher Verordnung und Leistungserbringung (sog. Arztvorbehalt)

Sowohl aus der Systematik des SGB V (§§ 20 bis 20b und §§ 23, 24) als auch aus dem Leistungskatalog des SGB IX zur medizinischen Rehabilitation (§§ 26 a. F. und 42 n. F.) ist erkennbar, dass es Präventionsleistungen außerhalb des sog. Arztvorbehaltes gibt, die damit weder von einem Arzt erbracht noch von ihm verordnet werden müssen. So enthält der in Art. 1 § 42 Bundes- teilhabegesetz (BTHG) unverändert übernommene Leistungskatalog des § 26 SGB IX a. F. in den Absätzen 1 und 2 Rehabilitationsleistungen, die dem Arztvorbehalt unterliegen. Dagegen finden sich in Abs. 3 Katalogleistungen, die nicht primär medizinspezifisch ausgerichtet sind. Leistungserbringer im Bereich der psychosozialen Hilfen sind nicht nur Ärzte. Neben Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und Psychologen können im Einzelfall auch familienentlastende und -unterstützende Dienste treten (sog. psycho-soziale Maßnahmen). [40] Diese Leistungen können auch unabhängig von den in Abs. 1 und 2 genannten Leistungen als Einzelleistungen erbracht werden. [43]

Damit fallen insbesondere die geplanten Präventionsleistungen zur psycho-sozialen Versorgung der LAK-Versicherten grundsätzlich nicht unter die ärztliche Verordnungs- und Erbringungspflicht. Gleichwohl können Hausärzte „bei Gelegenheit“ Präventionsempfehlungen in Form einer ärztlichen Bescheinigung erteilen (vgl. § 25 SGB V).

Soweit im Rahmen von Einzelmaßnahmen (telemedizinische Angebote) eine psychotherapeutische Behandlung zu erfolgen hat, ist mit § 42 Abs. 2 Nr. 5 SGB IX bzw. dem Psychotherapeutengesetz von 1998 zudem auch klar gestellt, dass nichtärztliche Psychotherapeuten (unter bestimmten Voraussetzungen) gleichberechtigt neben Ärzten psychotherapeutische Behandlungen in eigener Verantwortung durchführen können. [44]

4 Die Leistungsangebote des Modellvorhabens im Einzelnen

Dem neuen gesetzlichen Präventionsauftrag folgend werden die Maßnahmen in ihren Effekten und ihrer Effizienz evaluiert. Hierbei gilt es die für diese Bevölkerungsgruppe bestehenden besonderen Barrieren der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen, wie eine schwache ländliche Versorgungsinfrastruktur und ein eingeschränktes Hilfesuchverhalten zu überwinden. Dies soll gelingen durch

- zeitlich/örtlich unabhängige telemedizinische Leistungen, multimodale, aber individuell zusammengesetzte

Maßnahmen (ambulant vor Ort, telemedizinisch, 3-4-tägige Kompaktseminare, 10-14-tägiger stationärer/wohntferner Aufenthalt)

- Unterstützung und Betreuung durch (geplant) ca. 350 Außendienstmitarbeiter der SVLFG als „aufsuchende Hilfe“ (Präventionsmitarbeiter, Pflegeberater, Fallkoordinatoren)

- branchenspezifische Anpassungen aller Maßnahmen, zielgruppenspezifische Ansprache

- regionale Vernetzung mit den Landfrauen (z. B. Ausbau psycho-soziales Netzwerk) und den Bauernverbänden sowie Landwirtschaftskammern (sozio-ökonomische Beratung, Mediation) und der Landwirtschaftlichen Familienberatung, dem Landwirtschaftlichen Sorgen-telefon

Das Angebot der LAK ist wie das Präventionsangebot der DRV multimodal und bedarfsgerecht aufgebaut. Es ist allerdings in der Inanspruchnahme der ambulanten/wohntfernen/telemedizinischen oder Vor-Ort-Angebote für die Versicherten flexibler, wie es auch der gesetzliche Auftrag nach dem Flexirentengesetz verlangt. Die unzureichende medizinische Versorgung im ländlichen Raum und das Bedürfnis nach orts- und zeitflexiblen Angeboten erfordert insoweit einen Rückgriff auf telemedizinische Leistungen. Diese haben zudem den Vorteil, dass sie eine anonyme Nutzung ermöglichen und damit Hemmnissen der Inanspruchnahme entgegenwirken. Zu den Leistungen gehören:

- ein (auf Wunsch auch anonym nutzbares) in der Wirksamkeit bereits evaluiertes online-Selbsthilfemodul mit persönlichem Erstkontakt und Eingangsassess- ment. Die sieben Module sind in der Trainingsphase individuell zu erarbeiten und werden begleitet von einem schriftlichen und telefonischen Coaching durch ausschließlich geeignetes Fachpersonal (z. B. Diplom-Psychologen). Für das online-Angebot nicht nutzende Versicherte oder solche, die eine sehr intensive Betreuung wünschen, wird ein umfassendes Case- und Caremanagement mit telefonischer/vor Ort (face-to-face) Bedarfsanalyse, Intensivcoaching, Krisenhotline und Schnittstellenmanagement (z. B. Überleitung zur Schuldnerberatung) bereitgestellt. Leistungserbringer sind auch hier ausschließlich medizinisch-psychologisches Fachpersonal.

- Print- und Onlineaufklärungsangebote Hörbuch „Kein Stress mit dem Stress“, App „Gesundes Führen“, E-learning-tool „BGM in Kleinstbetrieben“, Druckerzeugnisse zur Aufklärung und Information (Versichertenmagazin), teilweise Nutzung der Produkte des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA“ [45], die soweit erforderlich,

für das Versichertenklientel der SVLFG modifiziert wurden.

- 14-tägiges Stressbewältigungsseminar im Kurort Bad Gögging, Schulung und psychologisches Coaching im Kurort, Abschlussbesprechung und Überführung in die telemedizinischen Angebote. Die Konzeption und Evaluation wird von der Ludwig Maximilian Universität (LMU) in München durchgeführt und als Projekt (zur Förderung der bayerischen Kur- und Heilorte) vom Freistaat Bayern finanziell gefördert.

Soweit zur Sicherung des Präventionserfolges erforderlich, sind ergänzende Leistungen wie Betriebs- und Haushaltshilfe (§ 10 Abs. 1 und 2 ALG) für stationäre oder ganztägige ambulante Maßnahmen vorgesehen.

5 Ausblick

Das Modellvorhaben steht pilothaft für weitere sozialversicherungszweigübergreifende Projekte der SVLFG, respektive der LAK, zu den unter Punkt 1 genannten Indikationen. Insbesondere die Themen demografischer Wandel, chronische Erkrankungen mit hoher Frühberentungstendenz und psychosoziale Belastungen bieten vielfältige Möglichkeiten, eine koordinierte, kohärente und an die branchenbezogenen Gegebenheiten angepasste integrierte Präventionsstrategie in der SVLFG als Verbundsystem zu entwickeln und umzusetzen. Eine große Herausforderung bildet aber auch in diesem Verbund die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Leistungsverantwortung der einzelnen Reha-Träger.

Die Schwächen eines gegliederten Systems zeigen sich dabei im Allgemeinen im Hang zu „negativer Koordination“ der Leistungen (Absicherung der eigenen Unzuständigkeit anstatt wirksamer Kooperation). [46] Die SVLFG hat als Verbundträger jedoch beste Voraussetzungen zu zeigen, wie „positive Koordination“ in der Praxis aussehen kann. Die Interventionsfelder der SVLFG müssen sich dafür ergänzen und entsprechende Unterstützungsangebote sind möglichst eng miteinander zu verzahnen. Spätestens wenn sich eine Gesundheits- bzw. Teilhabeproblematik abzeichnet bzw. bereits sichtbar geworden ist, sind neben Primär- und Sekundärprävention die Verfahren und Möglichkeiten der Rehabilitation und Teilhabe einzubeziehen. Die Strukturen, Aktivitäten, Verfahren und Leistungen des Präventionsgesetzes müssen deshalb mit denen des SGB IX verbunden werden, wenn den Bedarfen in einer individuellen Lebenssituation umfassend entsprochen werden soll. [47] Es soll daher im Rahmen des Modellvorhabens auch ein neuer Funktionstyp der innerbetrieblichen Organisation erprobt werden („sozialversicherungsübergreifender Präventions- und Rehabilitationsfallkoordinator“), der als

Lotse im System der sozialen Sicherheit fungiert und für besonders schwere Fälle ein umfassendes Fallmanagement organisiert.

Ziel des Modellvorhabens ist also auch die Entwicklung innovativer Maßnahmen und neuer innerorganisatorischer Zusammenarbeit zwischen den Rehabilitationsträgern im Verbundsystem der SVLFG, um die Erwerbsfähigkeit ihrer Versicherten zu erhalten. Die beiden sozialrechtlichen Prämissen „Prävention vor Reha“ und „Rehabilitation vor Rente“ erfahren damit eine wesentliche Stärkung und sind wegweisend. Das Modellvorhaben könnte somit auch dazu beitragen, das neue im BTHG vorgesehene Teilhabepflichtverfahren zu implementieren. [48]

Dr. Marion Baierl
Sabine Büntig

Sabine.Buentig@web.de

Quellen

- [1] Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben vom 08.12.2016 (BGBl I 2016, 2838).
- [2] Vgl. BT-Drs. 18/9787 S. 50.
- [3] http://www.svlfg.de/11-wir/wir042_daten_zahlen/wir0205/wir0205_02/04krank/index.html
- [4] Vgl. BMAS/BAuA 2015 – Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 (S. 55 f.) sowie Gesundheitsberichterstattung des Bundes zu depressiven Erkrankungen; Heft 51, S. 32 f.
- [5] Vgl. zum Teilsicherungssystem mit dem Grundsatz des Einheitsbeitrags und der Einheitsleistung im Hinblick auf die Rentenhöhe Wirth in: 50 Jahre Alterssicherung der Landwirte – SdL 2/2007 S. 96f. m. w. N. und Möller in: Ist die LSV für die Zukunft gerüstet?, SdL 2/2007 S. 122 (124 f).
- [6] Vgl. Wortlaut § 10 ALG in der Fassung vom 29.07.1994 bis 22.12.1999 - „Für Umfang und Ort der medizinischen und sonstigen Leistungen zur Rehabilitation gelten die §§ 13 bis 15, 28 Nr. 2 und 3, §§ 30, 31 Abs. 1 Satz 1

- Nr. 1, 3 bis 5, § 31 Abs. 1 Satz 2 und § 31 Abs. 2 Satz 1 sowie § 32 Abs. 1, 2, 4 und 5 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch entsprechend.“
- [7] Sh. Nachweise bei Fichte in: Hauck/Noftz/Jüttner SGB VI K § 31 Rn 6; Moser/Fischer in: Prävention – eine Strategie zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit, RV aktuell 10/2009 S. 345.
- [8] Seit der Einführung der Altershilfe für Landwirte mit Gesetz vom 27.07.1957 ist mit weiteren Reformen der Kreis der versicherten Personen sukzessive um die Ehegatten und mitarbeitenden Familienangehörigen erweitert worden. Auch die Leistungen sind denen der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung angeglichen worden, jedoch unter Beachtung der agrarstrukturellen Besonderheiten in geringerem Umfang (vgl. Wirth a. a. O.).
- [9] Vgl. auch Argument zur Ausnahme von der Pflichtausgabe im Rahmen von Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 8 KVLG 1989) in BT-Drs. 18/4282 S. 49.
- [10] Vgl. BT-Drs. 17/9787 S. 32.
- [11] Zu den Herausforderungen für die Sozialversicherung und ihre Bedeutung für Reformansätze vgl. Hummel/Cusumano/Schuhmann in: Handbuch Sozialversicherungswissenschaft (2015), Ergebnisse einer Erhebung unter Sozialversicherungsträgern, S. 87 (93 und 97).
- [12] BT-Drs. 18/9787 S. 24; Zur Bedeutung und Zielsetzung vgl. auch Stähler in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VI, 2. Aufl. 2013 1. Überarbeitung, § 14 SGB VI Rn. 17.
- [13] Vgl. Luthe in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VI, 2. Aufl. 2013, § 9 SGB VI, Rn. 14, 76; Zur Entwicklung des Begriffs der "Behinderung" in § 2 Abs 1 SGB 9 2018 vgl. Schaumberg/Seidel in: SGB 2017, 572-578.
- [14] Vgl. Luthe in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 2. Aufl. 2015, § 1 SGB IX, Rn. 86 m. w. N.
- [15] Sonstige Leistungen zur Teilhabe (z. B. onkologische Nachsorge) werden demgegenüber gemäß §§ 7 Abs. 3, 10 Abs. 1 ALG i. V. m. § 31 SGB VI (weiterhin) nach sog. pflichtgemäßem Ermessen erbracht.
- [16] Sh. AdL-„Kommentar“, 22. EL 2016, § 7 Seite 1.2; vgl. auch BT-Drs. 18/9787 S. 31.
- [17] Vgl. zu diesem Vorgehen bis zum 23.07.2015 in der GKV § 63 Abs. 5 Satz 1 SGB V a. F.
- [18] § 3 Abs. 1 Nr. 1 ALG.
- [19] Diese können im Rahmen eines forschungsbegleiteten Modellvorhabens z. B. aus § 75 SGB X erwachsen. Die Einwilligung ist jedoch ab 25.08.2018 auch elektronisch zulässig (vgl. § 67b Abs. 2 SGB X in der Fassung vom 17.07.2017; Fromm in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB X, § 67b SGB X 1. Überarbeitung).
- [20] Zu den Rechtsfolgen fehlender Mitwirkung vgl. Rombach in: Hauck/Noftz, SGB, 06/12, § 67b SGB X, Rn. 80.
- [21] BT-Drs. 18/9787 S. 32.
- [22] Luthe in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VI, 2. Aufl. 2013, § 9 SGB VI, Rn. 88.
- [23] Vgl. Axer in: Normsetzung der Exekutive in der Sozialversicherung 2000, S. 128 f.; BT-Drs. 18/9787 S. 33.
- [24] Zu den Grenzen des Gestaltungsermessens bei Auslegung vgl. Schneider-Danwitz in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 34 SGB IV, Rn. 42 m. w. N. einerseits, aber bei Vorliegen unbestimmter Rechtsbegriffe auch Rn. 85.
- [25] Vgl. Axer a. a. O. – Bei Verwaltungsvorschriften mit „bloßer Innenwirkung“ besteht immer auch die Möglichkeit im Einzelfall aus sachlichen Gründen abzuweichen.
- [26] Sh. zu dem Erfordernis der Fortentwicklung im Benehmen mit dem BMAS auch BT-Drs. 18/9787 S. 33.
- [27] Vgl. Schneider-Danwitz a. a. O. Rn. 62 mit Hinweis auf BSG Urt. v. 15.12.1988 - 4/11a RLw 6/87 – USK 88207.
- [28] Abrufbar unter: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Rente_Reha/02_Rehabilitation/03_praevention_nachsorge_selbsthilfe/praevention_gesundheitsfoerderung_node.html
- [29] Grundlage der Erbringung von medizinischen Präventionsleistungen bilden die Klassifikation und das bio-psycho-soziale Modell der ICF. Vgl. auch Mock in: Sozialversicherungswissenschaft – Prävention und Gesundheitsförderung – Individuell und auf Systemebene (2015) S. 343 (349) – ICF als einzige Klassifikation mit Berücksichtigung Kontextfaktoren.
- [30] Vgl. auch BT-Drs. 18/9787 S. 34.
- [31] Zu den Begriffen vgl. Banafsche in: Handbuch Sozialversicherungswissenschaft – Die Teilhabedimension der Prävention im Sozialrecht (2015) S.327 (331).
- [32] PräVG vom 17.07.2015 BGBl. I 2015, 1368.
- [33] Vgl. BT Drs. 18/9787 S. 47.

- [34] Vgl. Tabelle 8 (S. 16) des Forschungsberichts der Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft, Der bäuerliche Familienbetrieb in Bayern Situation und Perspektiven, Teil 1, Juli 2000.
- [35] Krankheitsursachenstatistik LAK 2013 a. a. O. (Fn 3).
- [36] Zu dieser Vorstellung für die GRV vgl. jedoch BT-Drs. 18/9787 S. 33 sowie Leitfaden Präventionsleistungen der DRV a. a. O. S. 6.
- [37] Vgl. BT-Drs. 18/9787 S. 53.
- [38] Vgl. etwa Banafsche in: Brockmann, Prävention an der Schnittstelle von Arbeits- und Sozialrecht, S. 10 ff. sowie Schütze in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB V, 3. Aufl. 2016, § 20 SGB V.
- [39] Oppermann in: Hauck/Noftz SGB IX, 12/09, § 26 SGB IX; vgl. auch Wortlaut § 7 Abs. 1 Nr. 1 n. F. ALG – um Krankheit und Behinderung vorzubeugen sowie § 4 Abs. 1. Nr. 1 und 2 SGB IX a. F.
- [40] Vgl. Schüller in: Welt der Krankenversicherung 7-8/2015, S. 176 (177) – sektorübergreifendes Präventionsprogramm unter Einbeziehung der individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden.
- [41] Sh. auch BT-Drs. 18/9787 S. 24 mit Hinweis auf §§ 12f. BTHG-E.
- [42] Vgl. Nellissen in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 2. Aufl. 2015, § 26 SGB IX, Rn. 83.
- [43] Sh. Oppermann in: Hauck/Noftz SGB IX, 12/09, § 26 SGB IX Rn 29a.
- [44] Nellissen a. a. O. Rn. 69.
- [45] psyGA wird unter Federführung des BKK Dachverbandes durchgeführt, ist Bestandteil der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und wird fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- [46] Luthe in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VI, 2. Aufl. 2013, § 9 SGB VI, Rn. 51.
- [47] <https://www.bar-frankfurt.de/publikationen/reha-info/reha-info-032016/praevention-als-grundprinzip/>.
- [48] Vgl. zum entsprechenden Vorgehen BMAS - Häufige Fragen zum Bundesteilhabegesetz (BTHG) – S. 10 f., Stand 12.04.2017, abrufbar: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/faq-bthg.pdf?__blob=publicationFile&v=6; Vgl. zu den Änderungen durch das BTHG Busse in: Bundesteilhabegesetz – Sozialgesetzbuch IX (Teil 1 Rehabilitation und Teilhabe) SGB 2017, S. 307-314).

Das BMAS-Dialog-Projekt „Arbeiten 4.0“ - Handlungsbedarf für die (landwirtschaftliche) Unfallversicherung?

Karl Friedrich Köhler

Die moderne Informations- und Kommunikationstechnik ermöglicht neue Raum-Zeit-Strukturen von Produktionsprozessen und führt zu Arbeitsformen, die durch Dynamik und Komplexität geprägt sind. Dies erfordert von den Erwerbstätigen in hohem Maße räumliche und zeitliche Flexibilität. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat mit dem bis Ende 2016 angelegten Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ einen Rahmen für einen teils öffentlichen, teils fachlichen Dialog über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft geschaffen, bei dem es nicht allein um das Arbeiten in Zeiten der neuen industriellen Produktionswelt (Digitalisierung [1], Globalisierung [2]), sondern auch darum ging, generell die Bedingungen und Spielregeln der künftigen Arbeitsgesellschaft (Demografie und Arbeitskräfteangebot der Zukunft) aufzuzeigen. Nachstehend soll das Projekt „Arbeiten 4.0“ dargestellt und im Hinblick auf seine Relevanz für die gesetzliche (landwirtschaftliche) [3] Unfallversicherung untersucht werden.

1 Einleitung

Im 18. und 19. Jahrhundert revolutionierte die Erfindung der Dampfmaschine weite Teile der Produktion und zog Landarbeiter und Handwerker vom Land in die Städte und die Fabriken. Diese Ära bezeichnet man heute als die erste industrielle Revolution. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts ermöglichte die Elektrifizierung eine kostengünstige Massenproduktion und begründete damit die zweite industrielle Revolution. Die dritte Revolution wurde schließlich Mitte des 20. Jahrhunderts mit der Erfindung des Computers eingeleitet. Seit dem Einzug der Robotertechnologien [4], spätestens aber seit der Zeit des Internets, der cyber-physischen Systeme, des Big Data und der E-Clouds, also seit der Digitalisierung, d. h. der Vernetzung mittels eines global verfügbaren, schnellen Internets und des vermehrten Einsatzes neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, ist von einer vierten industriellen Revolution die Rede. Auch ihr wird das Potenzial zuerkannt, Arbeitswelt und Beschäftigungsperspektiven fundamental zu verändern.

Die Vergangenheit lehrt, dass sich vom technischen Fortschritt getriebene Veränderungen in der Arbeitswelt stets massiv auf die Nachfrage nach bestimmten Kompetenzen und Qualifikationen ausgewirkt und zugleich die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen nachhaltig beeinflusst haben.

Es ist ohne Weiteres nachvollziehbar, dass angesichts solcher Veränderungen eine öffentliche Diskussion darüber geführt wird, inwieweit von solchen Innovationen tatsächliche Verbesserungen, ggf. aber auch Bedrohungen für die Menschen ausgehen. Zumindest geraten die bestehenden und ggf. bewährten Strukturen auf den Prüfstand. In einem Entschließungsantrag der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 09.11.2016 kommt dies anschaulich zum Ausdruck:

„Die Digitalisierung kann unsere Arbeitswelt positiv verändern. Nicht mehr Arbeitsort und -zeit sind entscheidend, sondern Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung. Das schafft neue Freiräume und birgt Chancen für eine humanere, familienfreundlichere und ökologischere Arbeitswelt. Die Digitalisierung stellt uns aber zweifellos auch vor neue Herausforderungen. Sie kann zu dauerhafter Verfügbarkeit und Mehrarbeit führen. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit sowie zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung können verschwimmen. (...) Um einen fairen Wettbewerb und einen bestmöglichen Interessensausgleich zwischen Beschäftigten und Unternehmen zu sichern, müssen geltende Sozial- und Arbeitsstandards für die digitale Arbeitswelt weiterentwickelt und das Recht auf informelle Selbstbestimmung mit einem effektiven Beschäftigtendatenschutz ausgebaut werden.“ [5]

2 Vom Grünbuch zum Weißbuch

2.1 Das Grünbuch

Zwar finden sich derzeit keine überzeugenden empirischen Anhaltspunkte dafür, dass im Zuge einer fortschreitenden Digitalisierung negative Beschäftigungsentwicklungen zu befürchten sind. Gleichwohl hatte das BMAS bereits im Jahre 2015 den Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ initiiert. Der Begriff ist an die aktuelle Diskussion zur vierten industriellen Revolution (sog. „Industrie 4.0“) angelehnt. Während sich diese aber auf die nun hochautomatisierte und vernetzte industrielle Produktionsweise beschränkt, betrachtet „Arbeiten 4.0“ den Prozess aus der humanitären Perspektive und untersucht damit auch Veränderungen von Arbeitsformen und Arbeitsbeziehungen in sämtlichen Bereichen der Erwerbstätigkeit. Bereits heute arbeiten hierzulande

im Durchschnitt aller Branchen bereits sechs von zehn Beschäftigten an einem Arbeitsplatz mit einem Internetzugang, in den hoch digitalisierten Betrieben sind es sogar drei von vier. Die Zahl der Beschäftigten, die zumindest gelegentlich mit einem Computer (mit oder ohne Internetzugang) arbeiten, liegt mit mehr als acht von zehn noch darüber. Dabei verbringen sie im Durchschnitt knapp die Hälfte ihrer Arbeitszeit mit Tätigkeiten am Computer. [6]

Dabei waren sich die Initiatoren des Dialogprozesses stets der Tatsache bewusst, dass der Staat in einer sozialen Marktwirtschaft immer nur die Rahmenbedingungen und Mindeststandards schafft, so z. B. bei der Arbeitszeit, dem Gesundheitsschutz, der Qualifizierung der Erwerbspersonen oder dem Mindestlohn. Die Ausgestaltung der Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen in den Betrieben obliegt hingegen den Sozialpartnern, also den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Zur Auftaktveranstaltung im April 2015 hatte das Ministerium ein Grünbuch [7] vorgestellt, das den Ausgangspunkt und die Zielsetzung des Ministeriums verdeutlicht. In ihm wurden 30 Leitfragen in sechs Handlungsfeldern präsentiert, auf die bis zum Herbst 2016 eine Antwort gefunden werden sollte.

Als Handlungsfelder nennt das Grünbuch im Einzelnen:

- Arbeit für Alle? Teilhabe an Arbeit sichern
- Erwerbstätigkeit oder individueller Lebensrhythmus – wer gibt den Takt vor? [8]
- Soziale Marktwirtschaft reloaded? Gerechte Löhne und soziale Sicherheit
- Einmal Fachkraft, immer Fachkraft? Qualifizieren für die Arbeit von heute und morgen
- Wie arbeiten wir in der Arbeitswelt der Zukunft? Gute Arbeit im digitalen Wandel erhalten [9]
- Wie arbeitet das erfolgreiche Unternehmen der Zukunft? Gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe

Wird also die Arbeitswelt der Zukunft, die mit Sicherheit anders aussehen wird als heute, auch besser sein? Werden die Menschen selbstbestimmter und gesünder arbeiten? Werden sie mit 50 Jahren noch einmal studieren oder einen neuen Beruf erlernen? [10] Nehmen die Maschinen die Arbeit weg oder machen sie Innovationen und Produktivitätsgewinne möglich, die neue Arbeitsplätze schaffen?

Zugleich wurden insoweit auch wichtige Entwicklungen und Ziele aufgezeigt, zu denen im Dialog Stellung bezogen werden konnte:

„Ein fair ausgehandelter Kompromiss zwischen den Flexibilitätserfordernissen der Arbeitgeber und den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine Weiterbildungsoffensive und ein Recht auf Weiterbildung, weil sich Tätigkeiten in einem neuen Ausmaß verändern. Teilhabe am Arbeitsmarkt und gerechte Löhne. Mehr Wahlarbeitszeitoptionen und eine innovative Arbeitszeitgestaltung, die persönliche, familiäre und gesellschaftliche Zeitbedarfe neben der Erwerbsarbeit anerkennt und neue Vereinbarkeitslösungen unterstützt. Technik, die den Menschen entlastet. Verbriefte Schutzrechte für alle Beschäftigten und neue Wege, um gesundes Arbeiten zu unterstützen. Ein Datenschutz, der sicherstellt, dass es den gläsernen Beschäftigten auch in Zukunft nicht gibt. Mitbestimmung und Mitgestaltung in den Betrieben und durch die Tarifpartner. Eine bessere soziale Absicherung von Selbständigen und faire Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie. Ein Sozialstaat, der die Pluralität von Lebensentwürfen und die Absicherung von Umbrüchen ernst nimmt und vorausschauend gestaltet, statt im Nachgang auf Verwerfungen zu reagieren.“ [11]

Ein zentrales Anliegen des Grünbuchs „Arbeiten 4.0“ ist es schließlich, der Frage nachzugehen, in welchem rechtlichen Rahmen die Arbeit in einer digitalisierten Wirtschaft geleistet werden könnte. Gefragt wird insbesondere, wie „die Risiken durch Formen atypischer Beschäftigung [12] und Übergänge am Arbeitsmarkt besser [abgesichert werden können]“, „welche Auswirkungen (...) neue Geschäftsmodelle außerhalb abhängiger Beschäftigung auf die soziale Sicherheit [haben könnten]“ und ob „Erwerbstätige, die (...) über Online-Plattformen ihre Dienstleistungen anbieten, echte Selbständige (sind)“. [13] Damit wird eine Diskussion aufgegriffen, die bereits in den vergangenen Jahren unter dem Stichwort „atypische Beschäftigung“ kontrovers geführt wurde. Die Vermutung liegt nahe, dass das BMAS davon ausgeht, die Digitalisierung könnte die Verbreitung flexibler Beschäftigungsformen wie Befristungen und Zeitarbeit sowie Teilzeit und Minijobs gleichermaßen beeinflussen wie auch die Inzidenz von Solo-Selbständigkeit. [14] Bereits heute sind von atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowohl Frauen als auch Menschen mit Behinderungen überdurchschnittlich häufig betroffen. [15] Mit Fortschreiten der Digitalisierung, einer veränderten Arbeitswelt mit neuen Arbeitsformen wird die Frage nach einer sozialen Absicherung der steigenden Zahl der Solo-Selbständigen drängender. Deren Vergütung ist oftmals so gering, dass sie eine private Altersvorsorge nicht bezahlen können. Im Alter werden sie dann auf staatliche Transferleistungen angewiesen sein, wodurch das solidarische System, auf das die Alterssicherung in

Deutschland basiert, mithin die gesetzliche Rentenversicherung ausgehöhlt wird.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Grünbuch unter der Leitfrage „Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?“ wichtige arbeitspolitische Fragestellungen aufwirft und aktuelle Problemstellungen aus dem Koalitionsvertrag, wie etwa den Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen oder auch Minijobs, mit Zukunftsthemen, die sich vor allem durch die Digitalisierung der Arbeitswelt entwickeln, verbindet. Fragen der sozialen Technikgestaltung und Qualifizierung werden genauso adressiert wie Fragen zur Plattform-Ökonomie, zur Zukunft der Mitbestimmung und der sozialen Sicherungssysteme. Gleichzeitig wird ein gesellschaftlicher Wertewandel konstatiert, der mit dem Wunsch der Beschäftigten nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und nach Arbeitszeitsouveränität verbunden ist. In den Thesen des DGB-Vorsitzenden Reiner Hofmann wird dieser Aspekt wie folgt aufgegriffen. „Die arbeitszeitpolitischen Gestaltungsperspektiven der Gewerkschaften haben sich im Laufe der Geschichte gravierend verändert. Dazu haben ihre eigenen Erfolge maßgeblich beigetragen. Heute geht es um die Forderung nach mehr Zeitsouveränität, das heißt nach mehr Verfügungsgewalt über Zeit entlang der Erwerbsbiografie – für ganz unterschiedliche individuelle Zwecke: etwa für Eigenarbeit, Care-Zeiten, politische Teilhabe oder Sabbaticals. Hinter diesen Ansätzen liegt die Vorstellung von „atmenden Lebensverläufen“, die wesentlich über die Lebensqualität entscheiden. Die Gestaltungsmöglichkeiten von (Arbeits-)Zeit werden dafür verstärkt als Indikator gesehen.“ [16] Schließlich konstatiert das Grünbuch aber auch einen Wandel des Normalarbeitsverhältnisses [17]. [18] Als Kennzeichen dieses Wandels werden der Rückgang der Tarifbindung, die Ausbreitung des Niedriglohnsektors, der Anstieg atypischer Beschäftigung, die Zunahme instabiler Erwerbsverläufe sowie das vermehrte Ausweichen auf Werkverträge genannt. Erklärte Zielsetzung des Grünbuchs ist der Erhalt und Ausbau Guter Arbeit. Zentraler Leitgedanke des Ministeriums dafür ist ein „neuer Flexibilitätskompromiss“.

Im Rahmen des anschließenden Dialogs gingen wichtige Impulse von den rund 50 Stellungnahmen der Sozialpartner, Verbände, zahlreichen Unternehmen und weiteren Akteuren zum Grünbuch aus, die an das BMAS übermittelt wurden. [19] Die darin enthaltenen Positionen und Anregungen wurden bei einer Halbzeitkonferenz am 15. März 2016 mit den Institutionen, die die Stellungnahmen eingereicht hatten, und weiteren Partnern diskutiert. Sie zeigen, dass durchaus unterschiedliche Auffassungen darüber bestehen, wie gute Arbeit im Zeitalter der digitalen Revolution erreicht bzw. erhalten werden kann. So weist beispielsweise die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände auf die Wachstums- und Beschäftigungspotenziale der Digitalisierung hin, die die Chance bietet, Arbeitszeit und -ort flexibler zu gestalten und somit

den Bedürfnissen der Betriebe und Beschäftigten gleichermaßen entgegenzukommen.

Bereits heute sind flexible Arbeitszeiten in weiten Teilen Deutschlands Normalität. Das Arbeitszeitgesetz lässt den Tarifvertragsparteien weitreichende Möglichkeiten, die dazu genutzt werden, um Arbeitszeiten flexibel anzupassen. Die tariflichen Arbeitszeitregelungen zeigen ein hohes Maß an Flexibilität durch Arbeitszeitkonten (zum Beispiel durch Gleitzeit-, Flexi- oder Langzeitarbeitszeitkonten) sowie spezifisch festgelegte Arbeitszeitkorridore, mit denen die Wochenarbeitszeit ebenso verkürzt wie verlängert werden kann. Damit reichen die Formen der Arbeitszeitflexibilisierung von Arbeitszeitkonten und festen Arbeitszeitplänen, zwischen denen die Erwerbstätigen wählen können, über Gleitzeitangebote mit Zeiterfassung bis hin zur Vertrauensarbeitszeit [20] ohne obligatorische Zeiterfassung. Daneben existieren weitere Formen zeitlich flexibler Arbeitsorganisation, nämlich Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, die sog. „Arbeit auf Abruf“ und geteilte Dienste, bei der Erwerbstätige nur während der arbeitstäglichen Stoßzeiten beschäftigt werden.

Währenddessen betont der Deutsche Gewerkschaftsbund, dass die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen sowie die Beschäftigten selbst im Mittelpunkt stehen sollten. [21] Insbesondere verweist er auf die Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Zeiten von Arbeiten 4.0. In jedem Fall, so der DGB, sollten auch bei einer weiteren Flexibilisierung der Arbeit die soziale Sicherheit gewahrt und auskömmliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Arbeitszeitsouveränität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sei trotz der Flexibilisierung nur sehr eingeschränkt gegeben. Nach der aktuellen Unternehmensbefragung von Eurofound (2015) böten nur knapp 32% der Unternehmen dem Großteil ihrer Mitarbeiter an, Arbeitsbeginn und Arbeitsende ihren Bedürfnissen anzupassen. Die eingeschränkte Selbstbestimmung der Beschäftigten werde durch den DGB-Index Gute Arbeit (2014) belegt: Danach könnten 41% der Beschäftigten überhaupt nicht über Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit mitentscheiden. Weit verbreitet und für viele Beschäftigte Normalität seien dagegen atypische Arbeitszeiten. 31% der Beschäftigten arbeiteten oft am Abend, 27% oft am Wochenende (DGB-Index Gute Arbeit 2014), sonntags 13,8% (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2015). Schichtarbeit sei auf 16% gestiegen (WSI 2014).

2.2 Das Weißbuch

Um den Dialog auf ein klares Ziel auszurichten, hat sich das BMAS frühzeitig darauf festgelegt, mit einem Weißbuch [22] erste Ergebnisse zu präsentieren, denn wer ein Grünbuch mit Fragen schreibt, muss auch ein Weißbuch mit Antworten vorlegen. In diesem spiegelt sich wider, was in Arbeitsgruppen, Experten-Workshops, Strategie- und Ergebnisprotokollen, Konferenzen, Unternehmensbesuchen sowie im bilateralen Austausch diskutiert wurde und welche Schlussfolgerungen das Ministerium daraus gezogen hat. Zur Abschlusskonferenz am 29. November 2016 wurde das Weißbuch schließlich vorgelegt. Darin wird deutlich, dass die digitale Transformation – vor allem mit Blick auf die Arbeitswelt – polarisiert. Für die einen ist sie Verheißung und Lebensgefühl, für die anderen bedeutet sie Unsicherheit.

In ihrem Vorwort zieht Ministerin Andrea Nahles ein persönliches Fazit: „Wir wollen die Chancen der Digitalisierung für Wirtschaft, Beschäftigung und gute Arbeit nutzen. Dafür müssen wir die Sorgen um Arbeitsplatz- und Qualifikationsverlust, Arbeitsverdichtung und Entgrenzung genauso ernst nehmen wie die Kluft zwischen Menschen, die Freiheit und Flexibilität als Verheißung sehen und solchen, die vor allem Stabilität und Sicherheit wünschen. Zugleich müssen wir zeigen, wo die Chancen liegen, und dass wir es in unserer Hand haben, in welche Richtung sich die Dinge entwickeln. Die Digitalisierung mag zwar die heimliche Hauptfigur dieses Buches sein, die überall ihre Finger im Spiel hat und das Geschehen maßgeblich beeinflusst. Sie ist aber nicht die einzige Protagonistin und das Weißbuch ist kein Buch, das nur um ein Thema kreist. Arbeiten 4.0 ist vielmehr ein Kürzel für die Veränderungen in der gesamten Arbeitswelt und ihre Folgen für die Gesellschaft. Arbeiten 4.0 beschreibt dabei nicht die heutige Normalität, sondern Perspektiven, Szenarien und Gestaltungschancen für die Zukunft – für eine Arbeit, die den Menschen nützt und unsere Wirtschaft voranbringt.“ [23]

Die langfristigen Auswirkungen von Digitalisierung und Globalisierung auf den Arbeitsmarkt, die Organisation von Arbeit, die soziale Sicherung und den gesellschaftlichen Zusammenhalt sind derzeit noch nicht absehbar. Fest steht indes, dass sich in sämtlichen Bereichen Chancen und Risiken einander gegenüberstehen. So werden z. B. in Zukunft neue Beschäftigungsmöglichkeiten mit familiengerechten Arbeitszeitmodellen entstehen, gleichzeitig aber auch die klaren Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit aufgehoben, was möglicherweise zu negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer führen kann. Gleichzeitig entstehen neue, digital erzeugte Produkte, zum Beispiel durch 3-D-Drucker und neue Berufsbilder. Onlineplattformen schaffen neue zentrale Marktplätze, nicht nur für Informationen und Waren,

sondern auch für Arbeit und Dienstleistungen genutzt werden können, die vorher dezentral angeboten wurden.

Die wichtigsten Ergebnisse, Fakten und Prognosen aus dem Weißbuch lassen sich wie folgt zusammenfassen: Vier „Treiber und Trends“ können die Arbeitswelt grundlegend verändern, nämlich

- Digitalisierung,
- Globalisierung,
- Demografie (Arbeitskräfteangebot der Zukunft) und
- kultureller Wandel. [24]

Als Schlagwort für die informationstechnologisch getriebenen Veränderungen von Wirtschaft und Arbeit insgesamt steht die Digitalisierung als derzeit wichtigster Treiber im Mittelpunkt des Dialogs Arbeiten 4.0. [25] Über 80% der Beschäftigten in Deutschland nutzen in ihrer beruflichen Tätigkeit aktuell digitale Informations- oder Kommunikationstechnologie. [26] Bereits seit den 1980er Jahren vollzieht sich der Übergang von analoger zu digitaler Technik mit dem Siegeszug des Internets in den 1990ern und der Ära der mobilen Endgeräte seit den 2000er Jahren. In Zukunft dürften sich die Technologien, die den digitalen Strukturwandel vorantreiben, weiterhin rasant weiterentwickeln. Dabei sind es vor allem drei Bereiche, die diese Entwicklung begünstigen:

- ▶ IT und Software (die Leistungsfähigkeit von Prozessoren wächst weiterhin exponentiell und erleichtert die Nutzung von Cloud-Technologien sowie mobilen Anwendungen),
- ▶ Robotik und Sensorik (Größe und Kosten von Systemen sinken, ihre Anwendungsmöglichkeiten steigen) und
- ▶ Vernetzung (durch diese entstehen cyber-physische Systeme als Grundlage für die Industrie 4.0, d. h. Netzwerke von kleinen Computern, die mit Sensoren und Aktoren ausgestattet sind, in Gegenstände, Geräte und Maschinenteile eingebaut werden und über das Internet miteinander kommunizieren können).

Die Arbeitswelt der Zukunft wird auch künftig (in noch größerem Ausmaß) von der Globalisierung beeinflusst, wodurch die Chance für Unternehmen entsteht, ihren vorhandenen Know-how-Vorsprung auf neuen Märkten einzusetzen. Während sich bisher Ideen eher langsam verbreiteten und Waren in der Mehrzahl physisch über die Grenzen hinweg wechselten, nehmen heute die digitalen Ströme zu, d. h. Informationen stehen global und unmittelbar zur Verfügung. Auch Schwellen- und Entwicklungsländer nehmen verstärkt an den Waren- und

Dienstleistungsströmen teil. Andererseits wächst mit der Globalisierung aber auch der Wettbewerbsdruck, dem die Unternehmen ausgesetzt sind. Dies führt zu einem steigenden Kosten- und Effizienzdruck, der sich nicht selten auf die Arbeitssituation der Beschäftigten auswirkt.

Das Arbeitskräfteangebot wird zukünftig, bedingt durch den demografischen Wandel, infolge einer wachsenden Zahl älterer Menschen, steigender Lebenserwartung und mehr gesunden Lebensjahren, beeinflusst. [27] Nicht zuletzt die weltweite Mobilität der Menschen, ein Höchststand an Zuwanderung in 2015 und das Bildungsniveau werden auf den Arbeitsmarkt in Deutschland einwirken. Gleichwohl führt der demografische Wandel dazu, dass dem inländischen Arbeitsmarkt weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen. [28] Nicht zuletzt daraus resultiert die Notwendigkeit der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit sowie der permanenten Anpassung der Qualifikation an die sich ändernden Anforderungen über das gesamte Erwerbsleben hinweg.

Nicht zu unterschätzen ist der kulturelle Wandel, der sich im letzten Jahrzehnt vollzogen hat und der Wirtschaft und Gesellschaft ebenfalls verändern wird. Individualisierung, neues Konsumverhalten, neue Familienmodelle, der Wunsch nach Gleichberechtigung in der Arbeit oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nur einige Schlagworte, die in diesem Zusammenhang zu nennen sind.

Wie sich die Trends und Treiber auf die Arbeitswelt auswirken können, wird im Weißbuch an mehreren Spannungsfeldern aufgezeigt. [29]

3 Die gesetzliche Unfallversicherung im Dialogprozess Arbeiten 4.0

Die gesetzliche Unfallversicherung befasst sich aufgrund ihrer besonderen Verantwortung im System der sozialen Sicherheit bereits seit langem mit den Fragen und Problemen, die sich aus der modernen und gewandelten Arbeitswelt ergeben. [30] Dabei stehen Aspekte der Unfallprävention, aber auch solche des Versicherungs- und Entschädigungsrechts im Fokus der Betrachtung.

3.1 Relevanz für die landwirtschaftliche Unfallversicherung

Zugegeben, die mit dem Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ angesprochenen Themen und Probleme dürften in der landwirtschaftlichen Unfallversicherung nicht unbedingt an oberer Stelle der abzuarbeitenden Prioritätsliste stehen, jedenfalls dann nicht, wenn man innerhalb des

Kreises der hier versicherten Personen den „klassischen“ landwirtschaftlichen Familienunternehmer (Ein-Mann-Betrieb unter regelmäßiger Mithilfe des Ehepartners) vor Augen hat. In größeren Gartenbaubetrieben mit einer Vielzahl von Beschäftigten dürfte das bereits heute und erst recht in Zukunft anders aussehen. Nahezu alle der hier anfallenden Bürotätigkeiten lassen sich auch von einem Heimarbeitsplatz (Telearbeit [31], Home-Office [32]) aus erledigen, so dass die Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft künftig häufiger als Leistungsträger nach Eintritt eines sich hier ereignenden Unfalls aufgefordert sein wird, eine Entscheidung darüber zu treffen, ob ein Arbeitsunfall vorliegt oder nicht. [33] Rasant ist derzeit auch die Entwicklung im Bereich autonomer Fahrsysteme bzw. hoch automatisierter Maschinen mit prozessgesteuerten Abläufen. In entsprechenden Normvorhaben wird derzeit versucht, die Standards festzusetzen, [34] und die SVLFG ist in den entsprechenden Normausschüssen beteiligt. Ziel ist es, fahrerlose, GPS-gesteuerte hochautomatisierte Systeme zu entwickeln und einzusetzen. Fahrerlose Transportfahrzeuge kennt man derzeit vor allem aus der Welt der Intralogistik. In Zukunft werden allerdings aus Effizienzgründen auch immer mehr fahrerlose Traktoren auf den Feldern wahrzunehmen sein. Die Technik ist mittlerweile so weit, dass sich sogar über satellitengestützte Lösungen der Nährstoffbedarf eines Feldes genau berechnen lässt – in Baden-Württemberg wird bereits heute vereinzelt in solche Techniken investiert. [35] Auch der Einsatz von Drohnen in der Landwirtschaft ist nicht zu unterschätzen. Sie kartographieren landwirtschaftliche Nutzflächen, erkennen Unkrautbefall oder spüren Wildtiere vor der Ernte mit Wärmebildkameras auf. Für die Fluggeräte sind Hanglagen in Weinanbaugebieten kein Problem, auch weite Flächen können sie abdecken. Die Kosten für die Aussaat können durch Drohnen erheblich gesenkt werden. Mit Zwischensaat aus der Luft, bei denen größere Maschinen bestehende Nutzpflanzen schädigen würden, lassen sich Böden zudem besser vorbereiten. Drohnen können auch biologische Schädlingsbekämpfer wie die Schlupfwespe ausbringen. Durch die Kostensparnis und Flexibilität gegenüber Satellitenbildern erlauben Drohnen auch eine kontinuierliche Überwachung der Nutzpflanzen. [36] Seien es via Satellit gesteuerte Traktoren, sensorgestützte Tierüberwachungen oder Melkroboter, die den Kühen selbst die Entscheidung überlassen, wann sie gemolken werden wollen: Durch die fortschreitende Digitalisierung und die Entwicklung autonomer Systeme steht die Landwirtschaft vor einer neuen Herausforderung. Dies versetzt sie zugleich aber auch in die Lage, natürliche Ressourcen zu schonen, Boden- und Ernteverfahren zu optimieren sowie einen wesentlichen Beitrag zum Tierwohl zu leisten.

Und nicht zuletzt die in Zukunft wahrscheinlich noch steigende Zahl innerhalb der ca. 5.000 SVLFG-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit einem Telearbeitsplatz

ausgestattet werden, ist es, die hier vor dem Hintergrund des § 132 SGB VII (Beschäftigte der SVLFG sind Versicherte der LUV) nicht unberücksichtigt bleiben darf. Telearbeitsplätze sind nach der Legaldefinition des § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung [37] vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

3.2 Unfallprävention an der Schwelle zu „Arbeiten 4.0“

Technische Innovationen sowie eine fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung haben bislang in vielen Betrieben zu deutlich höherer technischer Sicherheit beigetragen. Daraus darf aber nicht der Schluss auf eine „schöne neue Welt“ [38] gezogen werden, denn die im Weißbuch des BMAS dargestellten Situationen und Szenarien der modernen und künftigen Arbeitswelt können durchaus neue Unfallrisiken und Belastungen mit sich bringen. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) führt in ihrer Kommentierung zum Grünbuch insoweit exemplarisch die Vielzahl neuer Verfahren und Einsatzbereiche für bekannte, aber bislang unzureichend untersuchte Gefahrstoffe auf, bei denen die Risiken vor allem durch komplexe Mischexpositionen im Niedrigdosisbereich entstehen (etwa Gefahrstoffbelastungen durch den Einsatz von 3D-Druckern). Darüber hinaus seien auch Sicherheitsrisiken durch kollaborierende Roboter sowie physische und psychische Belastungen durch Informationsüberflutung oder mobile Arbeit zu bedenken. [39] Hier sind Methoden und innovative Konzepte gefragt, mit denen sich die aus der Flexibilisierung von Arbeit und Arbeitsformen ergebenden (neuen) Sicherheits- und Gesundheitsrisiken frühzeitig abschätzen lassen, um so mit der hohen Innovationsgeschwindigkeit Schritt halten zu können.

Noch größeres Augenmerk wird künftig auch auf den Arbeitsschutz an atypischen Arbeitsplätzen (sog. Home-Office bzw. Telearbeit) zu richten sein, wo die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem oftmals fließend und mit dem Nebeneffekt der ständigen Erreichbarkeit [40] verbunden sind. Dem positiven Effekt der größeren Arbeitszeitsoveränität und dem weitgehenden Wegfall des Wegeunfallrisikos bei Soloselbständigen steht häufig

eine Verdichtung und/oder Entgrenzung von Arbeit mit entsprechenden Negativfolgen für die Sicherheit und Gesundheit der Betroffenen gegenüber. Den im Home-Office Beschäftigten muss ein geschützter Rückzugsraum zur Erholung und Verwirklichung ihrer privaten Interessen verbleiben. Es darf kein Zwang zur dauerhaften Verfügbarkeit entstehen. Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeit sowie Nacht- und Schichtarbeit dürfen durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht ausgehöhlt werden. Das gilt auch für den verfassungsrechtlich verankerten Sonn- und Feiertagsschutz. Diskutiert werden sollte insoweit ein Recht auf „log out“, also auf Nichterreichbarkeit und Nichtreaktion.

Hinsichtlich der psycho-sozialen Tendenzen der Digitalisierung der Arbeitswelt und den arbeitsmedizinischen Auswirkungen besteht bislang ein Forschungsdefizit. Empirisch belegt ist aber bereits heute, dass arbeitsbedingter Stress, bedingt durch Multitasking, starken Termin- und Leistungsdruck, ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge und Arbeitsunterbrechungen, gesundheitsgefährdend wirken kann. Zwar sind schon heute psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber zu berücksichtigen, jedoch ist deren Umsetzung u. a. deshalb problematisch, weil untersetzende Regelungen fehlen. Auf die Notwendigkeit einer solch untersetzenden Verordnung zum Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit konkretisierenden Regeln haben die Länder bereits mit ihrem Beschluss der 91. ASMK zur Schaffung einer Rechtsgrundlage für eine angemessene Überwachung und Beratung der Betriebe zu arbeitsbedingter psychischer Belastung hingewiesen. [41]

Der häusliche Arbeitsplatz muss schließlich im Hinblick auf die Unfallverhütung und Arbeitssicherheit den Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger (§ 15 SGB VII) sowie den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes, der Bildschirmarbeitsverordnung, der Arbeitsstättenverordnung und der Betriebssicherheitsverordnung entsprechen. [42] Die Einhaltung dieser Vorschriften kann von den Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger überwacht werden. Dabei sind die Aufsichtspersonen u. a. befugt, Grundstücke und Betriebsstätten, auch betriebliche Arbeitsplätze im häuslichen Bereich, [43] zu betreten und zu besichtigen (§ 19 Abs. 2 S. 1 Nr. 1, 4 und 7 SGB VII), ohne dass es dazu einer vorherigen Ankündigung bedarf. [44] Da das Betreten der Wohnung zum Zwecke der Überwachung der Arbeitssicherheit durch staatliche Überwachungsbehörden in den Anwendungsbereich des Art. 13 Abs. 7 GG fällt, [45] bestimmt § 19 Abs. 2 Satz 3 und 4 SGB VII, dass zur Verhütung dringender Gefahren die Überwachung auch in Wohnräumen erfolgen kann. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung wird insoweit eingeschränkt. Erforderlich ist aber eine „dringende“ Gefahr. Dazu zählen solche für Leben und Gesundheit.

[46] Eine konkrete Gefahr ist nicht erforderlich, [47] vielmehr reicht es aus, dass eine Sachlage oder ein Verhalten bei ungehindertem Ablauf des zu erwartenden Geschehens mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu einem Schaden für ein hochrangiges Rechtsgut führen wird. Demnach bestehen die Betretungs- und Besichtigungsrechte der Aufsichtspersonen in der Wohnung des Telearbeitnehmers nur eingeschränkt und bleiben hinter den Rechten der Aufsichtspersonen im Betrieb des Arbeitgebers mit uneingeschränktem Betretungs- und Besichtigungsrecht zurück.

3.3 Unfallversicherungsrechtliche Probleme im Hinblick auf die räumliche und zeitliche Flexibilisierung

Der vorstehend beschriebene technologische Wandel ermöglicht die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit. In räumlicher Hinsicht reicht die Flexibilisierung dabei von der Teleheimarbeit bis hin zur virtuellen Teamarbeit, bei der die Teammitglieder standort- oder sogar zeitzonenübergreifend gemeinsam an einem Projekt arbeiten. Im Hinblick auf die Arbeitszeitflexibilisierung reicht das Angebot der Unternehmen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Arbeitszeitkonten und festen Arbeitszeitplänen, zwischen denen die Erwerbstätigen wählen können, über Gleitzeitangebote mit Zeiterfassung bis hin zur Vertrauensarbeitszeit ohne obligatorische Zeiterfassung. Aber auch Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst, die sogenannte „Arbeit auf Abruf“, sind in diesem Zusammenhang zu nennen.

Immer mehr Betriebe gehen dazu über, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Tele-Arbeitsplätze im Home-Office anzubieten, mit der Folge, dass bestimmte Arbeitsleistungen ortsungebunden und zu jeder Zeit erbracht werden können (und sollen). Dass sich dabei die Konturen unfallversicherter Arbeit mit denen des eigenwirtschaftlichen Privatlebens vermischen können, erscheint evident. Werden mit Hilfe des Internets im häuslichen Bereich oder mit Hilfe eines Notebooks, Tablets oder Smartphones von sonstigen außerbetrieblichen Orten aus unternehmensdienliche Tätigkeiten verrichtet, so ist die traditionelle Ort- und Zeitgebundenheit der Arbeit aufgehoben. Auf diese Weise ist Arbeit jederzeit und überall möglich.

Es stellt sich die Frage, inwieweit das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung gewappnet ist, insbesondere die sich aus der künftigen Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit ergebenden Probleme zu lösen. Insoweit gilt es vor allem, einen Blick auf die höchstrichterliche Rechtsprechung zu werfen, denn sie ist es nun einmal, die den gesetzgeberisch sehr weit und abstrakt gefassten § 8 Abs. 1 SGB VII (Arbeitsunfall) mit Leben zu füllen hat. Daneben ist es aber auch der Gesetzgeber

selbst, der ggf. vor neuen Herausforderungen steht, wenn man bedenkt, dass Solo-Selbständigkeit und „Crowdworking“ [48] zunehmen werden. [49] In den letzten Jahren hat sich ein Markt für bezahlte Arbeit in der Crowd entwickelt, der es Unternehmen ermöglicht, Aufgaben flexibel an externe Arbeitskräfte zu vergeben. Der sich bis heute recht heterogen entwickelnde Markt für bezahlte Online-Arbeit reicht von Design- und Kreativaufgaben über Programmierfähigkeiten und -projekte bis hin zu unspezifizierten Kleinstaufgaben, wie der Datenrecherche und dem Verfassen kurzer Texte. Sollte diese Form der Arbeitsorganisation in Zukunft partiell zum Regelfall werden, stellt sich die Frage, nach der sozialversicherungsrechtlichen, insbesondere auch unfallversicherungsrechtlichen Absicherung dieses betroffenen Personenkreises. Diese gesetzgeberische Entscheidung soll in den nachstehenden Ausführungen ausgeklammert bleiben. Es wird allein darum gehen, anhand der Rechtsprechung des BSG aufzuzeigen, wie de lege lata das Problem der mit Telearbeit und Home-Office verbundenen Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit unfallversicherungsrechtlich gelöst wird.

3.3.1 Telearbeit und Home-Office im Lichte der Rechtsprechung

3.3.1.1 Grundsätzliche Aussagen

In einer umfangreichen und gefestigten Rechtsprechung hat das BSG Grundsätze zum Unfallversicherungsschutz (auf Wegen) im Zusammenhang mit einem häuslichen Arbeitszimmer in der Wohnung des Versicherten oder seinem zu eigenen Wohnzwecken genutzten Haus aufgestellt. [50] Unproblematisch sind dabei zunächst die Fälle, in denen sich ein Versicherter innerhalb des häuslichen Arbeitszimmers bei und infolge der unmittelbaren Ausführung betriebsbezogener Tätigkeiten mit entsprechender Handlungstendenz verletzt (z. B. Stolpern über ein Telefonkabel), auch wenn es sich dabei um Wege innerhalb eines oder mehrerer dieser Räume handelt. [51] Versichert sind hier sämtliche Verrichtungen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen, also z. B. das Aktenstudium, das Führen betriebsbezogener Telefonate, das Wechseln einer Druckerpatrone und das danach ggf. erforderliche Waschen der dabei verschmutzten Hände usw. [52] Auch muss die im Zusammenhang mit der Telearbeit verbundene Tätigkeit nicht zwingend in einem eigens dafür eingerichteten Arbeitszimmer stattfinden, sondern kann (z. B. per Laptop) ebenso in „einem gemischt privat und beruflich genutzten Zimmer oder an einem anderen Ort in der Wohnung des Telearbeitnehmers verrichtet werden“. [53]

Rechtliche Schwierigkeiten hinsichtlich der Zurechnung einer zum Unfall führenden Verrichtung zur versicherten

Tätigkeit bei Wohnung und Arbeitsstätte in demselben Haus treten vor allem in zwei Fallgestaltungen auf:

Bei der ersten Fallgestaltung handelt es sich um Unfälle, die sich in Räumen bzw. auf Treppen ereignen, die weder eindeutig der Privatwohnung noch der Betriebsstätte zugeordnet werden können. Zur Entscheidung über den Versicherungsschutz auf Wegen in solchen Räumen hat das BSG darauf abgestellt, ob der Ort, an dem sich der Unfall ereignete, auch Betriebszwecken (wesentlich) dient, [54] ob der rein persönliche Lebensbereich schon verlassen wurde [55] bzw. auf den Nutzungszweck zum Unfallzeitpunkt. [56] In der Entscheidung vom 27.10.1987 [57] hat das BSG als maßgeblich angesehen, ob neben den - immer zu berücksichtigenden - gesamten Umständen des Einzelfalls der Teil des Gebäudes, in dem sich der Unfall ereignete, rechtlich wesentlich den Zwecken des Unternehmens dient und als Kriterium für die Wesentlichkeit auf eine ständige und nicht nur gelegentliche Nutzung des Unfallorts für betriebliche Zwecke abgestellt. Daran hat es in seinen späteren Urteilen ausdrücklich festgehalten. Ob dafür das zwei- bis dreimalige wöchentliche Begehen einer Treppe ausreicht, [58] ist hiernach zweifelhaft, hängt aber letztlich von der Nutzung der Treppe insgesamt ab. Soweit das BSG im Urteil vom 14.12.1999 [59] die Auffassung vertreten hatte, dass keine ständige Nutzung der Treppe erforderlich sei, hat es diese Rechtsprechung in den Entscheidungen vom 12.12.2006 [60] aufgegeben und betont, dass die Treppe zumindest wesentlich auch den Zwecken des Unternehmens dienen muss, um einen Unfall auf ihr der beruflichen Tätigkeit zurechnen zu können.

Die zweite Fallgestaltung betrifft Unfälle im rein persönlichen Wohnbereich, bei denen die Situation durch eine Art Rufbereitschaft und die Notwendigkeit, sofort zu handeln, geprägt ist. Versicherungsschutz bejaht hat das BSG bei einem Sturz im Schlafzimmer auf dem Weg zum Telefon bei einem möglichen Ausbruch von Jungvieh [61] und bei einem Vorsteher eines Wasserschutzverbandes mit Alarmanlage im Erdgeschoss. [62] Verneint wurde der Versicherungsschutz für einen Sturz einer Malermeister-Ehefrau in der Wohnung im Obergeschoss, nachdem es an der Tür des Ladengeschäfts im Erdgeschoss geklingelt hatte. [63]

3.3.1.2 BSG-Urteil vom 05.07.2016

Jüngst (und nicht zum ersten Mal) hatte sich das BSG mit einem Fall zu befassen, in dem eine Versicherte im weiteren Zusammenhang mit ihrer Telearbeit im häuslichen Treppenhaus verunglückte. Eine an Asthma sowie COPD leidende Beschäftigte, die wegen dieser Erkrankung mehrmals am Tag viel trinken muss, arbeitete an einem arbeitsvertraglich vereinbarten häuslichen Arbeitsplatz (Telearbeitsplatz) im Dachgeschoss ihres Einfamilienhauses. Im Dachgeschoss des Wohngebäudes befinden

sich außerdem ein kleines Bad, das Arbeitszimmer des Ehemanns sowie ein Schlafräum. Diese Räume sind über eine Treppe zu erreichen. Im Erdgeschoss liegen Küche, Wohnzimmer und ein weiteres Bad. Beim Verlassen ihres Arbeitsplatzes, um sich aus der darunterliegenden Küche eine Flasche Wasser zu holen, rutschte die Beschäftigte auf der Treppe aus und zog sich eine Knochenfraktur zu. [64]

Die zuständige Unfallkasse lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab. Diese Entscheidung wurde erstinstanzlich mit der Begründung bestätigt, ein Weg zur Nahrungsaufnahme sei nur dann vom Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst, wenn er durch die Notwendigkeit geprägt sei, persönlich am Beschäftigungsort anwesend zu sein. Die Klägerin habe hingegen den von ihr beherrschten privaten Bereich nicht verlassen und sich nur Risiken ausgesetzt, die aus dem privaten Bereich stammten.

Im Berufungsverfahren hat das LSG Rheinland-Pfalz das Urteil des SG sowie die Bescheide der Unfallkasse aufgehoben und jene verurteilt, die bei der Klägerin aufgetretene Knochenfraktur als Folge eines Arbeitsunfalls anzuerkennen. Zur Begründung hat das LSG im Wesentlichen ausgeführt, die Klägerin habe einen Betriebsweg zurückgelegt. Insoweit komme es darauf an, ob der Ort, an dem sich der Unfall ereignet hat, wesentlich auch Betriebszwecken diene. Das sei der Fall, weil die Klägerin ihren Arbeitsplatz ausschließlich über die Treppe erreichen könne. Das Begehen der Treppe habe zum Unfallzeitpunkt auch im inneren Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit gestanden. Zwar sei die Nahrungsaufnahme grundsätzlich dem unversicherten privaten Bereich zuzuordnen; allerdings seien die Voraussetzungen, unter denen die Rechtsprechung des BSG Unfallversicherungsschutz auf Wegen zum Ort der Nahrungsaufnahme im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit grundsätzlich anerkenne, erfüllt. Das Handlungsziel der Klägerin sei auf die Aufrechterhaltung der Arbeitskraft gerichtet gewesen. Darüber hinaus habe die Notwendigkeit bestanden, persönlich im Beschäftigungsbetrieb anwesend zu sein. Dass sich die Klägerin die Arbeitszeit frei einteilen könne, stehe dem Unfallversicherungsschutz nicht entgegen. Die vom BSG in einer früheren Entscheidung angesprochene Gefahr des „Versicherungsschutzes rund um die Uhr“ rechtfertige nicht dessen grundlegende Einschränkung.

Das BSG ist dieser Rechtsauffassung nicht gefolgt und hat das die Klage abweisende Urteil des SG wiederhergestellt. Seiner bei juris veröffentlichten Entscheidung stellt das Gericht zwei Leitsätze voran:

1. Ein in der gesetzlichen Unfallversicherung geschützter Betriebsweg scheidet aus, wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte (Home-Office) ein Weg innerhalb

des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (hier: Trinken) nachzugehen (Abgrenzung zu BSG vom 12.12.2006 - B 2 U 1/06 R = BSGE 98, 20 = SozR 4-2700 § 8 Nr. 21).

2. Darin liegt keine verfassungswidrige Ungleichbehandlung gegenüber Versicherten, die außerhalb des Wohngebäudes ihre Beschäftigung ausüben und auf dem Weg zur Nahrungsaufnahme oder zum Einkauf von Lebensmitteln für den alsbaldigen Verzehr am Arbeitsplatz geschützt sind.

Daran schließt sich ein „Orientierungssatz“ mit folgendem Inhalt an:

„Bei der Feststellung eines versicherten Betriebsweges im häuslichen Bereich ist für das zu prüfende Betriebsinteresse des Weges unabhängig von dem konkreten Umfang der betrieblichen oder privaten Nutzung des konkreten Unfallortes primär entscheidend, welche konkrete Verrichtung mit welchem Ziel im Moment des Unfalls ausgeübt worden ist.“

Die vom BSG dazu gegebene Begründung lautet - zusammengefasst - wie folgt:

„Die Klägerin befand sich zum Unfallzeitpunkt (...) auf dem Weg von der Arbeitsstätte in den persönlichen Lebensbereich (...). Diesen Weg hat sie nicht zurückgelegt, um ihre versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um Wasser zum Trinken zu holen. Damit ist sie einer typischen eigenwirtschaftlichen, nicht versicherten Tätigkeit nachgegangen. Anders als Beschäftigte in Betriebsstätten außerhalb der eigenen Wohnung unterlag die Klägerin dabei keinen betrieblichen Vorgaben oder Zwängen. Zwar führt die arbeitsrechtliche Vereinbarung von Arbeit in einem sog. „Home-Office“ zu einer Verlagerung von den Unternehmen dienenden Verrichtungen in den häuslichen Bereich (...) nimmt einer Wohnung aber nicht den Charakter der privaten, nicht versicherten Lebenssphäre. Die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken hat auch nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherte selbst zu verantworten. Den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung ist es außerhalb der Betriebsstätten ihrer Mitglieder (der Arbeitgeber) kaum möglich, präventive, gefahrenreduzierende Maßnahmen zu ergreifen. Daher ist es sachgerecht, das vom häuslichen und damit persönlichen Lebensbereich ausgehende Unfallrisiko den Versicherten und nicht der gesetzlichen Unfallversicherung, mit der die Unternehmerhaftpflicht abgelöst werden soll, zuzurechnen.“

Immerhin denkbar wäre es gewesen, den Weg der Versicherten in die Küche unter dem Gesichtspunkt eines Weges zur Nahrungsaufnahme als versichert anzusehen. [65] So hat beispielsweise der 2. Senat des BSG in seinem Urteil vom 27.04.2010 [66] noch einmal darauf

hingewiesen, dass das Zurücklegen eines Wegs durch einen in Vollzeit Beschäftigten in der betrieblichen Mittagspause mit der Handlungstendenz, sich an einem vom Ort der Tätigkeit verschiedenen Ort Nahrungsmittel für die Mittagsmahlzeit zu besorgen oder dort das Mittagessen einzunehmen, um seine Arbeitsfähigkeit zu erhalten, bereits nach Einführung des (damaligen) § 545a RVO durch das Zweite Gesetz über Änderungen in der Unfallversicherung vom 14.07.1925 [67] in einer Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 18.10.1927 [68] als eine solche regelmäßig unaufschiebbare, notwendige Handlung angesehen worden ist, die geeignet ist, die Arbeitskraft des Versicherten zu erhalten und ihm damit zu ermöglichen, die betriebliche Tätigkeit fortzusetzen.

Bereits in seiner Entscheidung vom 02.12.2008 [69] hatte der Senat allerdings für diesen Versicherungsschutz auf Wegen zur Nahrungsaufnahme zwei einschränkende Voraussetzungen genannt: Zum einen muss es sich um einen Weg handeln, der in seinem Ausgangs- und Zielpunkt durch die Notwendigkeit geprägt ist, persönlich im Beschäftigungsbetrieb anwesend zu sein, um dort betriebliche Tätigkeiten zu verrichten. Und zum anderen muss die beabsichtigte Nahrungsaufnahme während der Arbeitszeit im Gegensatz zur bloßen Vorbereitungshandlung vor der Arbeit der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit und damit der Fortsetzung der betrieblichen Tätigkeit dienen. Nur beim Zusammentreffen dieser beiden betriebsbezogenen Merkmale (Handlungsziel und die Betriebsbedingtheit des Wegs) ist der wesentliche innere Zusammenhang zwischen dem Betrieb und einem zur Nahrungsaufnahme zurückgelegten Weg anzunehmen. [70]

Diese Voraussetzungen, so das BSG, lägen im Falle der Klägerin bei ihrem häuslichen Arbeitsplatz nicht vor, weil sie hinsichtlich der beabsichtigten Flüssigkeitszufuhr keinen betrieblichen Vorgaben oder Zwängen unterliegen, sondern es in ihrem Belieben gestanden habe, ob und wann sie wegen ihres krankheitsbedingten Trinkbedürfnisses Wasser aus der Küche hole. Allein die Nutzung einer häuslichen Arbeitsstätte für eine betrieblichen Interessen dienende Arbeit (Home-Office) nehme einer Wohnung nicht den Charakter einer privaten, nicht versicherten Lebenssphäre. Die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken habe weiterhin nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherte selbst zu verantworten, so dass es sachgerecht sei, das vom häuslichen und damit persönlichen Lebensbereich ausgehende Unfallrisiko dem Versicherten und nicht der gesetzlichen Unfallversicherung zuzurechnen. Dieser Unterschied zwischen einer häuslichen Arbeitsstätte einerseits und einem Beschäftigungsort außerhalb des Wohngebäudes rechtfertige zugleich die ungleiche Behandlung einer Versicherten mit häuslicher Arbeitsstätte gegenüber Versicherten, die außerhalb der Wohnung einer Beschäftigung in einer Betriebsstätte nachgehen würden.

Nach Auffassung des BSG gilt die bisherige Rechtsprechung, nach der Wege zur Nahrungsaufnahme während der Arbeitszeit grundsätzlich versicherte Betriebswege darstellen, somit nur für Versicherte, die außerhalb des Wohngebäudes ihre Beschäftigung ausüben, nicht jedoch für Beschäftigte im Home-Office bei einer häuslichen Arbeitsstätte. Der maßgebliche Grund für diese Unterscheidung liege darin, dass Versicherte mit einem Home-Office-Arbeitsplatz auf dem Weg zur Nahrungsaufnahme oder zum Besorgen von Trinkwasser keinen betrieblichen Vorgaben oder Zwängen unterliegen, so dass es in ihrem völlig willkürlichen Ermessen steht, ob und wann sie z. B. Wasser aus der Küche holen. In seinem Urteil vom 18.06.2013 [71] sprach das BSG insoweit sogar die Befürchtung aus, unabhängig von einer Arbeitsorganisation und Arbeitszeiten könnte ein jeweils zu jedem beliebigen Zeitpunkt auftretendes Hungergefühl des Versicherten zu einem Versicherungsschutz gleichsam „rund um die Uhr“ führen, was es zu vermeiden gelte. Nach Auffassung von Spellbrink [72] deutet das BSG in seiner Entscheidung vom 18.06.2013 aber an, dass möglicherweise aus Gleichheitsgründen gegenüber in Vollzeit Tätigen für Heim- oder Telearbeiter zu fordern sei, dass zumindest ein Weg zur Nahrungsaufnahme bzw. zur Versorgung mit Nahrungsmitteln im öffentlichen Bereich (Durchschreiten der Außentür des Wohnhauses) gem. § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen müsse.

3.3.1.3 Stellungnahme

Wenn sich das BSG im Rahmen seiner Urteilsbegründung maßgeblich auf die Tatsache stützt, dass sich die Klägerin wegen ihres Heimarbeitsplatzes die Arbeitszeit habe frei einteilen können, was letztlich zur Versagung des Versicherungsschutzes führte, so vermag dies nicht zu überzeugen. In vielen Betrieben mit Präsenzarbeitsplätzen ist es heute üblich und arbeitgeberseitig geduldet, ggf. sogar aus Gründen der Flexibilität erwünscht, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Pausen, zumal kleinere, zur Einnahme von Nahrung und Getränken selbst bestimmen, ohne an vorgegebene Zeiten gebunden zu sein. Demnach unterscheidet sich die Situation eines mit Bürotätigkeiten befassten Beschäftigten, der sich im Hochsommer zur Aufrechterhaltung seiner Arbeitskraft ein Getränk an einem im Betrieb aufgestellten Automaten holt, insoweit nicht von der Fallgestaltung, die dem BSG-Urteil vom 05.07.2016 zugrunde liegt.

Eine der berufsgenossenschaftlichen Praxis entgegenkommende Intension des BSG, so ist zu vermuten, dürfte darin gelegen haben, erhebliche Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, die sich dann ergeben, wenn aufzuklären ist, ob die am Ende jeweils zu Unfällen führenden Wege von Telearbeitnehmern in ihrem häuslichen Bereich

tatsächlich als Wege zur Nahrungsaufnahme usw. im Zusammenhang mit einer versicherten Tätigkeit gestanden haben. Zugegeben, der ein oder andere im Home-Office beschäftigte Versicherte, der sich zwischendurch mal eben seiner unversicherten Haushaltstätigkeit widmen wollte und dabei auf der Treppe gestürzt ist, wird vielleicht wahrheitswidrig angeben, auf einem Weg zur Nahrungsaufnahme gewesen zu sein. Diese Missbrauchsgefahr rechtfertigt es aber nicht, andere Maßstäbe als bei solchen Beschäftigten anzulegen, die in einem Betrieb arbeiteten. Hier wie dort ist es eine Frage des Einzelfalls, ob ein Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit besteht und unter Zugrundelegung der Beweislastgrundsätze [73] objektiviert werden kann.

3.3.2 Telearbeit und Home-Office in der neueren Literatur

Mütze [74] weist zu Recht darauf hin, dass im hier bislang erörterten Zusammenhang voraussichtlich in Zukunft angesichts der ständig steigenden Zahl von Beschäftigten mit einem Home-Office-Arbeitsplatz weitere Fragen an die Sozialgerichtsbarkeit herangetragen werden. So ist beispielsweise bislang nicht geklärt, wie zu entscheiden ist, wenn im häuslichen Bereich des Versicherten überhaupt kein bestimmter räumlicher Bereich als „Office“ zur Verrichtung betrieblicher Arbeit in Anspruch genommen wird, sondern etwa mit Hilfe eines Notebooks und eines leistungsfähigen WLAN von einem beliebigen, häufig wechselnden Ort der Wohnung aus betriebliche Tätigkeiten verrichtet werden. [75] Besteht in diesen Fällen überhaupt kein oder ein umfassender Unfallversicherungsschutz in sämtlichen auch so genutzten Räumen der Wohnung? Ggf. müssen insoweit neue Bewertungskriterien entwickelt werden.

Auch für Ricke ist mit dem BSG-Urteil vom 05.07.2016 das letzte Wort in Sachen Heimarbeitsplatz noch lange nicht gesprochen. Er stellt etwa die Frage, wie der dem Urteil zugrunde liegende Fall zu entscheiden gewesen wäre, wenn die Klägerin den Unfall im Flur vor der Treppe erlitten hätte und dort ein Aktenschrank für die Heimarbeit gestanden hätte? [76] Wie Ricke sodann weiter ausführt, hing die Antwort darauf bislang vom Nutzungszweck der Unfallstelle zum Unfallzeitpunkt oder der Häufigkeit ihrer betrieblichen Nutzung ab. Da das BSG im zuletzt genannten Urteil aber Zweifel bekundet, ob daran festzuhalten ist, [77] werden sich die Fragen, so Ricke mit Hinweis auf Spellbrink, künftig sicher anders stellen. Letzterer vertritt die Auffassung, ein solcher „räumlicher“ Ansatz sei nach neuerem Verständnis überholt. [78]

Einigkeit besteht innerhalb der neueren Literatur zum Home-Office darüber, dass Wege innerhalb der eigenen Wohnung zum Zwecke der Nahrungsaufnahme oder zum Aufsuchen der Toilette nicht unter Versiche-

rungsschutz stehen, weil sich ein solcher Schutz tendenziell in Richtung eines Betriebsbannes entwickeln würde, der der gesetzlichen Unfallversicherung (außer in der Schifffahrt, § 10 SGB VII) aber gerade fremd ist. [79] Keller gibt allerdings zu bedenken, dass auf solchen Wegen ein Versicherungsschutz unter dem Gesichtspunkt eines Betriebsweges in Betracht kommt, solange der Betroffene den (zumindest wesentlich) betrieblich genutzten Bereich seiner Wohnung nicht verlassen hat. [80] Überhaupt sind Betriebswege innerhalb des häuslichen Bereichs bei Telearbeit usw. durchaus denkbar, z. B. dann, wenn der Versicherte das im Obergeschoss seines Wohnhauses gelegene Arbeitszimmer verlässt, um an einen im Nebenzimmer stehenden Drucker zu gelangen oder um vom Briefträger an der Haustür ein Paket mit dienstlichen Arbeitsunterlagen in Empfang zu nehmen. [81] Hingegen ist der gewöhnliche Gang zum Briefkasten grundsätzlich nicht versichert. Man wird insoweit in einigen Fällen von einer gemischten Motivationslage [82] (Entgegennahme sowohl privater als auch betrieblich/dienstlicher Post) auszugehen haben, bei der der Versicherungsschutz davon abhängt, ob die Verrichtung (bei hypothetischer Betrachtung) nach ihrer konkreten Ausgestaltung auch ohne den privaten Anlass vorgenommen worden wäre. [83] Regelmäßig wird man insoweit angesichts der häuslichen Umgebung und des gewöhnlichen Lebensrhythmus von einer privaten Motivation auszugehen haben. [84]

Leube [85] setzt sich kritisch mit der Rechtsprechung zum Versicherungsschutz auf Wegen innerhalb des Arbeitszimmers auseinander. Nach dieser Rechtsprechung beginnt der Versicherungsschutz mit dem Durchschreiten der Tür zum häuslichen Arbeitsraum, [86] so dass sämtliche Wege innerhalb dieses Raumes unfallversichert sind, wenn sie der versicherten Tätigkeit dienen (Stolpern auf dem Weg zum Schreibtisch). [87] Leube bemängelt, dass insoweit hinsichtlich des Versicherungsschutzes von abhängig Beschäftigten und versicherten Selbständigen (Kaufleute, Handwerker, Gastwirte) der gleiche Maßstab angelegt wird. Im Gegensatz zum Selbständigen arbeite der Telearbeitnehmer nämlich räumlich getrennt von seinem Betrieb ohne Kontakt zu Dritten. Dagegen übe der versicherte Selbständige seine gesamte unternehmerische Tätigkeit in eigener Verantwortung in seinem Hause oder von zu Hause aus, was es rechtfertige, das Arbeitszimmer des versicherten Selbständigen als wesentlichen Teil seines Betriebes vollumfänglich in den Versicherungsschutz einzubeziehen. Bei Versicherten in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stelle der Arbeitgeber hingegen regelmäßig nur bestimmte Arbeitsgeräte (z. B. Computer, Schreibtisch und Schrank) zur Verfügung, so dass er auch nur insoweit zum Unfall- und Gefahrenschutz verpflichtet sei. Im Übrigen könne der zu Hause tätige Telearbeitnehmer seinen Arbeitsplatz und die äußeren Arbeitsbedingungen frei gestalten, [88] so dass er auch

die Verantwortung für die von ihm genutzten, selbst gewählten Räumlichkeiten als unmittelbarer Besitzer mit diesbezüglichen Einwirkungsmöglichkeiten trage. [89] Deshalb sei es geboten, bei der häuslichen Telearbeit von Beschäftigten in einem getrennten Arbeitszimmer den Versicherungsschutz auf die eigentliche Tätigkeit des Telearbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz und auf die mit dieser Arbeit unmittelbar zusammenhängenden Verrichtungen als solche zu beschränken mit der Folge, dass der Weg zum und vom Arbeitsplatz innerhalb des Arbeitszimmers unversichert sei. Etwas anderes gelte nur dann, wenn das Arbeitszimmer vom Arbeitgeber komplett eingerichtet worden sei.

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Wege des Telearbeitnehmers innerhalb des häuslichen Arbeitszimmers sind Betriebswege, das Zurücklegen solcher Wege, z. B. vom betrieblich gestellten Schreibtisch zum Aktenregal, ist somit versicherte Tätigkeit, gleichgültig, ob das Aktenregal (und ein Großteil der übrigen Einrichtung) nun im Privateigentum des Versicherten steht oder nicht. Das Aktenregal ist in diesem Fall sogar Arbeitsgerät i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 5 SGB VII, wobei es der ganz h. M. entspricht, dass es insoweit auf die Eigentumsverhältnisse nicht ankommt. [90]

Im Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ wird, wie dargestellt, ein besonderes Augenmerk auf die künftig bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerichtet. [91] Für in Telearbeit beschäftigte Eltern ergibt sich zumeist die Notwendigkeit, für ihre Kinder während der Arbeitszeit am häuslichen Telearbeitsplatz eine externe Betreuung (Kindergarten, Tagesmutter usw.) zu organisieren, um ungestört arbeiten zu können. In § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII wird zwar als versicherte Tätigkeit auch das Zurücklegen des von einem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit abweichenden Weges normiert, wenn dieser angetreten wird, um Kinder von Versicherten, die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, wegen ihrer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anzuvertrauen; es stellt sich aber die Frage, ob diese Regelung für im Home-Office tätige Versicherte anwendbar ist. Das SG Hannover hat dies mit Urteil vom 17.12.2015 verneint. [92] Eine Beschäftigte hatte von zu Hause aus, wo sie im Home-Office arbeitete, einen Weg angetreten, um ihre Tochter in den Kindergarten zu bringen. Nachdem sie dies erledigt hatte, wollte sie zu ihrer Wohnung zurückkehren, um in ihrem Home-Office zu arbeiten. Auf diesem Rückweg hat sich ein Unfall ereignet, demzufolge die gesetzliche Krankenversicherung Leistungen der Heilbehandlung erbracht hat. Im Erstattungsstreitverfahren (vgl. § 105 SGB X) forderte die Krankenkasse vom Unfallversicherungsträger ihre Aufwendungen mit der Begründung zurück, die Verletzte habe sich mit dem Wegbringen ihrer Tochter in den Kindergarten auf dem unmittelbaren Weg zu ihrer Arbeit befunden, der sich durch die Arbeit

zu Hause allein innerhalb des Hauses abspiele. Dieser Umstand könne jedoch nicht dazu führen, dass ihr nunmehr auf dem Rückweg zum Arbeitsplatz nach dem Verbringen der Tochter in den Kindergarten der in § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII normierte Unfallversicherungsschutz verwehrt werde. Dies käme einer Ungleichbehandlung der zu Hause arbeitenden Arbeitnehmer im Vergleich zu den übrigen Arbeitnehmern gleich, die sich regelmäßig zu ihren außerhalb liegenden Arbeitsstellen begeben müssten.

Wie das SG in seiner Urteilsbegründung ausführt, ist diese Argumentation nicht haltbar. Der Tatbestand des § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII sei nicht erfüllt, weil das Verbringen des Kindes in den Kindergarten nicht mit einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII versicherten Weg von und zu der Arbeit verknüpft war. Haben Versicherte ihren Arbeitsplatz im Wohngebäude, sei ein Weg nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII ausgeschlossen. Ein unter Unfallversicherungsschutz stehendes Wegbringen von Kindern sei daher ausgeschlossen, auch wenn dies mit Rücksicht auf die Arbeit geschieht. Auch eine analoge Anwendung oder eine verfassungskonforme Auslegung des § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII sei nicht angezeigt. Es sei nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber die Frage des Unfallversicherungsschutzes auf Wegen zur Unterbringung und Betreuung von Kindern, die nicht mit einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII versicherten Weg verbunden sind, übersehen oder bewusst offen gelassen habe. Angesichts der detaillierten Regelung in § 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII müsse im Gegenteil davon ausgegangen werden, dass der Gesetzgeber bewusst nur die dort ausdrücklich genannten Fälle des Transports von Kindern und gerade nicht den isoliert zum Kindertransport zurückgelegten Weg unter Unfallversicherungsschutz habe stellen wollen. Dem stehe auch das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 GG nicht entgegen (wird im Urteil näher ausgeführt).

Dem Urteil ist de lege lata zuzustimmen. Gleichwohl stimmt es nachdenklich und hat mehrere Autoren zu der Aussage bewogen, auch beim Verbringen von Kindern zu einem außerhäusigen Betreuungsplatz sei in Fällen der Telearbeit künftig ein Unfallversicherungsschutz gem. § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII zu erwägen, [93] was freilich eine entsprechende Gesetzesänderung voraussetzt. Dem ist vor dem Hintergrund von „Arbeiten 4.0“ beizutreten, jedenfalls dann, wenn man es mit der Gleichwertigkeit von Tele- zu sonstiger Arbeit im Betrieb ernst meint.

In diesem Zusammenhang sollte auch darüber nachgedacht werden, ob künftig ausnahmslos an der vom BSG [94] aufgestellten These festzuhalten ist, dass Wegeabweichungen nach § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII nur dann versichert sind, wenn sie mit einem Weg nach § 8 Abs. 2 Nr. 1, nicht aber mit einem Betriebsweg, im Zusammenhang stehen. In der landwirtschaftlichen Unfallversiche-

rung führt das beispielsweise dazu, dass die nach § 2 Abs. 1 Nr. 5a SGB VII grundsätzlich versicherte Ehefrau eines landwirtschaftlichen Unternehmers, die sich nach versicherter Haushaltstätigkeit (vgl. § 124 Nr. 1 SGB VII) auf einen Betriebsweg zu einem Feld begibt und von diesem Weg abweicht, um ihr Kind in den Kindergarten zu bringen, auf diesem eingeschobenen Umweg keinen Arbeitsunfall erleiden kann.

Nach der Rechtsprechung des BSG ist § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII auch nicht analog auf Betriebswege anwendbar, was i. E. nicht überzeugt. [95] Wie Keller [96] im Einzelnen nachweist, liegt keine bewusste Entscheidung des Gesetzgebers gegen die Erstreckung auf Betriebswege vor. Vielmehr rechtfertigt sich die analoge Anwendung des § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII durch die vergleichbare Interessenlage [97] und den Grundsatz, dass auf Betriebswegen i. d. R. kein schwächerer Versicherungsschutz besteht als auf Wegen nach bzw. von dem Ort der Tätigkeit.

4 Fazit

Mit Leube [98] ist zu konstatieren, dass die bisherige Rechtsprechung zur gesetzlichen Unfallversicherung bei der Arbeit im häuslichen Bereich überwiegend die Tätigkeit von Selbständigen betraf, bei denen das Haus oder die Wohnung als die zentrale Stätte des Unternehmens zu erachten war. Die dazu entwickelten Grundsätze können auf die häusliche Telearbeit von Arbeitnehmern, welche zunehmend mit mobilen Geräten von beliebigen, häufig wechselnden Orten in der ganzen Wohnung ausgeübt wird, nur in eingeschränktem Maße übertragen werden. Wird Telearbeit im häuslichen Bereich, aber außerhalb eines offiziellen, arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszimmers verrichtet, sollte der bloße Aufenthalt in den auf diese Weise genutzten Wohnräumen unversichert bleiben, da in diesen Fällen der notwendige sachliche Zusammenhang mit der Telearbeit nicht angenommen werden kann. Hier ist der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auf die Telearbeit im eigentlichen Sinne zu beschränken.

Auch im Rahmen der Unfallprävention muss darüber nachgedacht werden, ob die wegen Art. 13 GG nur eingeschränkten Zutritts- und Besichtigungsmöglichkeiten der Aufsichtspersonen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger zu erweitern sind.

Die heute schon überall spürbare Digitalisierung unserer Lebenswelten beeinflusst die Wirtschaft, die Wissenschaft, die Politik und auch die Verwaltung. Sie bietet einerseits große Chancen für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und auch den Staat, stellt diese aber andererseits auch vor neue Herausforderungen. Bis-

lang wenig bedachte Fragen einer „digitalen Ethik“ [99] gewinnen dabei zunehmend an Bedeutung und müssen vorausschauend, vor allem aber gesamtgesellschaftlich betrachtet und beantwortet werden.

Digitale Ethik greift bestimmte Phänomene des Digitalisierungsprozesses auf und fragt nach dem Guten und Richtigen im Big-Data-Zeitalter. Sie ist in der Pflicht, neue Werte aufzuzeigen, denn nicht alles, was heute technisch machbar ist, ist morgen auch gewollt.

Die Digitalisierung hat eine Dimension erreicht, die völlig neue Formen des Arbeitens, aber auch des gesellschaftlichen Lebens zulassen. Das momentan wohl prominenteste Beispiel ist das autonome Fahren. Wie ist die Steuerung eines solchen Fahrzeugs im Hinblick auf einen noch immer drohenden Unfall zu programmieren? Wer genießt den vorrangigen Schutz – die Autoinsassen oder die übrigen Verkehrsteilnehmer inkl. der Passanten auf der Straße? Und wer haftet nach einem Unfall – der Fahrzeughalter, die Herstellerfirma des Autos oder aber der Softwareentwickler?

Digitale Ethik betrifft jedoch weitaus mehr als nur das autonome Fahren. Werden beispielsweise in einem Altenheim zukünftig Assistenzroboter eingesetzt, könnten diese die Menschen pausenlos im Blick behalten, was aus gesundheitlichen Gründen vielleicht sinnvoll, menschlich aber durchaus kritisch zu betrachten ist. Wem wird dieser Roboter anschließend berichten, wenn sich der Patient nicht rehabilitationsgerecht verhalten hat? Soll der Roboter den Patienten direkt ansprechen und ihn ermahnen, soll er dem Pflegepersonal Meldung machen oder gar den Angehörigen? Und, sollte dies überhaupt über den Kopf der zu betreuenden Person hinweg entschieden werden?

Auch Krankenkassen könnten sich sehr interessiert am Verhalten ihrer Versicherten zeigen und sie bei vorbildlicher Lebensführung mit Boni oder Rabatten belohnen. Was aber ist die Konsequenz bei ungesundem Lebensstil? [100] Nicht zuletzt diese Beispiele zeigen, wie komplex die bislang nicht beantworteten ethischen Fragen sind, die sich durch die neuen technologischen Möglichkeiten stellen.

Karl Friedrich Köhler
Fachbereich Landwirtschaftliche Sozialversicherung
an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung
Weißensteinstraße 70-72
34131 Kassel

Quellen

- [1] Vgl. dazu Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Arbeit weiter denken – Werkheft 01 – Digitalisierung der Arbeitswelt, 2016, www.arbeitenviernull.de
- [2] Dazu Ulrich Beck: Was ist Globalisierung?, 1997, passim.
- [3] Zur Relevanz vgl. nachstehend unter III.1.
- [4] In den letzten Jahren ist die Anzahl der im Einsatz befindlichen multifunktionalen Industrieroboter massiv gestiegen: von 2007 bis 2012 um 24%, in den beiden Folgejahren um weitere 20%, vgl. Stettes, Arbeitswelt der Zukunft, in: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), IW-Analysen Nr. 108, 2016, S. 8. Vgl. dazu auch ING-DiBa, Die Roboter kommen – Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt, 2015, <https://www.ing-diba.de/pdf/ueber-uns/presse/publikationen/ing-diba-economic-research-die-roboter-kommen.pdf> [22.07.2016].
- [5] BT-Drucks. 18/10254.
- [6] Stettes, Arbeitswelt der Zukunft, in: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), IW-Analysen Nr. 108, 2016, S. 22.
- [7] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Arbeit weiter denken – Grünbuch – Arbeiten 4.0, April 2015; www.arbeitenviernull.de, im Nachfolgenden: „Grünbuch“.
- [8] Vgl. dazu auch Arnold/Steffes/Wolter, Mobiles und integriertes Arbeiten, BMAS-Forschungsbericht, Nr. 460, 2015; DGUV, Ständige Erreichbarkeit: Wie belastet sind wir? Ursachen und Folgen ständiger Erreichbarkeit, IAG Report, Nr. 1, 2012, http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/2012_01_iag_report.pdf [25.05.2016].
- [9] Vgl. dazu Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Arbeit weiter denken – Werkheft 02 – Wie wir arbeiten wollen, 2016, www.arbeitenviernull.de; Eichhorst/Buhlmann, Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt. IZA Standpunkte Nr. 77, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 2015.
- [10] Vgl. dazu Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Arbeit weiter denken – Werkheft 03 – Weiter lernen, 2017, www.arbeitenviernull.de
- [11] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Arbeit weiter denken – Weißbuch – Arbeiten 4.0, April 2015, S. 6; www.arbeitenviernull.de, im Nachfolgenden „Weißbuch“.
- [12] Vgl. dazu Eichhorst/Marx/Thode, Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit, Bertelsmann Stiftung, 2010.

- [13] Grünbuch, S. 58 f., 67.
- [14] Stettes, Arbeitswelt der Zukunft, in: Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Analysen Nr. 108, 2016, S. 32.
- [15] Wippermann, Frauen im Minijob, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012, S. 16 ff.
- [16] Reiner Hofmann, 11 Thesen zur Zukunft der Arbeit, Gegenblende, <http://www.gegenblende.de/++co++b579b7c2-0f5b-11e5-af3b-52540066f352/>
- [17] Grünbuch, S. 24; nach der quasiamtliche Definition des Statistischen Bundesamtes versteht man unter einem Normalarbeitsverhältnis ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, das in Vollzeit oder in Teilzeit ab 21 Wochenstunden und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat. Zu den atypischen Beschäftigungsformen werden hingegen Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse gezählt, www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/Normal-arbeitsverhaeltnis.html [09.07.2017].
- [18] Vgl. dazu bereits Geissler, Normalarbeitsverhältnis und Sozialversicherungen – eine überholte Verbindung?, MittAB 1998, S. 550 ff. Pierenkemper, Quo vadis Normalarbeitsverhältnis?, in: Hinte/Zimmermann (Hrsg.), Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt, 2013, S. 383 ff.
- [19] Einzusehen unter www.arbeitenviernull.de
- [20] Hier ist es schwierig, den eigenen Aufwand zu dokumentieren und nachzuweisen, wie viel Arbeitszeit für das gewünschte Arbeitsergebnis real eingesetzt worden ist.
- [21] Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, April 2015, <https://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/fachdialog/stellungnahmen/dgb-bundesvorstand.html>
- [22] Vgl. Fn. 11.
- [23] Weißbuch, S. 5.
- [24] Weißbuch, S. 18 ff.
- [25] Vgl. dazu umfassend: Hirsch-Kreinsen/Ittermann/Niehaus, Digitalisierung industrieller Arbeit, 2015.
- [26] Weißbuch, S. 19 m. w. N.; BMAS, Monitor – Digitalisierung am Arbeitsplatz, 2016, S. 6, <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a875-monitor-digitalisierung-am-arbeitsplatz.html> [05.07.2017].
- [27] Vgl. dazu auch Möller/Walwei, Konsequenzen des demografischen Wandels für die Arbeitswelt, in: Hinte/Zimmermann (Hrsg.), Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt, 2013, S. 114 ff.; Kröhnert, Demografische Entwicklung in Deutschland: Grundtendenzen und regionale Besonderheiten, in: Hinte/Zimmermann (Hrsg.), Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt, 2013, S. 86 ff.
- [28] Stahl, Fachkräftemangel: Welche Antworten finden die Unternehmen?, in: Hinte/Zimmermann (Hrsg.), Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt, 2013, S. 246, 247.
- [29] Weißbuch, S. 42 ff. Zur Gesamtproblematik vgl. auch Diefenbacher u. a., Zwischen den Arbeitswelten – Der Übergang in die Postwachstumsgesellschaft, 2017.
- [30] Vgl. BMAS, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2005 - Unfallverhütungsbericht Arbeit, 2007, S. 31 ff.; Brandt (Hrsg.), Mobile Arbeit – Gute Arbeit?, Arbeitsqualität und Gestaltungsansätze bei mobiler Arbeit, 2010; Hupfeld/Brodersen/Herdegen, Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit, in: BKK/DGUV/AOK/vdek, iga-Report 25, 2013; BKK/DGUV/AOK/vdek, Arbeit und Gesundheit im Wandel, iga-Report 30, Arbeit und Gesundheit im Wandel, 2015; DGUV, Neue Formen der Arbeit - Neue Formen der Prävention, Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen, 2016; BKK/DGUV/AOK/vdek, Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten, iga-Report 23, 2016.
- [31] Die Merkmale von Telearbeit kann man in folgender Definition zusammenfassen: Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die ausschließlich oder zeitweise an einem außerhalb einer Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird. Dieser Arbeitsplatz ist mit der Betriebsstätte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden (http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Bildschirm_und_Bueroarbeit/Telearbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=4) [09.07.2017].
- [32] Vgl. Spellbrink: Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Home Office und bei Rufbereitschaft, NZS 2016, S. 527 ff.; Leube: Häusliche Telearbeit und gesetzliche Unfallversicherung, SGB 2012, S. 380; Angermaier: Unfallversicherungsschutz bei häuslicher Arbeitsstätte, jM 2017, S. 69 ff.
- [33] Zu Recht weist Ricke (WzS 2017, S. 9, 10) allerdings darauf hin, dass nicht nur Beschäftigte aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen in unterschiedlicher Gestalt häusliche Arbeitsplätze innehaben, sondern auch gesetzlich versicherte Personen in Heimarbeit, als

- Hausgewerbetreibende (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 6 SGB VII) oder gesetzlich sowie freiwillig versicherte unternehmerisch, selbständig oder freiberufliche Tätige.
- [34] Vgl. ISO/TC 23/SC 3 N 1107, Agricultural machinery and tractors – Safety of highly automated machinery, www.iso.org/standard/62659.html [18.07.2017].
- [35] www.techtag.de/digitalisierung/digitalisierung-im-autonome-landwirtschaft-fahrerlos-ueber-den-acker/ [18.07.2017].
- [36] Vgl. <https://www.agrarheute.com/tag/drohne>
- [37] VO vom 12.08.2004 (BGBl. I S. 2179), zuletzt geändert durch Art. 1 der Verordnung vom 30.11.2016 (BGBl. I S. 2681).
- [38] Aldous Huxley, 1932.
- [39] http://www.dguv.de/medien/inhalt/presse/2015/4_quartal/dguv_kommentar_gr_nbuch_arbeiten_4_0.pdf Zur Weiterentwicklung der betrieblichen Prävention durch die gesetzliche Unfallversicherung vgl. Wellmann/Lempert-Horstkotte, Die präventiven Potentiale der Unfallversicherung, 2009, S. 236 ff.
- [40] DGUV, Ständige Erreichbarkeit: Wie belastet sind wir? Ursachen und Folgen ständiger Erreichbarkeit, IAG Report, Nr. 1, 2012, http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/2012_01_iag_report.pdf [25.5.2016]. Vgl. dazu auch Pangert/Pauls/Schüpbach, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, 2. Aufl. 2016.
- [41] Ergebnisprotokoll der 91. Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder am 26. und 27.11.2014 in Mainz, S. 53 f., https://asmkintern.rlp.de/fileadmin/asmkintern/Beschluesse/Beschluesse_91_ASMK_Extern/ergebnisprotokoll_91_asmk_neu.pdf [13.07.2017].
- [42] Leube, SGB 2012, S. 380, 384; Boemke, BB 2000, 147, S. 151; Boemke/Ankersen, BB 2000, S. 1570.
- [43] Kranig, in: Hauck/Noftz, SGB VII, § 19 Rdnr. 37; Ricke, in: KassKomm, § 19 SGB VII Rdnr. 21; Kollmer/Klindt/Kunz, ArbSchG, 2. Aufl. 2011, § 22 Rdnr. 41 für Arbeitsschutzbehörden.
- [44] Leube, SGB 2012, S. 380, 384; Ricke, in: KassKomm, § 19 SGB VII Rdnr. 10; Schmitt, SGB VII, § 19 Rdnr. 15.
- [45] BVerwG, 07.06.2006, 4 B 36.06, NJW 2006, S. 2504, 2505 m. w. N.
- [46] Vgl. VG Braunschweig, 22.06.2009, 2 B 113/09, juris.
- [47] BVerwG, 06.09.1974, 1 C 17.73, BVerwGE 47, 31, 40; BVerwG, 07.06.2006, 4 B 36/06, NJW 2006, S. 2504, 2505 m. w. N.; BVerfG, 13.02.1964, 1 BvL 17/61 u. a., BVerfGE 17, 232, 251; v. Münch/Kunig, GG, 6. Aufl. 2012, Art. 13 Rdnr. 67.
- [48] Vgl. dazu BMAS, Forschungsbericht 462.
- [49] Zur Vielfalt moderner Arbeitsformen im Sozialrecht vgl. Greiner, SGB 2016, S. 301 ff.
- [50] Vgl. z. B. BSG, 07.11.2000, B 2 U 39/99 R, SozR 3-2700 § 8 Nr. 3.
- [51] Mütze, jurisPR-SozR 25/2010 Anm. 5.
- [52] Vgl. Spellbrink, NZS 2016, S. 527, 528; Leube, SGB 2012, S. 380, 381; Ricke, in: KassKomm § 8 SGB VII Rdnr. 129; Wolber, SozVers 1997, S. 239; Wedde, Telearbeit, 3. Aufl. 2002, Rdnr. 578; vgl. in diesem (weiteren) Zusammenhang auch Bayerisches LSG, 20.01.1955, L 3/Ue 1375/53, SGB 1955, S. 305: Verschmutzte Hände nach Auspacken von Waren; BSG, 14.12.1999, B 2 U 3/99 R, SozR 3-2700 § 8 Nr. 1 m. w. N.: Umkleiden; BSG, 30.11.1972, 2 RU 24/71, SozR Nr. 38 zu § 548 RVO: Transport einer Geldkassette.
- [53] Leube, SGB 2012, S. 380, 381.
- [54] BSG, 29.01.1960, 2 RU 265/56, BSGE 11, 267, 270.
- [55] BSG, 29.01.1960, 2 RU 265/56, a. a. O.; BSG, 24.05.1960, 2 RU 122/59, SozR Nr. 26 zu § 542 RVO - Sturz eines Landwirts auf der Treppe; BSG, 30.11.1972, 2 RU 169/71, USK 72117 - Aufsuchen der Privattoilette; BSG, 26.04.1973, 2 RU 5/70, Aufsuchen der Privattoilette.
- [56] BSG, 29.01.1960, 2 RU 47/58, SozR Nr. 20 zu § 543 RVO; vgl. auch Jung, BPUVZ 2015, S. 461 f.
- [57] 2 RU 32/87 - Sturz eines Landwirts in dem von ihm bewohnten und betrieblich auf allen Etagen genutzten Haus.
- [58] So BSG, 27.10.1987, 2 RU 32/87.
- [59] B 2 U 3/99 R – SozR 3-2700 § 8 Nr. 1.
- [60] B 2 U 28/05 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 20, SozR 4-2700 § 2 Nr. 8, Rdnr. 15.
- [61] BSG, 27.11.1980, 8a RU 12/79, SozR 2200 § 548 Nr. 51.

- [62] BSG, 26.06.1985, 2 RU 71/84, SozR 2200 § 548 Nr. 72.
- [63] BSG, 25.02.1993, 2 RU 12/92.
- [64] BSG, 05.07.2016, B 2 U 5/15 R, SozR 4-2700 § 2 Nr. 35; dazu Hollo, jurisPR-SozR 10/2017 Anm. 4.
- [65] Vgl. BSG, 02.07.1996, 2 RU 34/95, SozR 3-2200 § 550 Nr. 15 S. 55 m. w. N.: Wege zum Ort der Nahrungsaufnahme grundsätzlich versichert.
- [66] B 2 U 23/09 R, UV-Recht Aktuell 2010, S. 897, Juris Rdnr. 15.
- [67] RGBI. I, S. 97.
- [68] EuM 21, S. 281 f.
- [69] B 2 U 17/07 R - SozR 4-2700 § 8 Nr. 28 Rdnr. 30.
- [70] BSG, 02.07.1996, 2 RU 34/95 - SozR 3-2200 § 550 Nr. 15 S. 55 m. w. N.
- [71] B 2 U 7/12 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 48; dazu Jung, BPUVZ 2014, S. 43 f.
- [72] NZS 2016, S. 527, 530.
- [73] Zur Beweislastverteilung in sozialgerichtlichen und sozialverwaltungsrechtlichen Verfahren der gesetzlichen Unfallversicherung vgl. Köhler, ZfSH/SGB 2009, S. 643 ff.
- [74] jurisPR-SozR 25/2010 Anm. 5.
- [75] Vgl. auch Ricke, WzS 2017, S. 9, 15 unter (6).
- [76] Ricke, WzS 2017, S. 9, 13.
- [77] B 2 U 5/15 R, SozR 4-2700 § 2 Nr. 35, Rdnr. 24.
- [78] NZS 2016, S. 527, 530, Fn. 34.
- [79] Spellbrink, NZS 2016, S. 527, 529, 530.
- [80] Keller, in: Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rdnr. 20b.
- [81] Vgl. Spellbrink, NZS 2016, S. 527, 529.
- [82] Vgl. dazu Köhler, WzS 2011, S. 203 ff.
- [83] BSG, 09.11.2010, B 2 U 14/10 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 39 m. w. N.
- [84] Ricke, in: KassKomm, § 8 SGB VII Rdnr. 130; Leube, SGB 2012, S. 380, 381. Lehrreich insoweit LSG Baden-Württemberg, 09.02.2015, L 1 U 1882/14, juris = NZA 2015, S. 344 (Kurzwiedergabe).
- [85] Leube, SGB 2012, S. 380, 382 f.
- [86] BSG, 07.11.2000, B 2 U 39/99 R, SGB 2001, S. 394, 397 m. w. N.
- [87] BSG, 29.01.1960, 2 RU 265/56, BSGE 11, 267, 270; BSG, 12.12.2006, B 2 U 28/05 R, SGB 2007, S. 742, 744.
- [88] Leube, a. a. O. mit Hinweis auf Wiese, RdA 1999, S. 344, 345.
- [89] Leube, a. a. O. unter Hinweis auf Boemke/Ankersen, BB 2000, S. 1570.
- [90] Statt aller: Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rdnr. 48.
- [91] Vgl. dazu auch Spiess, Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, in: Hinte/Zimmermann (Hrsg.), Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt, 2013, S. 264 ff.
- [92] S 22 U 1/15, juris.
- [93] Spellbrink, NZS 2016, S. 527, 531; so auch Leube, SGB 2012, S. 380, 383.
- [94] BSG, 12.1.2010, B 2 U 35/08 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 36; ebenso Schlaeger, NZS 2009, S. 559, 562 f.
- [95] Keller, in: Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rdnr. 256a; i.E. ebenso Wagner, jurisPR-SozR 14/2011 Nr. 5; Ricke, in: KassKomm § 8 SGB VII Rdnr. 223.
- [96] Keller, in: Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rdnr. 256a.
- [97] Zu derartigen Analogien vgl. Schmidt, VerwArch 2006, S. 139, 145.
- [98] SGB 2012, S. 380, 385.
- [99] Vgl. aber z. B. Capurro, Digitalisierung als ethische Herausforderung, business impact 4/2015, S. 40 ff. = <http://www.capurro.de/businessimpact.html>; Capurro, Digitale Ethik, 2017, passim; Grimm, Werte- und Normenaspekte der Online-Medien – Positionsbeschreibung einer digitalen Ethik, in: Karmasin/Rath/Thomaß, Normativität in der Kommunikationswissenschaft, 2013, S. 371 ff.
- [100] Vgl. dazu Köhler, Hat der versicherungsökonomische Begriff des „Moral Hazard“ im Sozialversicherungsrecht, insbesondere im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung, ein semantisches Potential?, VSSR 2017, S. 111 ff.

Einsatz von Maschinen mit Akkumulatoren in der kommunalen Grünpflege

Cornelia Lucht

Die Technik, die in der Grünpflege der Kommunen zum Einsatz kommt, wird weitestgehend von Maschinen mit Verbrennungsmotor dominiert. Das Ziel eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollte es sein, die Gesundheit des Mitarbeiters bereits während der Arbeitstätigkeit zu fördern. Dies könnte durch den Einsatz von Akkumulatorentechnik erreicht werden. Zur anschaulichen Darstellung wurde ein Vergleich von Maschinen mit Verbrennungsmotoren und mit Elektromotoren mit Akkuantrieb durchgeführt, der sich nicht am Handling und an Leistungswerten orientiert, sondern an solchen Faktoren, die Gesundheit und/oder Krankheit fördern können. Anhand der Gegenüberstellung wurden Ansätze zur Beratung von Unternehmen der kommunalen Grünpflege entwickelt.

1 Einleitung

Städte und Gemeinden sind in allen ihren Aufgabenbereichen einem enormen Kostendruck ausgesetzt. Dieser führt dazu, dass auch beim Personal gespart wird und sich dadurch diese Ressource zunehmend verknappt. Deswegen -sowie allgemein durch den demographischen Wandel- erhöht sich der Altersdurchschnitt. In der Folge erhöhen sich Ausfallzeiten. Diese Entwicklung kann zu Mehrbelastungen für alle Beschäftigten führen.

Bei vielen Erkrankungen, zum Beispiel der Nerven und des Muskelskelettsystems, können die Ursachen im Umgang mit Maschinen und Geräten liegen. Einige davon gehen mit Verrentungen oder Arbeitsunfähigkeitszeiten einher. Um diese Situation zu entspannen, ist es nötig bei allen Maßnahmen, die angestoßen werden, immer die Verbindung zwischen gesundheitsförderlichen und wirtschaftlichen Aspekten herzustellen. Deshalb ist zu überdenken, ob man mit dem herkömmlichen Maschinenpark, insbesondere bei den handgehaltenen Maschinen, so weiterarbeiten kann oder ob es nicht Zeit wird, sich mit dem Stand der Technik in diesem Fall für neue Maschinen mit Akkumulatoren zu öffnen. Denn gute Technik fördert die Motivation der Mitarbeiter, trägt zur Erhaltung der Gesundheit und somit Leistungsfähigkeit bei und ermöglicht so qualitativ und quantitativ hochwertige Arbeitsergebnisse.

2 Rahmenbedingungen aus dem Arbeitsrecht

Bei den Vorschriften aus der Europäischen Union sowie den hieraus abgeleiteten und national umgesetzten Gesetzen und Verordnungen geht es mehr um Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um ein Mindestmaß an Sicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten und stetig zu verbessern.

Grundsätzlich gibt es aber weder ein Gesetz noch eine Verordnung, die konkret vorschreibt, dass man

bestimmte Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren anwenden muss. Das oberste Gebot bei allen Entscheidungen, die ein Unternehmer im Hinblick auf seine Beschäftigten fällt, muss immer Artikel 2 des Grundgesetzes sein, der das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, auf Leben und körperliche Unversehrtheit garantiert und die Freiheit der Person schützt.

2.1 Gesetze zum Schutz der Beschäftigten

Auf der Grundlage unserer Verfassung und den Vorgaben aus dem EU-Parlament ist 1996 das Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit, kurz Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) entstanden. Dieses Gesetz hat Gültigkeit für alle Unternehmer (natürliche und/oder juristische Personen), die Mitarbeiter beschäftigen.

Darin wurden Ziele definiert, die dem Schutz der Mitarbeiter dienen sollen. Die dazu gehörenden Verordnungen und Technischen Regeln konkretisieren diese Ziele und sollen den Unternehmern die Einhaltung des Gesetzes erleichtern. Dabei ist es diesem freigestellt, das gleiche Sicherheitsniveau auch auf andere Art und Weise herzustellen.

Die grundlegende Forderung aus dem Arbeitsschutzgesetz ist es, dass der Arbeitgeber eine Überprüfung seiner Arbeitsplätze hinsichtlich Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen vornehmen muss. [1] Aus dieser Gefährdungsbeurteilung sind entsprechende Maßnahmen abzuleiten, die zu einer Verbesserung des gesamten Arbeitsumfelds und der Gesundheit der Beschäftigten führen sollen. Dazu gehört auch, dass der Maschinenpark dahingehend überprüft wird, ob er noch dem Stand der Technik entspricht oder ob es Optimierungsmöglichkeiten gibt, die dazu führen, dass mit weniger Lärm- und Vibrationsbelastungen zu rechnen ist. Die Verordnungen und die Technischen Regeln sollen den Unternehmen die Durchführung dieser Maßnahmen durch Vorgaben, insbesondere zu Grenzwerten, erleichtern:

■ Lastenhandhabungsverordnung (LastHandHabV)

Sie legt fest, aus welchen Merkmalen sich eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule, ergibt und dass diese vermieden werden sollen. Die Gewichte, die bei häufigen Hebe- und Tragevorgängen nicht überschritten werden sollten, sind nach Lebensalter und Geschlecht gestaffelt:

Tabelle 1: Gewichte aus der LastHandHabV für Frauen und Männer nach Lebensalter

Lebensalter	Frau	Mann
15 - 18 Jahre	10 kg	20 kg
19 - 45 Jahre	10 kg	30 kg
über 45 Jahre	10 kg	25 kg

■ Lärm- und Vibrationsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)

Die darin festgelegten Grenzwerte (siehe Tabelle 2) für Lärm und Vibration müssen eingehalten werden. Bei Nichteinhaltung können gesundheitliche Schäden erwartet werden. Deshalb hat der Unternehmer in diesen Fällen technische Maßnahmen zu ergreifen, die eine Verminderung der Exposition erreichen.

Tabelle 2: Grenzwerte aus der LärmVibrationsArbSchV

Grenzwerte ohne den Einsatz von Gehörschutzmitteln		
Unterer Auslösewert:	L _{ex} , 8h L _{peak} , pc	= 80 dB (A) = 135 dB (C)
Oberer Auslösewert:	L _{ex} , 8h L _{peak} , pc	= 85 dB (A) = 137 dB (C)
Grenzwerte für Vibrationen		
Auslösewert bei Hand-Arm-Vibrationen	A (8) = 2,5 m/s ²	
Expositionsgrenzwert bei Hand-Arm-Vibrationen	A (8) = 5,0 m/s ²	
Auslösewert bei Ganzkörpervibrationen (GKV)	A (8) = 0,5 m/s ²	
Expositionsgrenzwert bei GKV x- und y- Richtung	A (8) = 1,15 m/s ²	
Expositionsgrenzwert bei GKV z- Richtung	A (8) = 0,8 m/s ²	

■ Betriebssicherheitsverordnung (BetriebSichV)

Bei dieser Verordnung geht es um die Sicherheit der verwendeten Arbeitsmittel im Hinblick auf die Beschaffung sowie deren Überwachung und Prüfung. Unter anderem ist hier festgelegt, dass fachkundige Personen, befähigte Personen oder Sachverständige Prüfaufgaben übernehmen müssen, je nachdem ob es sich um ein einfaches Arbeitsmittel oder eine überwachungsbedürftige Anlage handelt.

■ Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (ArbMedVV)

Sie legt fest, zu welchen Gefährdungen der Unternehmer gesundheitliche Vorsorge gewährleisten muss. Dazu muss ein Arbeits- oder Betriebsmediziner den Unternehmer beraten und die Vorsorgeleistung für die Beschäftigten erbringen. Dabei wird zwischen Pflicht-, Angebots- sowie Wunschvorsorge unterschieden. Bei der Art der Vorsorge kommen die vorgenannten Grenzwerte zum Tragen. Nach der ArbMedVV kommen für den Bereich der akkumulatorenbetriebenen Maschinen vor allem Vorsorgeleistungen in den Bereichen Vibrationen und Muskelskelett und bei den verbrennungsmotorbetriebenen Maschinen für die Bereiche Vibrationen, Lärm, Muskelskelett sowie Benzol in Betracht.

Aus anderen Gesetzgebungen, zum Beispiel dem Chemikaliengesetz, ist es die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV), die eine große Rolle bei der Bewertung von Gefahren am Arbeitsplatz einnimmt. Die dazu gehörigen Technischen Regeln (TRGS) geben Arbeitsplatzgrenzwerte vor. Eine Besonderheit ist hier eine Gefährdungs-

beurteilung, die ein Substitutionsgebot, d. h. gefährliche Stoffe oder Verfahren durch weniger gefährliche zu ersetzen, vorschreibt.

3 Akkumulator und Verbrennungsmotor im Vergleich

Für die Arbeiten, die im Bereich der kommunalen Grünpflege zu verrichten sind, ist der Einsatz von Maschinen sehr wichtig, um schlagkräftig und wirtschaftlich arbeiten zu können. Der Hauptanteil der Aufgaben fällt in den Bereich der Gehölz- und Rasenpflege sowie der allgemeinen Reinigungsarbeiten. Die hierfür benötigten Maschinen sind unter anderem:

- Heckenscheren
- Freischneider
- Laubblasgeräte
- Rasenmäher

Zum Einsatz kommen dabei üblicherweise handgehaltene Maschinen. Um eine Erleichterung der Tätigkeiten zu erreichen, sollten die eingesetzten Arbeitsmittel leicht und leise sein. Ebenso sollten diese mit wenig Vibrationen und Gefahrstoffen auskommen. Um hier eine qualitative Aussage treffen zu können, ist es nötig die herkömmlichen mit den akkubetriebenen Maschinen zu vergleichen. Dafür ist es notwendig, sich die Bedienungsanleitungen im Detail anzuschauen. Beispielhaft wurde ein Vergleich zwischen fünf Maschinen aus den Bereichen Heckenschere und Freischneider durchgeführt. Betrachtet werden sollen das Gewicht, die Lärmentwicklung, die Vibrationen und die Schadstoffemission der Maschinen.

Verglichen wurden Maschinen unterschiedlicher Hersteller. [2] Bei zwei Geräten sind ein Verbrennungsmotor und dreimal ein Elektromotor mit Lithium-Ionen-Akkumulator (Li-Ionen-Akku) als Antrieb verbaut. Die Leistungsdaten sind in etwa gleich. Ein Abgleich ist aber auf Grund der sehr unterschiedlichen Angaben in den Bedienungsanleitungen nicht so einfach.

3.1 Gewicht

3.1.1 Heckenscheren

Das Gewicht der handgehaltenen Maschinen beider Systeme ist nahezu gleich. Das bedeutet, dass die Belastung der Arm und Schultermuskulatur bei beiden Maschinentypen ähnlich stark ausgeprägt ist. Ins Auge fällt aber das Gerät mit Rückenakku. Es ist deutlich leichter und das Gewicht des Akkus ist auf den gesamten Körper verteilt. Dadurch werden die Arme und die Schultergelenke entlastet. Der Rückenakku wiegt inklusive des Tragegestells 4,4 Kilogramm und kann über Schulter-, Becken- und Brustgurt individuell an den Benutzer angepasst werden.

3.1.2 Freischneider

Im Bereich der Freischneider/Motorsensen fällt der Unterschied der beiden Systeme deutlicher aus (siehe Tabelle 3). Die benzinmotorbetriebenen Maschinen bringen zwischen neun und zehn Kilogramm auf die Waage. Dadurch liegen sie deutlich im Grenzbereich hinsichtlich der Lastgewichte, nach der LastHandHabV, die bei häufigen Hebe- und Tragevorgängen nicht überschritten werden sollten. Die Geräte werden über einen Doppelschultergurt am Körper des Benutzers getragen und verursachen so eine starke Belastung der Arme und der

Tabelle 3: Gewichte-Vergleich der Heckenscheren und Freischneider

Heckenscheren	Verbrennungsmotor Gerät 1	Verbrennungsmotor Gerät 2	Akku im Gerät 3	Akku im Gerät 4	Rückenakku Gerät 5
Messer	60 cm Länge	60 cm Länge	60 cm Länge	60 cm Länge	60 cm Länge
Gewicht	6,3 kg mit Tankinhalt	5 kg mit Tankinhalt	5,1 kg mit Akku	5,6 kg mit Akku	3,5 kg Gerät
Freischneider	Verbrennungsmotor Gerät 1	Verbrennungsmotor Gerät 1	Akku im Gerät 3	Akku im Gerät 4	Rückenakku Gerät 5
Gewicht	9,9 kg mit Tankinhalt	10,1 kg mit Tankinhalt	5 kg mit Akku	4,9 kg mit Akku	5,4 kg Gerät

Schultern durch das hohe Gewicht. Die Maschinen sind zwar gut ausbalanciert, aber um eine geringe Gewichtsbelastung zu erreichen, ist es hier besonders wichtig, die Anpassungsmöglichkeiten an den Bediener zu kennen und auch zu nutzen. Das gilt für die akkumulatorenbetriebenen Geräte gleichermaßen. Sie sind aber mit fünf Kilogramm um die Hälfte leichter und deswegen weniger belastend.

3.1.3 Ergebnis Gewichte-Vergleich

Die Maschinen, die mit Akkumulator betrieben werden, schneiden im Vergleich besser ab. Sie sind deutlich leichter, vor allem wenn der Akku auf dem Rücken getragen wird.

Die geringere Belastung der Arm- und Schultermuskulatur ist also hier ein besonders großer Vorteil. Der Bediener ermüdet nicht so schnell, konzentriert sich länger und schafft mehr. So kann sogar der eine oder andere Unfall vermieden werden, der durch Ermüdungserscheinungen am Ende einer Arbeitsschicht mit den verbrennungsmotorbetriebenen Maschinen auftreten kann.

Ein großer Vorteil zugunsten des Akkusystems ist die zusätzliche Entlastung der Handgelenke und Armmuskulatur. Denn der unkomplizierte Startvorgang per Knopfdruck kann auf den Reversierstarter der Benzinmotoren ganz verzichten, ist weniger störanfällig und damit verlässlicher gerade bei häufigen Unterbrechungen. Mehrfache Startversuche durch ruckartiges schnelles Ziehen entfallen gänzlich.

Tabelle 4: Lautstärke-Vergleich der Heckenscheren und Freischneider

Heckenscheren	Verbrennungsmotor Gerät 1	Verbrennungsmotor Gerät 1	Akku im Gerät 3	Akku im Gerät 4	Rückenakku Gerät 5
Messer	60 cm Länge	60 cm Länge	60 cm Länge	60 cm Länge	60 cm Länge
Schalldruckpegel Lpa	91 dB (A)	95 dB (A)	78 dB (A)	85 dB (A)	84 dB (A)
Schalleistungspegel Lwa	102 dB (A)	107 dB (A)	94 dB (A)	96 dB (A)	92 dB (A)
Freischneider	Verbrennungsmotor Gerät 1	Verbrennungsmotor Gerät 1	Akku im Gerät 3	Akku im Gerät 4	Rückenakku Gerät 5
Schalldruckpegel Lpa	100 dB (A)	102 dB (A)	76 dB (A)	83 dB (A)	84 dB (A)
Schalleistungspegel Lwa	117 dB (A)	116 dB (A)	96 dB (A)	92 dB (A)	93 dB (A)

3.2 Lautstärke

Technische Lärminderungsmaßnahmen haben gegenüber dem Einsatz von Persönlicher Schutzausrüstung immer Vorrang. Das schreibt der Gesetzgeber in der LärmVibrationsArbSchV vor. Wenn die Auslöse- bzw. Expositionsgrenzwerte trotz dieser Maßnahmen überschritten werden, sind organisatorische oder gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen nach der ArbMedVV anzubieten bzw. durchzuführen. Zuständig dafür ist dann der Arbeitsmediziner.

3.2.1 Heckenscheren

Bei den Heckenscheren ist das Schneidwerk allein schon ziemlich laut. Trotzdem können die akkumulatorenbetriebenen Maschinen punkten. Beim Schalleistungspegel und auch beim Schalldruckpegel sind bis 20 dB (A) Unterschiede vorhanden.

3.2.2 Freischneider

Der Vergleich zeigt, dass die Maschinen mit Akkumulatorantrieb deutlich geräuschärmer sind: beim Schalleistungspegel 20 bis 25 dB (A) und beim Schalldruckpegel bis zu 25 dB (A) niedriger als bei den Maschinen mit Verbrennungsmotor (siehe Tabelle 4).

3.2.3 Ergebnis Lautstärke-Vergleich

Die Geräuschemissionen der Maschinen mit Verbrennungsmotor sind sehr hoch. Hier besteht durchweg Gehörschutztragepflicht mit ausreichender Dämmung sowie eine Angebots- und/oder Vorsorge-Pflicht beim Betriebs- oder Arbeitsmediziner. In diesem Fall schneiden die akkumulatorenbetriebenen Maschinen deutlich besser ab.

Die Werte, die hier erreicht werden, sind um bis zu 20 dB (A) geringer. Hier werden Schalldruckpegel unter 80 dB (A), auf acht Stunden bezogen, erreicht, so dass gerade bei kürzeren Einsatzzeiten sogar ganz auf Gehörschutz verzichtet werden kann. Die TOP-Maßnahmenhierarchie kann an dieser Stelle vorbildlich greifen.

Es lohnt sich also bei der Auswahl der Maschinen, ganz genau die Werte aus der Bedienungsanleitung vor der Kaufentscheidung anzusehen und zu vergleichen, um die Maschinen herauszufiltern, die am leisesten sind und die zum Konzept des Betriebes passen.

3.3 Vibrationen

Die Belastung des Bedieners durch Vibrationen kann schwere Erkrankungen nach sich ziehen. Dies sind insbesondere Erkrankungen der Nerven und Gefäße. Durch eine ständige Exposition gegenüber Hand-Arm-Vibrationen, beispielsweise beim Bedienen von handgehaltenen Grünpflegemaschinen, kann die Weißfingerkrankheit verursacht werden. Einen wirksamen Schutz gegen Vibrationen kann man nur durch keine Exposition erreichen. Daher ist es hier besonders wichtig, die Grenzwerte aus der LärmVibrationsArbSchV einzuhalten. Für den Vergleich (siehe Tabelle 5) wurden die Werte aus den Bedienungsanleitungen in einen Vibrationsrechner eingegeben, um feststellen zu können, bei welchen Maschinen die längste Bedienzeit bis zum Erreichen des Auslösewertes möglich ist. Die Handgriffe wurden getrennt bewertet.

Tabelle 5: Vibrationen-Vergleich der Heckenscheren und Freischneider

Heckenscheren	Verbrennungsmotor Gerät 1	Verbrennungsmotor Gerät 2	Akku im Gerät 3	Akku im Gerät 4	Rückenakku Gerät 5
Messer	60 cm Länge	60 cm Länge	60 cm Länge	60 cm Länge	60 cm Länge
Vibrationen vorderer Griff	2,0 m/s ²	4,7 m/s ²	1,6 m/s ²	4,0 m/s ²	2,6 m/s ²
Vibrationen hinterer Griff	2,1 m/s ²	5,5 m/s ²	2,5 m/s ²	3,1 m/s ²	3,0 m/s ²
Zeit bis Auslösewert	11 h 20 min	1 h 39 min	8 h	3 h 8 min	5 h 33 min
Zeit bis Expositionsgrenzwert	> 24 h	6 h 37 min	> 24 h	12 h 30 min	22 h 13 min
Freischneider	Verbrennungsmotor Gerät 1	Verbrennungsmotor Gerät 1	Akku im Gerät 3	Akku im Gerät 4	Rückenakku Gerät 5
Vibrationen linker Griff	3,2 m/s ²	3,7 m/s ²	1,2 m/s ²	3,5 m/s ²	1,3 m/s ²
Vibrationen rechter Griff	2,9 m/s ²	3,7 m/s ²	0,7 m/s ²	3,5 m/s ²	1 m/s ²
Zeit bis Auslösewert	4 h 53 min	3 h 39 min	> 24 h	4 h 5 min	> 24 h
Zeit bis Expositionsgrenzwert	> 24 h	6 h 37 min	> 24 h	12 h 30 min	22 h 13 min

3.3.1 Heckenscheren

Die Maschinen mit Verbrennungsmotor sind die mit den Nummern 1 und 2. Erstaunlicherweise hat hier die Maschine 1 gut abgeschnitten. Der Auslösewert wird aber bei den Maschinen mit Akkumulator erst später erreicht. Hier sind Expositionszeiten bis zu 8 Stunden möglich, ohne dass der Auslösewert erreicht wird. Das ermöglicht eine Arbeit mit anderen Grünpflegemaschinen in Kombination. Bei der Bewertung muss man sich immer die Werte für beide Griffe ansehen und dann den Zeitansatz berücksichtigen, bei dem als erstes der Auslösewert erreicht wird.

3.3.2 Freischneider

Bei den Freischneidern/Motorsensen ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei den Heckenscheren. Auch hier sind es zwei der Maschinen mit Akkumulatorantrieb, die eine lange Bedienzeit ermöglichen. In diesen Fällen würde es sogar über 24 Stunden dauern, den Auslösewert zu erreichen.

3.3.3 Ergebnis Vibrationen-Vergleich

Die Vibrationswerte der verschiedenen Maschinen liegen alle im Normbereich der Richtlinie (EG RL „Vibrationen“ (2002/44/EG)). Im Vergleich ist aber erkennbar, dass bei den Maschinen mit Akkumulatorantrieb deutlich längere Expositionszeiten erreicht werden können, ohne dass eine gesundheitliche Schädigung zu erwarten ist. Wichtig ist dies insbesondere deshalb, weil während der Arbeitsschicht meistens noch mit anderen vibrationsauslösenden Maschinen gearbeitet werden muss. Um zu ermitteln, wie viele Stunden insgesamt möglich sind, ist immer zu betrachten, welche Vibrationswerte alle verwendeten Geräte aufweisen und mit welcher maximalen Exposition zu rechnen ist. Für die Ermittlung des Vorsorgebedarfs ist es daher unerlässlich, diese Werte zu kennen.

3.4 Umgang mit Gefahrstoffen

Die zu vergleichenden Maschinen und Geräte werden mit Kraftstoffen betankt und mit Strom betrieben. Der Umgang mit Kraftstoff beim Tanken und beim Befüllen der Geräte ist gefährlich, ebenso wie das Einatmen der Abgase bei der Bedienung. Auch für den Umgang mit Gefahrstoffen hat der Gesetzgeber sogenannte Arbeitsplatzgrenzwerte (AGW) festgelegt, die bei Einhaltung beziehungsweise Unterschreitung einen gesundheitlichen Schaden verhindern sollen.

In der Gefahrstoffverordnung [3] ist das Substitutionsgebot verankert. Das Gebot besagt, dass der Unternehmer prüfen muss, ob es nicht einen weniger gefährlichen Stoff mit vergleichbaren Eigenschaften gibt. Ist das der Fall, so hat er diesen zu verwenden. Darauf haben schon viele Kommunen reagiert und ihre Kraftstoffe auf sogenannten Alkylat- oder Sonderkraftstoff umgestellt. (Siehe Tabelle 6)

Tabelle 6: Vergleich der Gesundheitsschädlichkeit von Kraftstoffen (Quelle: Aspen GmbH)

	Aspen 2-Takt / 4-Takt Typische Werte	Normalbenzin Typische Werte
Benzol VOL%	0,01	3-5
Aromate VOL%	0,1	30-50
Olefine VOL%	0,1	5-10
Schwefel ppm	0,001	100-500

3.4.1 Normalbenzin

Der im Kraftstoff enthaltene Bestandteil Benzol ist ein giftiger Kohlenwasserstoff, der Blutkrebs verursachen kann. Benzol wird inhalativ, oral und über die Haut aufgenommen. Die inhalative Aufnahmequote liegt bei einer längeren Exposition bei circa 50% (möglicherweise bis zu 80%) der Menge, die sich frei in der Luft bewegt. Bei der Aufnahme durch den Mund wird es fast vollständig aufgenommen. Wenn der Stoff über die Haut aufgenommen wird, so werden bis zu 4% der Belastung, die durch die Atmung aufgenommen wird, über die Haut in den Körper gelangen. [4]

In Kraftstoffen sind aber auch noch Aromate, Olefine und Schwefel enthalten. Diese Stoffe sind alle gesundheits- und umweltschädlich. In den konventionellen Kraftstoffen liegen sie in einer hohen Konzentration vor. Das macht den Umgang mit diesen Kraftstoffen sowohl in der flüssigen Form als auch in Form von Ausdünstungen und Abgasen gesundheitsschädlich.

3.4.2 Alkylatkraftstoffe

Die sogenannten Alkylat- oder Sonderkraftstoffe enthalten viel weniger schädliche Substanzen. Trotzdem können sie die Gesundheit beeinträchtigen. Erscheinungen wie Hautreizungen, Schläfrigkeit und Benommenheit können durch sie verursacht werden. Außerdem kann es

beim Verschlucken oder Eindringen in die Atemwege tödlich wirken. Nicht zu vergessen ist die Umweltschädlichkeit.

3.4.3 Akkumulatoren

Die Akkumulatoren sind Batterien und vom Gefahrstoff- und Gefahrgutrecht ebenso erfasst wie die Kraftstoffe. Da sie aber fest verschlossen sind und auch keine Abgase produzieren, sind sie nicht umwelt- und gesundheitsschädlich, solange sie nicht beschädigt sind. Sind sie defekt oder beschädigt, kann hier eine Brand- und Explosionsgefahr entstehen.

3.4.3.1 Ergebnis des Gefahrstoffe-Vergleichs

Wenn man sich an das Substitutionsgebot strikt hält, dann kommt man an der neuen Technik für den Antrieb von Grünpflegemaschinen nicht vorbei. Denn solange die Akkumulatoren nicht unsachgemäß behandelt oder beschädigt werden, geht von ihnen eine deutlich geringere Gefährdung aus.

3.5 Gesamtergebnis

Insgesamt betrachtet ist eine Gefährdung der Gesundheit durch alle Maschinen, die hier verglichen wurden, denkbar - egal welches Antriebssystem verbaut wurde. Aber bei allen verglichenen Messwerten liegen die Vorteile ganz klar auf der Seite der Maschinen mit Akkumulatorantrieb. Das bedeutet, dass hier ein großes Potenzial für die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben liegt.

Für die Erreichung des optimalen Arbeitsplatzes in der Grünpflege gibt es kein Patentrezept. Aber durch den Einsatz der Maschinen mit Akkumulator wird es möglich, die Verhältnisse zu verbessern und das Arbeitsumfeld aufzuwerten. Denn die Mitarbeiter werden durch weniger Lärmbelastungen und Abgase einen Mehrwert erfahren, der sich auch in einer besseren Leistungsfähigkeit niederschlagen kann. Diese positiven Effekte kann man an den Zahlen erahnen, die aus dem Vergleich der Maschinen hervorgegangen sind. Aus Gesprächen mit verschiedenen Mitarbeitern einer Kommune war zu erfahren, dass viele den Einsatz von akkumulatorenbetriebenen Maschinen sehr begrüßen. Sie wissen die geringere Lärm- und Abgasbelastung sehr zu schätzen und wünschen sich einen weiteren Ausbau des Maschinenparks in dieser Richtung.

4 Vorteile des Einsatzes in der kommunalen Grünpflege

Maschinen mit Akkumulatorantrieb haben bereits in den Bauhöfen der kommunalen Grünpflege Einzug gehalten. Die Bewertung der neuen Technik durch die Entscheidungsträger, aber auch durch das Personal, erfolgt jedoch häufig über die Parameter, die sie von den herkömmlichen Maschinen her gewohnt sind. Um eine objektive Beurteilung zu erhalten, ist es deshalb nötig nicht nur die technischen, sondern auch die ergonomischen Rahmenbedingungen zu betrachten und zu bewerten. Dazu ist eine gute Beratung unabdingbar. Die Unternehmen der kommunalen Grünpflege brauchen unabhängig von kommerziellen Interessen Antworten auf Fragen zum Einsatz der in der Anschaffung doch erheblich teureren Akkutechnik im Hinblick auf den praktischen Nutzen für die Arbeit selbst sowie für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Dazu gehört das Wissen um die Tätigkeitsfelder in der kommunalen Grünpflege. Denn es kommt vor, dass Mitarbeiter in den Sommermonaten wochenlang Heckenschneidarbeiten durchführen. Andere wiederum sind ganze Tagesschichten lang mit dem Rasenmäher unterwegs oder im Herbst mit dem Laubblasgerät. Die arbeitstägliche Belastung verringert sich auch nicht, wenn tatsächlich unterschiedliche Arbeiten durchgeführt werden, da die Grünpflegemaschinen (zum Beispiel Heckenschere, Freischneider) ähnliche Belastungen bedeuten. Wenn man sich das bewusst macht, versteht man, dass diese Mitarbeiter vor Gesundheitsgefahren durch den Einsatz der Maschinen geschützt werden müssen.

4.1 Vorteile für die Arbeitgeber

Die Verhütung von Gesundheitsgefahren ist aber nicht der einzige Vorteil, der für Unternehmen der kommunalen Grünpflege sehr interessant ist. Denn sie können auf mehreren Gebieten vom Einsatz der Maschinen mit Akkumulatorantrieb profitieren:

- Die Arbeitsplätze sind aus Gesundheitsschutzsicht besser ausgestattet. Das hat zur Folge, dass die Beschäftigten gesünder bleiben und motivierter arbeiten.
- Durch die geringe Lautstärke kann früher mit Maschinenarbeiten begonnen werden. In § 7 der Geräte- und Maschinenlärmschutzverordnung (32. BImSchV) sind Betriebszeiten für Maschinen geregelt. Darunter fallen fast alle Grünpflegemaschinen mit Verbrennungsmotor.

- Die Wartungen und die Reparaturhäufigkeiten sind geringer. Das bedeutet weniger Zeitausfall durch Fahrten von und zur Werkstatt sowie weniger Ausfall der Maschinen. Dadurch wird ein effizienteres und wirtschaftlicheres Arbeiten möglich.

Bisher gibt es noch keine belastbaren Zahlen, da es noch keine ausreichenden Erfahrungen diesbezüglich in den Werkstätten gibt. Aber aus Gesprächen mit Werkstattleitungen lässt sich bereits ableiten, dass die Maschinen weniger häufig defekt sind und weniger Werkstattaufenthalte benötigen als herkömmliche Maschinen.

- Bei bestimmten Maschinen besteht die Möglichkeit, dass die Pflichtvorsorge nach der ArbMedVV entfällt. Das spart zusätzliche Kosten. Hier sind die Werte im Einzelfall zu prüfen.
- Die Kosten für die Betriebsstoffe verringern sich, weil für die Maschinen kein Kraftstoff mehr eingekauft werden muss.
- Die Lagerung von Sonderkraftstoff/ Normalbenzin wird reduziert oder komplett überflüssig.
- Auflagen für die Lagerung von brennbaren Flüssigkeiten fallen eventuell weg.
- Die Akkus sind zwischen 800 bis 1.500 mal wieder aufladbar. Das bedeutet Kosten von ca. 2.000 Euro bei einer Nutzungsdauer von fünf Jahren, dem gegenüber entstehen ca. 16.500 Euro Kosten für Benzin zuzüglich der Kosten für Schmierstoffe, etc. für denselben Zeitraum.

4.2 Vorteile für die Mitarbeiter

Die Vorteile für die Mitarbeiter liegen ganz klar in der Bedienung der Maschine. Der Wegfall der Abgase und des Lärms bringt eine Umfeldverbesserung mit, die sich auf die Stimmung und das Betriebsklima positiv auswirken kann. Müdigkeitserscheinungen werden weniger. Die Lebensqualität steigt.

- Das Gewicht der Geräte ist geringer und beim Einsatz von rückentragbaren Akkumulatoren auch ergonomisch besser auf den Körper verteilt. Die Belastungen der Arme und Schultern werden verringert. Dadurch ist die Ermüdung nach einem Acht-Stunden-Tag nicht so drastisch wie bei Einsatz von Maschinen mit Verbrennungsmotor. Das kann auch den Unfallschutz erhöhen, denn die meisten Unfälle, zum Beispiel bei Heckenschnittarbeiten, geschehen am Ende der Arbeitsschicht.

- Durch die geringere Lärmbelastung ist das Tragen von Gehörschutz oft nicht mehr zwingend erforderlich. Das kann zu einer Verbesserung des physischen und psychischen Wohlbefindens führen.
- Dadurch, dass die Maschinen weniger Vibrationen an den Bediener abgeben, werden Belastungen der Handgelenke und der Nerven verringert. Das wird gerade kurzfristig dann spürbar, wenn die Hände nicht kribbeln oder sich taub anfühlen.
- Das Einatmen von gesundheitsschädlichen Abgasen ist vorbei. Bei Schnittarbeiten mit der benzinbetriebenen Heckenschere steht der Bediener unmittelbar in den Abgasen der Maschine und muss diese mit einatmen. Durch den Wegfall dieser Abgase sind Folgen wie Benommenheit, Schwindel und Müdigkeit so gut wie ausgeschlossen.
- Beim Umgang mit dem Kraftstoff, also zum Beispiel beim Befüllen der Maschinen, können Gefahrstoffe in den Körper aufgenommen werden. Dies fällt nun weg.
- Der Startvorgang der Maschinen ist mit Knopfdruck sehr komfortabel. Die kraftraubenden Startvorgänge mit Reversierstarter entfallen, damit reduziert sich die Ermüdung. Besonders ältere Beschäftigte wissen das zu schätzen.
- Die Arbeiten sind nicht so störend für die Anwohner der Grünflächen. Der Stresslevel bei den Mitarbeitern sinkt dadurch.

Bisher ist es häufig der Fall, dass Beschäftigte der kommunalen Grünpflegebetriebe beschimpft, manchmal sogar tätlich angegriffen werden, weil sich die Menschen im Umfeld durch die Arbeiten gestört fühlen. Die psychische Belastung aus den Konfrontationen mit Bürgern kann langfristig durchaus krank machen. Dem kann mit dem Einsatz der akkulatorbetriebenen Maschinen ein Stück weit abgeholfen werden.

Insgesamt ist es möglich, die physische und die psychische Belastung der Mitarbeiter zu reduzieren und eine Verbesserung der Arbeitssituation zu erreichen, die sich auch langfristig auf arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten positiv auswirken kann. In den nächsten Jahren ist eine Veränderung in den Betrieben zu erwarten. Es dauert erfahrungsgemäß einige Zeit bis Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz greifen und messbare Ergebnisse vorliegen.

4.3 Vorteile für die Bürger und die Umwelt

Die Bürger und auch die Umwelt profitieren von den leiseren Maschinen, denn es gibt durch sie keine Ruhestörungen von dem bisherigen Ausmaß mehr.

Die Abgasemissionen, die eine Geruchsbelästigung auch in den Wohnräumen verursachen können, werden verringert und damit wird das Stadtklima geschont. Die Umwelt profitiert weiter davon, dass keine fossilen Brennstoffe oder Ähnliches benötigt werden, außer denen, die zur Herstellung des Stroms verbraucht werden.

Durch diese gut zu vermittelnden, politischen Argumente zur Bürger- und Umweltnähe sind die Grünflächenämter der Kommunen bereits sensibilisiert, für die Mitarbeiter als auch für die Menschen in den Städten und Gemeinden aktiv zu werden.

5 Nachteile des Einsatzes in der kommunalen Grünpflege

Natürlich haben alle Dinge immer zwei Seiten, die betrachtet werden müssen. So ist es hier nicht anders. Der größte Nachteil sind derzeit noch die hohen Anschaffungskosten. Sie schrecken viele Unternehmen der kommunalen Grünpflege ab, weil im Zuge der allgemeinen Einsparungsmaßnahmen wenig Geld zu Verfügung steht. Diese Investitionen werden sich aber langfristig durch weniger Kosten im Unterhalt und auch in der wirtschaftlicheren Arbeitsweise wieder relativieren. Ebenfalls sind hier die positiven Effekte auf die Gesundheit der Mitarbeiter zu erwarten, die dazu führen können, dass weniger Geld ausgegeben werden muss.

Ein Nachteil ist auch, dass es derzeit noch schwierig ist Systemkomponenten zu kombinieren. Jeder Hersteller hat sein eigenes Konzept. Doch wenigstens funktioniert es, dass man von einem Hersteller ältere Akkumulatoren mit neuen Maschinen und umgekehrt benutzen kann. Es wäre wünschenswert, wenn es zeitnah eine praxistaugliche Lösung für diese Problematik gäbe. Denn ein Herstellerwechsel zieht immer einen kompletten Wechsel des Equipments nach sich. Deshalb ist es in diesem Zusammenhang auch sehr wichtig, die Maschinen vor dem Kauf sorgfältig auszuwählen.

Ein zusätzliches Problem sind die Angaben in den Bedienungsanleitungen. Sie sind nicht so leicht miteinander zu vergleichen. Eine einheitliche Angabe der Leistung wie bei den Verbrennungsmotoren wäre hilfreich.

Der Zeitfaktor bei der Umstellung ist ein häufig benannter Nachteil von Unternehmen und Führungskräfte. Wenn neue Maschinen und Geräte eingesetzt werden sollen,

werden eine Umstellungsphase und eine Eingewöhnung der Beschäftigten benötigt. Es gilt Hemmschwellen abzubauen und Vorurteile zu diskutieren. Außerdem ist bei der Auswahl der Maschinen wichtig, dass eine Erprobungsphase von mindestens einer Woche eingeplant wird, um die ausgewählten Maschinen auf die angegebenen Parameter in der Praxis zu überprüfen. Dazu gehört auch, dass man testet, ob und wie sie zu den Arbeitsverfahren im Betrieb passen und ob hier eventuelle Anpassungsmaßnahmen erforderlich werden, um effizient zu arbeiten. Der Umgang mit den Testgeräten benötigt eine gute Einweisung. Dazu gehört das richtige Anlegen der Tragegestelle oder der Gürtel für die Akkus genauso wie die Aufklärung, wie und was mit den Maschinen möglich ist und was nicht. Den Beschäftigten muss die Bedienungsanleitung zugänglich gemacht und erklärt werden. Der sichere Umgang mit den Akkus ist einzuüben.

Bei der Neustrukturierung des Maschinenparks ist es ebenfalls wichtig, die Arbeitsverfahren und die Arbeitsorganisation auf den Prüfstand zu stellen. Akzeptanz für den Einsatz neuer oder andersartiger Maschinen und Geräte erhält man wohl nur dann, wenn die Menschen, die damit arbeiten müssen, dies auch vernünftigerweise können und wollen – sprich in der Vorbereitungsphase beteiligt werden. Um dies zu erreichen, ist eine offene Kommunikation im Betrieb erforderlich, bei der die Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, sich an den Entscheidungsprozessen aktiv zu beteiligen.

Auch dafür wird wiederum Zeit benötigt, um die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen.

Der Transport der Akkumulatoren erfordert ebenfalls besondere Sorgfalt und eine eventuelle Neustrukturierung der bestehenden Ladungssicherung. Hierzu benötigen die Mitarbeiter Unterweisungen. Es sind also viele Vorarbeiten notwendig, um ein positives Endergebnis zu erreichen.

5.1 Lithium-Ionen-Akkumulatoren enthalten Gefahrstoffe

Der größte Nachteil sind der Akkumulator selbst und seine Behandlung. Hier ist Aufklärung notwendig. Der Umgang mit den Akkus ist an sich ungefährlich, wenn man die nötige Sorgfalt walten lässt. Trotzdem ist es wichtig zu wissen, dass die Lithium-Ionen-Akkumulatoren nach dem Gefahrstoffrecht behandelt werden müssen. Denn im Inneren befinden sich ätzende Flüssigkeiten, die beim Austreten zum Beispiel Verätzungen der Haut verursachen können. Ebenfalls gefährlich kann ein innerer oder äußerer Kurzschluss des Akkumulators werden, denn dadurch können ein Brand oder sogar eine Explosion verursacht werden.

5.2 Gefahrstoffrecht/ADR/Handwerkerregelung

Das Europäische Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße (ADR => Accord européen relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route) regelt den Transport von gefährlichen Gütern im Straßenverkehr und gilt in der gesamten EU. [5] Für Deutschland sind die Regelungen der ADR über das Gefahrgutbeförderungsgesetz und zum Beispiel die Gefahrgutverordnung in nationales Recht umgesetzt. In den genannten Vorschriften werden die Transporte auf den Straßen vom Hersteller eines Produktes über den Händler bis zum Kunden behandelt.

5.3 Innerbetrieblicher Transport

Für den Transport innerhalb eines Betriebes zum Beispiel zum Zweck der Versorgung von Baustellen gilt die sogenannte Handwerkerregelung für den Transport von gefährlichen Gütern, in diesem Fall von Kraftstoffen oder Akkumulatoren. Hier wird anhand der Verpackungsgruppen festgelegt, in welcher Umverpackung ein Gefahrstoff transportiert werden darf. Die Lithium-Ionen-Akkumulatoren gehören in die Verpackungsgruppe 2. Das bedeutet, dass die vom Hersteller gelieferte Originalverpackung als Transportverpackung zu verwenden ist.

Bei den zu transportierenden Mengen richtet sich die Höchstmenge nach dem Berechnungsfaktor. (Siehe Tabelle 7)

Tabelle 7: Auszug aus der 1000-Punkte-Regel (Quelle: B29 Gefahrgut sicher transportieren, SVLFG)

"1000-Punkte-Regel"					
Unter diese Erleichterung fallen Transporte von Gefahrgut in geringer Menge. Folgende Höchstmengen sind einzuhalten:					
Gefahrgutbezeichnung/Handelsname	VG	Stoff (UN) Nummer	Klasse	Höchstmenge	Berechnungsfaktor
Kraftstoffe:					
Benzin/Benzin-Gemisch	II	1203	3	333 Liter	3
Diesel	III	1202	3	1000 Liter	1
Sonderkraftstoffe:					
Alkylatbenzin	II	1203 oder 1268	3	333 Liter	3
Gase:					
Flüssigstickstoff (Besamungstechniker)	•	1977	2	1000 kg	1
"Kyrobehälter" - Sondervorschriften 345, 346, 593 beachten!					
Propan (verflüssigt)	•	1978	2	333 kg	3
Acetylen (unter Druck gelöst)	•	1001	2	333 kg	3
Sauerstoff (verdichtet)	•	1072	2	1000 kg	1
Spraydosen (brennbar)	•	1950	2	333 kg	3
Sonstiges:					
Gaspatronen (brennbar)	•	2037	2	333 kg	3
Li-Ionen-Akkus	II	3480/3481	9	333 kg	3
Jagdmunition (Transport nach Angaben Munitionshersteller)	•	0012	1.4 S	unbegrenzt	
PSM-Konzentrat	siehe jeweiliges Sicherheitsdatenblatt				
PSM-Brühe	kann Gefahrgut sein, Einzelfall prüfen!				
Gülle/Substratrückstände aus Biogasanlagen	freigestellt 2-9.1 RSEB				

Dieser Faktor (siehe rechte Spalte der Tabelle) ist bei den Akkumulatoren 3. Das heißt, dass das zu transportierende Gewicht in kg der Akkumulatoren mit 3 multipliziert wird. Das Ergebnis ist die Punktzahl. Liegt sie unter 1.000 Punkten, kann der Transport nach den erleichterten Bedingungen der ADR durchgeführt werden. Bei den Akkumulatoren ist die 1.000-Punkte-Regel eingehalten, wenn man nicht mehr als 333 kg befördert. Werden mehrere Gefahrstoffe befördert, müssen ihre jeweiligen Punktwerte addiert werden und als Summe ebenfalls unterhalb von 1.000 Punkten liegen. Zu beachten sind auch die entsprechenden Maschinen. Beim Transport des Akkus in der Maschine muss das Gewicht der Maschine zum Akkumulatorgewicht hinzugezählt werden. Sollten dadurch die Punkte überschritten werden, so ist anzuraten den Akkumulator von der Maschine zu trennen.

Die Ladungssicherung spielt eine besondere Rolle beim Gefahrguttransport. Die Originalverpackung besteht meistens aus einfachem Karton. Dieser soll die Pole des Akkumulators vor einem Kurzschluss schützen. Das allein reicht aber als Ladungssicherung nicht. Denn der Akkumulator darf sich bei den normalen Fahrbewegungen eines Fahrzeuges nicht bewegen. Etwa durch Stöße können Schäden entstehen, die man von außen nicht erkennt. Deshalb empfiehlt es sich, eine zusätzliche Transportverpackung zu verwenden und diese form-schlüssig auf dem Fahrzeug zu verstauen.

Bei einem Transport im Rahmen der 1.000-Punkte-Regel soll außerdem mindestens ein 2 Kilogramm ABC-Feuerlöscher zur Bekämpfung von Entstehungsbränden mitgeführt werden. Er muss an einer leicht zugänglichen Stelle im Fahrzeug befestigt sein und ist alle zwei Jahre zu prüfen.

Für den Transport sind die verantwortlichen Mitarbeiter zu unterweisen. Diese Unterweisungen müssen vom Unternehmer selbst oder vom Gefahrgutbeauftragten durchgeführt werden. Dabei sind die Beschäftigten, die mit dem Transport von Akkumulatoren betraut sind, vor der Übernahme von Pflichten über die Anforderungen im Hinblick auf den Transport zu unterweisen. Dazu gehört eine allgemeine Unterweisung zum Umgang mit gefährlichen Gütern und eine Sicherheitsunterweisung. Dabei sind die möglichen Gefahren im Umgang zum Beispiel mit den Akkumulatoren zu erklären. Die Beschäftigten müssen mit den im Notfall nötigen Maßnahmen vertraut gemacht werden. Die Dokumentation zu diesen Unterweisungen ist mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

5.4 Aufladen und Lagerung von Akkumulatoren

Gefährlich für den Akkumulator ist neben dem Transport vor allem der Ladevorgang.

5.4.1 Aufladen von Akkumulatoren

Beim Aufladen der Akkumulatoren ist darauf zu achten, dass keine Überladung stattfindet. Defekte Akkumulatoren dürfen nicht aufgeladen werden. Die Umgebung, in der die Ladevorgänge erfolgen, soll kühl, trocken und gut zu lüften sein. Eine nichtbrennbare Unterlage ist erforderlich. Ladegeräte und Akkumulatoren nicht über Nacht am Stromnetz belassen. Bei einem etwaigen Defekt kann es zu Bränden kommen. Bevor man Akkumulatoren aufladen kann, sollen sie abkühlen - auch dann, wenn die Ladegeräte über eine automatische Abschaltung verfügen.

Die Ladegeräte werden von den Herstellern passend zu den Akkumulatoren mitgeliefert. Sie sind je nachdem Schnelllader oder Normallader. Die Ladegeräte müssen wie alle elektrischen Geräte einmal im Jahr von einer Elektrofachkraft [6] geprüft werden, was für die Grünpfleegeräte ebenfalls gilt.

Die Geräte, welche Nässe und Staub ausgesetzt sind, sollten mindestens tropfwassergeschützt (IP X2) ausgeführt sein. Wenn sie für Feuchtbereiche nicht geeignet sind, sind die Beschäftigten darauf hinzuweisen, dass die Geräte nicht im Außenbereich betrieben werden dürfen. Die Überprüfungen und deren Ergebnisse sind zu dokumentieren.

5.4.2 Einlagern von Akkumulatoren

Der Ort zum Einlagern der Akkumulatoren für einen längeren Zeitraum ist auf jeden Fall kühl, aber frostfrei, und trocken zu halten. Die Akkumulatoren sollen nicht komplett entleert gelagert werden. Sie können danach eventuell nicht mehr ihre volle Kapazität erreichen. Die meisten Akkumulatoren sollen komplett aufgeladen werden, bevor sie für längere Zeit, wie zum Beispiel die Winterpause, nicht benutzt werden. Während der Lagerung sinkt der Ladezustand langsam ab und pendelt sich dann etwa bei der Hälfte ein. Richtig gelagert können sie den Winter gut überstehen und sind im nächsten Frühjahr wieder voll einsatzfähig.

5.5 Benutzung

Bei der Benutzung von Akkumulatoren ist darauf zu achten, dass sie nicht überlastet und dadurch zu heiß

werden. Sie sind vor mechanischen Beschädigungen zu schützen. Falls es doch einmal zu einem Schaden kommt, sind die Akkumulatoren am besten unter Verwendung von Persönlicher Schutzausrüstung in eine mit Quarzsand gefüllte Metallwerkzeugkiste zu legen, so sicher zu transportieren und zur Entsorgung zu bringen.

Die meisten Akkumulatoren sind mittlerweile gegen Spritzwasser geschützt. Es ist trotzdem Vorsicht geboten, damit keine Nässe ins Innere eindringen kann. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Regen, Nebel oder sonstige Feuchtigkeit unterschiedliche Intensitäten haben können. Manche Hersteller bieten für rückertragbare Akkumulatoren Schutzhüllen an, um sie beim Einsatz und/oder beim Transport vor Nässe zu schützen. Wenn Akkumulator und Maschine während der Arbeit feucht geworden sind, müssen sie am Abend getrocknet werden.

Das Laden der Akkumulatoren darf auch auf Baustellen grundsätzlich nur in trockenen Bereichen stattfinden. Um sich vor Stromschlägen zu schützen, ist auf jeden Fall das Lesen und Beachten der Bedienungsanleitung erforderlich.

5.6 Entsorgung

Die Batterieverordnung regelt in Deutschland die Rücknahme und Entsorgung der Akkumulatoren und Batterien. Wenn Akkumulatoren nicht mehr verwendet werden können, gehören sie nicht in den Restmüllbehälter. Sie sind sehr umweltschädlich und müssen deshalb dem Batterierecycling zugeführt werden. Der Unternehmer gibt deshalb die verbrauchten Akkumulatoren dem Fachhändler zurück.

6 Zusammenfassung

Abschließend kann als Ergebnis festgehalten werden, dass die Vorteile des Einsatzes von Maschinen mit Akkumulatoren für den Arbeitsschutz und die gesundheitliche Förderung in den Betrieben der kommunalen Grünpflege klar überwiegen. Hieraus kann der Rückschluss gezogen werden, dass es auch in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus positiven Einfluss auf die Gesundheit der Unternehmer und Beschäftigten haben wird, wenn sie dieser neuen technologischen Entwicklung folgen.

Sicherlich ist es erforderlich, alle Parameter der Maschinen genau zu vergleichen, um herauszufiltern, welche die gesundheitsförderliche Wirkung mit einer wirtschaftlich sinnvollen Nutzung verbinden.

Es kann erforderlich werden, dass Arbeitsverfahren überdacht werden, um mit einer weniger starken Maschine, aber dadurch auch weniger schädlichen Einwirkung von Lärm, Vibration oder Gewicht, ein gleich gutes Ergebnis zu erzielen.

In der Kombination verschiedener Maschinengrößen liegt die Möglichkeit, die Beschäftigten körperlich mehr zu entlasten.

Cornelia Lucht
Conny.lucht@googlemail.com

Quellen

- [1] ArbSchG 07.08.1996 §§ 3 und 5.
- [2] Bedienungsanleitungen: Firma Husqvarna 536LiHD60X, 536 LiRX, 555FXT, 226HD60S, Firma Stihl HSA 94T, HS 56 C-E, FSA 90, FS 490 C-EM, Firma PELLENCE Helion und Excelion 2000 (Stand Juni/Juli 2017).
- [3] Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) Stand: April 2017.
- [4] <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRGS/pdf/910/910-benzol> [06.07.2017]
- [5] ADR 2017/2018 BGBl. 2017 II S. 1529.
- [6] Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz 1.4 Elektrische Anlagen und Betriebsmittel in der Fassung vom 1. Mai 2017 der SVLFG.

Das Recht auf Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen für Menschen mit Behinderungen im Sozialverwaltungsverfahren

Karl Friedrich Köhler

Das am 01.05.2002 in Kraft getretene Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) ist mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts vom 19.07.2016 (BGBl. I, S. 1757) unter Berücksichtigung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) weiterentwickelt und an die gesellschaftlichen und technischen Veränderungen angepasst worden. Mit den Neuregelungen sollen zum einen die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und die Barrierefreiheit der öffentlichen Verwaltung des Bundes verbessert werden; zum anderen sollen die Bundesbehörden künftig vermehrt Informationen in „Leichter Sprache“ bereitstellen und ab dem Jahr 2018 Bescheide sogar in Leichter Sprache erläutern. Die Regelungen zur Leichten Sprache finden entsprechende Anwendung im Sozialverwaltungsverfahren und bei der Ausführung von Sozialleistungen.

1 Einleitung

Ziel des Sozialstaates muss es sein, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern bzw. da, wo sie bestehen, zu beseitigen, um die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten und deren selbstbestimmte Teilhabe zu ermöglichen. Für den Bereich des öffentlichen Rechts enthält das BGG [1] spezielle Regelungen gegen die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen, die sich unter dem Leitgedanken der Barrierefreiheit [2] und in neuerer Zeit auch der Inklusion [3] zusammenfassen lassen.

Barrierefrei sind nach § 4 Satz 1 BGG bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind.“ Barrierefreiheit besteht also auch darin, dass für seh-, hör-, sprach- und geistig behinderte Menschen jeweils geeignete Wahrnehmungs- und Kommunikationsformen angelegt und unterstützt werden. [4]

Mit dem BGG wurde ein weiterer Schritt zur Konkretisierung des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG vollzogen, wonach niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. [5]

Obwohl das BGG grundsätzlich als geeignet erscheint, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Bereich des öffentlichen Rechts und der Bundesverwaltung zu gewährleisten, gab es in der Vergangenheit bei der Rechtsauslegung doch immer wieder Unsicherheiten, was insbesondere die 2013/2014 im Rahmen des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung [6] zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-

BRK) „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ durchgeführte Evaluation des BGG zeigt. [7]

Ziel der mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts vom 19.07.2016 einhergehenden Novellierung ist es daher, die durch Regelungslücken aufgetretenen Unsicherheiten künftig zu vermeiden und insbesondere der zwischenzeitlich auch von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierten und seit dem 26.03.2009 innerstaatlich verbindlichen UN-BRK [8] gerecht zu werden.

Die Novellierung verpflichtet den Bund zur Herstellung von Barrierefreiheit in den Bereichen, für die er bei der Umsetzung selbst verantwortlich ist. Ein Ziel ist es dabei, Lücken im Recht bei der barrierefreien Kommunikation für Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen zu schließen. Die Novellierung des BGG zielt auch darauf ab, ein Schlichtungsverfahren einzuführen, das künftig Verbandsklagen [9], die sich gegen Träger öffentlicher Gewalt nach § 1 Abs. 2 Satz 1 BGG richten, vorgeschaltet ist und daneben für Einzelpersonen zur Verfügung steht.

2 Änderungen des BGG, SGB I und SGB X

Mit Art. 1 Nrn. 11 - 14 sowie den Art. 3 und 4 des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts werden im BGG, SGB I und SGB X Anpassungen an bisherige Regelungen des BGG zur Kommunikation von Menschen mit Hör-, Seh- und Sprachbehinderungen sowie von Menschen mit geistigen Behinderungen vorgenommen.

1. Art. 1 Nrn. 11 - 14 des Gesetzes fassen §§ 9 – 12 BGG wie folgt neu:

- § 9 Abs. 1 BGG: „Menschen mit Hörbehinderungen und Menschen mit Sprachbehinderungen haben nach Maßgabe der Rechtsverordnung nach Abs. 2 das Recht, mit Trägern öffentlicher Gewalt [10] im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 zur Wahrnehmung eigener Rechte im Verwaltungsverfahren in Deutscher Gebärdensprache, mit lautsprachbegleitenden Gebärden oder über andere geeignete Kommunikationshilfen zu kommunizieren. Auf Wunsch der Berechtigten stellen die Träger öffentlicher Gewalt die geeigneten Kommunikationshilfen im Sinne des Satzes 1 kostenfrei zur Verfügung oder tragen die hierfür notwendigen Aufwendungen.“
- § 9 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 werden wie folgt gefasst: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt durch Rechtsverordnung [11] ... „1. Anlass und Umfang des Anspruchs auf Bereitstellung von geeigneten Kommunikationshilfen, 2. Art und Weise der Bereitstellung von geeigneten Kommunikationshilfen, 3. die Grundsätze für eine angemessene Vergütung oder eine Erstattung von notwendigen Aufwendungen für den Einsatz geeigneter Kommunikationshilfen und 4. die geeigneten Kommunikationshilfen im Sinne des Abs. 1.“
- Nach § 10 wird folgender § 11 eingefügt: „Träger öffentlicher Gewalt im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 sollen Informationen vermehrt in Leichter Sprache [12] bereitstellen. Die Bundesregierung wirkt darauf hin, dass die in Satz 1 genannten Träger öffentlicher Gewalt die Leichte Sprache stärker einsetzen und ihre Kompetenzen für das Verfassen von Texten in Leichter Sprache auf- und ausgebaut werden.“
- Der bisherige § 11 wird § 12 und im Wesentlichen durch die Einfügung eines Abs. 2 wie folgt geändert: „Träger öffentlicher Gewalt im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 gestalten ihre allgemeinen, für die Beschäftigten bestimmten Informationsangebote im Intranet sowie ihre elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe, einschließlich Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung und elektronischen Aktenführung, schrittweise barrierefrei. Hierzu ist die Barrierefreiheit entsprechend den allgemein anerkannten Regeln der Technik, insbesondere bei Neuanschaffungen, Erweiterungen und Überarbeitungen, bereits bei der Planung, Entwicklung, Ausschreibung und Beschaffung zu berücksichtigen. Von dem Gebot der barrierefreien Gestaltung kann abgesehen werden, wenn die barrierefreie Gestaltung unverhältnismäßigen technischen Aufwand erfordert. Die Regelungen zur behinderungsgerechten Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten zu Gunsten von Menschen

mit Behinderungen in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere im Neunten Buch Sozialgesetzbuch, bleiben unberührt. Die obersten Bundesbehörden erstellen bis zum 30.06.2021 Berichte über den Stand der Barrierefreiheit der Informationsangebote und Verwaltungsabläufe nach Satz 1 und verbindliche und überprüfbare Maßnahmen- und Zeitpläne zum weiteren Abbau von Barrieren.“

2. Art. 3 des Gesetzes ändert § 17 Abs. 2 SGB I dahingehend, dass

- in Satz 1 die Wörter „hörbehinderte Menschen“ durch die Wörter „Menschen mit Hörbehinderungen und Menschen mit Sprachbehinderungen“ und die Wörter „Gebärdensprache zu verwenden“ durch die Wörter „in Deutscher Gebärdensprache, mit lautsprachbegleitenden Gebärden oder über andere geeignete Kommunikationshilfen zu kommunizieren“ ersetzt werden.
 - in Satz 2 die Wörter „Gebärdensprache und anderer“ gestrichen werden, das Semikolon durch einen Punkt ersetzt wird und die Wörter „§ 19 Abs. 2 Satz 4 des Zehnten Buches gilt entsprechend“ gestrichen werden und folgender Satz angefügt wird: „§ 5 der Kommunikationshilfenverordnung in der jeweils geltenden Fassung gilt entsprechend.“
 - nach Abs. 2 sodann folgender Abs. 2a eingefügt wird: „§ 11 des Behindertengleichstellungsgesetzes gilt in seiner jeweils geltenden Fassung bei der Ausführung von Sozialleistungen entsprechend.“
- ### 3. Art. 4 des Gesetzes ändert § 19 SGB X wie folgt:
- Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst: „Menschen mit Hörbehinderungen und Menschen mit Sprachbehinderungen haben das Recht, in Deutscher Gebärdensprache, mit lautsprachbegleitenden Gebärden oder über andere geeignete Kommunikationshilfen zu kommunizieren; Kosten für Kommunikationshilfen sind von der Behörde oder dem für die Sozialleistung zuständigen Leistungsträger zu tragen.“ [13]
 - Folgender Satz wird angefügt: „§ 5 der Kommunikationshilfenverordnung in der jeweils geltenden Fassung gilt entsprechend.“
 - Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt: „§ 11 des Behindertengleichstellungsgesetzes gilt in seiner jeweils geltenden Fassung für das Sozialverwaltungsverfahren entsprechend.“

- In Absatz 2 Satz 4 werden nach den Wörtern „Übersetzer herangezogen hat,“ die Wörter „die nicht Kommunikationshilfe im Sinne von Absatz 1 Satz 2 sind,“ eingefügt.

3 Geltung der Kommunikationshilfenverordnung (KHV)

Die ursprünglich in § 1 Abs. 2 KHV a. F. enthaltene Formulierung, wonach der Berechtigte seinen Anspruch nach § 9 Abs. 1 BGG gegenüber jeder „Behörde der Bundesverwaltung“ geltend machen kann, hatte zu Irritationen geführt, weil unter einer „Behörde der Bundesverwaltung“ durchaus zunächst einmal nur eine solche der bundesunmittelbaren Verwaltung unter Ausklammerung der rechtlich selbständigen Körperschaften des öffentlichen Rechts verstanden werden konnte. Nunmehr heißt es in § 1 Abs. 2 KHV: „Die Berechtigten können ihren Anspruch nach § 9 Abs. 1 BGG gegenüber jedem Träger öffentlicher Gewalt im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 BGG geltend machen“. In der zuletzt genannten Vorschrift werden diese Träger öffentlicher Gewalt bezeichnet, nämlich als die Dienststellen und sonstigen Einrichtungen der Bundesverwaltung, einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Beliehene und sonstige Bundesorgane, soweit sie öffentlich-rechtliche Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

Der Anspruch richtet sich aber nicht gegen die Gerichte [14] und offenbar auch nicht gegen die Landesverwaltungen, einschließlich der landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, auch wenn sie Bundesrecht ausführen, denn von diesen Verwaltungen ist in § 1 Abs. 2 KHV nicht die Rede (die Vorschrift verweist lediglich auf § 1 Abs. 2 Satz 1 BGG). Verfassungsrechtlich ist diese Einschränkung geboten, denn der Bund besitzt keine ausschließliche Gesetzgebungskompetenz auf dem Gebiet des Verwaltungsverfahrensrechts (vgl. Art. 84 Abs. 1, 125b Abs. 2 GG). Demzufolge haben die Bundesländer insoweit eigene Regelungen erlassen:

- Baden-Württemberg: Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Landes-Behindertengleichstellungsgesetz – L-BGG) vom 17.12.2014, in Kraft getreten am 01.01.2015, Gesetzblatt für Baden-Württemberg, Nr. 25/2014, S. 819-823.
- Bayern: [15] Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz – BayBGG) vom 09.07.2003, in Kraft getreten am 01.08.2003, geändert am 22.07.2014, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Nr. 15/2003, S. 419-

426; Bayerische Verordnung zur Verwendung der Deutschen Gebärdensprache und anderer Kommunikationshilfen im Verwaltungsverfahren und in der Kommunikation mit der Schule (Bayerische Kommunikationshilfenverordnung – BayKHV) vom 24.07.2006, in Kraft getreten am 01.09.2006, geändert am 27.11.2012, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Nr. 15/2006, S. 432-433.

- Berlin: Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung (Landesgleichberechtigungsgesetz – LGBG) vom 17.05.1999, in Kraft getreten am 29.05.1999, neu gefasst am 28.09.2006, geändert am 29.12.2010, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, Nr. 21/1999, S. 178-182, Neufassung: Nr. 35/2006, S. 957-960; Verordnung zur Verwendung der Deutschen Gebärdensprache und anderer Kommunikationshilfen für die Kommunikation in der Schule (Schulkommunikationsverordnung – Schul-KommV) vom 11.03.2008, in Kraft getreten am 30.03.2008, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, Nr. 7/2008, S. 81.
- Brandenburg: Gesetz des Landes Brandenburg zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Brandenburgisches Behindertengleichstellungsgesetz – BbgBGG) vom 11.02.2013, in Kraft getreten am 13.02.2013, geändert am 11.03.2013, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg, Teil I, Nr. 5/2013, S. 1-7.
- Bremen: Bremisches Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz – BremBGG) vom 28.12.2003, in Kraft getreten am 24.12.2003, geändert am 02.08.2016, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen, Nr. 50/2003, S. 413 ff.
- Hamburg: Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (HmbGGbM) vom 10.03.2005, in Kraft getreten am 21.03.2005, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Nr. 10/2005, S. 75-79; Verordnung zur Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen im Verwaltungsverfahren (Hamburgische Kommunikationshilfenverordnung – HmbKHVO) vom 14.11.2006, in Kraft getreten am 18.11.2006, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Nr. 47/2006, S. 540-541.
- Hessen: Hessisches Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Hessisches Behinderten-Gleichstellungsgesetz – HessBGG) vom 20.12.2004, in Kraft getreten am 24.12.2004, geändert am 13.12.2012, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I, Nr. 23/2004, S. 482-487; Verordnung zur Ausführung des Hessischen Behinderten-Gleichstellungsgesetzes (HessBGGAV) vom

29.10.2010, in Kraft getreten am 26.11.2010, geändert am 21.11.2014, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I, Nr. 19/2010, S. 369.

■ Mecklenburg-Vorpommern: Gesetz zur Gleichstellung, gleichberechtigten Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderungen (Landesbehindertengleichstellungsgesetz – LBGG M-V) vom 10.06.2006, in Kraft getreten am 01.08.2006, geändert am 24.10.2012, Gesetz- und Verordnungsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2006, S. 539 ff.; Verordnung zur Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen im Verwaltungsverfahren nach dem Landesbehindertengleichstellungsgesetz (Kommunikationshilfverordnung Mecklenburg-Vorpommern – KHVO M-V) vom 17.07.2007, in Kraft getreten mit Wirkung vom 01.01.2007, Gesetz- und Verordnungsblatt für Mecklenburg-Vorpommern, Nr. 12/2007, S. 269-270.

■ Niedersachsen: Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (Niedersächsisches Behindertengleichstellungsgesetz – NBGG) vom 25.11.2007, in Kraft getreten am 01.01.2008, geändert am 03.04.2014, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Nr. 37/2007, S. 661-664.

■ Nordrhein-Westfalen: Gesetz des Landes Nordrhein-Westfalen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen – BGG NRW) vom 11.12.2003, in Kraft getreten am 01.01.2004, geändert am 14.06.2016, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen, Nr. 57/2003, S. 766 ff.; Verordnung zur Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (Kommunikationsunterstützungsverordnung Nordrhein-Westfalen5 – KHV NRW) vom 15.06.2004, in Kraft getreten am 01.07.2004, geändert am 14.06.2016, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen, Nr. 21/2004, S. 201 ff.

■ Rheinland-Pfalz: Landesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (LGGBehM) vom 04.12.2002, in Kraft getreten am 01.01.2003, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz, Nr. 21/2002, S. 481-495.

■ Saarland: Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Saarland (Saarländisches Behindertengleichstellungsgesetz – SBGG) vom 26.11.2003, in Kraft getreten am 19.12.2003, geändert am 15.07.2015, Amtsblatt des Saarlandes 2003, S. 2987 ff.; Verordnung zum Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Saarland (Saarländische Behindertengleichstellungsverordnung – SBGVO) vom

19.09.2006, in Kraft getreten am 29.09.2006, geändert am 12.09.2016, Amtsblatt des Saarlandes, Nr. 42/2006, S. 1698 ff.

■ Sachsen: Gesetz zur Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Integrationsgesetz – SächsIntegrG) vom 23.04./28.05.2004, in Kraft getreten am 26.06.2004, geändert am 14.07.2005, Fundstelle: Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Nr. 8/2004, S. 196-200; Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen im Verwaltungsverfahren (Sächsische Kommunikationshilfenverordnung – SächsKHiFVO) vom 20.10.2007, in Kraft getreten am 25.11.2007, Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Nr. 13/2007, S. 499 f.

■ Sachsen-Anhalt: Gesetz des Landes Sachsen-Anhalt zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt – BGG LSA) vom 16.12.2010, in Kraft getreten am 28.12.2010, Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Sachsen-Anhalt, Nr. 28/2010, S. 584-591; Verordnung zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Sachsen-Anhalt (Behindertengleichstellungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt – BGGVO LSA) vom 23.02.2012, in Kraft getreten am 01.03.2012, Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Sachsen-Anhalt, Nr. 6/2012, S. 71 ff.

■ Schleswig-Holstein: Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in Schleswig-Holstein (Landesbehindertengleichstellungsgesetz – LBGG) vom 16.12.2002, in Kraft getreten am 21.12.2002, neu gefasst am 18.11.2008, Gesetz- und Verordnungsblatt Schleswig-Holstein, Nr. 14/2002, S. 264-266, Neufassung: Nr. 19/2008, S. 582-585.

■ Thüringen: Thüringer Gesetz zur Gleichstellung und Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen (ThürGIG) vom 16.12.2005, in Kraft getreten am 24.12.2005, geändert am 18.11.2010, Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen, Nr. 17/2005, S. 383-387; Verordnung zur Ausführung des Thüringer Gesetzes zur Gleichstellung und Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen (ThürGIGAVO) vom 04.05.2007, in Kraft getreten am 01.06.2007, geändert am 15.05.2012, Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen, Nr. 4/2007, S. 69-72.

4 Inhalt der zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 25.11.2016 (BGBl. I S. 2659) geänderten Kommunikationshilfenverordnung vom 17.07.2002 (BGBl. I S. 2650)

4.1 Allgemeines

Die Verordnung [16] gilt gem. ihrem § 1 Abs. 1 für alle Menschen mit Hör- oder Sprachbehinderungen nach Maßgabe des § 3 BGG, die als „Beteiligte“ (vgl. die Legaldefinition in § 12 SBG X) eines „Verwaltungsverfahrens“ (vgl. die Legaldefinition in § 8 SGB X) zur Wahrnehmung eigener Rechte für die mündliche Kommunikation im Verwaltungsverfahren einen Anspruch auf Bereitstellung einer geeigneten Kommunikationshilfe haben. Die Verordnung gilt damit auch für Widerspruchsverfahren sowie für Vorsprachen, Auskünfte und Beratungen im Rahmen eines Verwaltungsverfahrens.

Die Kommunikationshilfenverordnung legt fest, dass Träger der öffentlichen Gewalt im Verwaltungsverfahren auf Wunsch der Berechtigten im notwendigen Umfang die Übersetzung durch Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher sicherzustellen oder auch für die Verständigung mit anderen geeigneten Kommunikationshilfen zu sorgen haben. Die Verordnung enthält Regelungen zur Bereitstellung, Grundsätze für eine angemessene Vergütung oder Erstattung der Aufwendungen sowie Hinweise zur Bestellung von Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetschern durch die Behörden. Sie ist ausschließlich auf die mündliche Kommunikation zwischen Berechtigten und Behörde anwendbar; soweit das Verfahren schriftlich durchgeführt wird, bleibt es von dieser Verordnung unberührt.

4.2 Anspruchsinhalt und Anspruchsberechtigung

Nach § 2 Abs. 1 KHV besteht der Anspruch auf Bereitstellung einer geeigneten Kommunikationshilfe zur Wahrnehmung eigener Rechte in einem Verwaltungsverfahren in dem dafür notwendigen Umfang, der sich insbesondere nach dem individuellen Bedarf der Berechtigten bestimmt. Der Hörbehinderte darf grundsätzlich nicht darauf verwiesen werden, sich schriftlich zu artikulieren. Ein Gebärdensprachdolmetscher oder eine andere Kommunikationshilfe wird ausschließlich zur mündlichen Kommunikation zur Verfügung gestellt.

Die Kommunikationshilfenverordnung gibt keine eindeutige Auskunft darüber, wer zu der Gruppe der (berechtigten) hörbehinderten Menschen zählt. Der Kreis der „Berechtigten“ wird in § 1 Abs. 1 KHV lediglich insoweit definiert, als dass es sich um Menschen mit Hör- oder

Sprachbehinderungen nach Maßgabe des § 3 BGG handeln muss, also um Menschen, die langfristige Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können, wobei als langfristig ein Zeitraum gilt, der mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate andauert. Nach § 6 Abs. 3 BGG sind Menschen mit Hörbehinderungen gehörlose, ertaubte und schwerhörige Menschen. Ein bestimmter Grad der Behinderung oder eine Schwerbehinderung ist von den Betroffenen nicht nachzuweisen. Es reicht aus, wenn eine barrierefreie Kommunikation erforderlich ist.

Praktische Anwendungsprobleme dürften sich daraus aber nicht ergeben, denn die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden nach § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX stellen das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung zum Zeitpunkt der Antragstellung fest. Eine schwere Hörbehinderung liegt demnach bei Personen vor, die hochgradig schwerhörig, an Taubheit grenzend schwerhörig oder taub sind. Dieser Personenkreis erhält auf Antrag vom Versorgungsamt einen Schwerbehindertenausweis mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50. Der Schwerbehindertenausweis oder Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes kann als Nachweis für das Vorliegen einer schweren Hörbehinderung dienen. Liegen diese Voraussetzungen vor, hat der hörbehinderte Mensch das Recht auf Kommunikation in Gebärdensprache. Bei Menschen, die nicht schwer hörbehindert sind und einen Grad der Behinderung von weniger als 50 haben, wird davon ausgegangen, dass sie trotz der Hörbehinderung mit technischen Hörhilfen die Kommunikation in der Lautsprache ohne größere Schwierigkeiten meistern können und nicht auf die Kommunikation in Gebärdensprache angewiesen sind.

Gespräche und Verhandlungen dürfen nicht durch enge Zeitvorgaben beeinträchtigt werden, die eine barrierefreie Kommunikation beeinträchtigen würden. Beim Einsatz von Dolmetschern muss insbesondere auch die Zahl der beteiligten Personen berücksichtigt werden, was durchaus vereinzelt den Einsatz mehrerer Dolmetscher erforderlich machen kann, so z. B. auch, wenn die Dolmetschzeit zusammenhängend länger als 60 Minuten andauert und keine Möglichkeit zur Steuerung von Pausen/Unterbrechungen durch den Gebärdensprachdolmetscher besteht.

Hinsichtlich der zu benutzenden Kommunikationshilfe (dazu nachstehend unter 4.3) haben die Berechtigten ein Wahlrecht, welches auch das Recht umfasst, eine geeignete Kommunikationshilfe selbst bereitzustellen. Die Berechtigten haben dem Träger öffentlicher Gewalt rechtzeitig mitzuteilen, inwieweit sie von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen, wobei der Träger öffentlicher

Gewalt die ausgewählte Kommunikationshilfe zurückweisen kann, wenn sie ungeeignet ist (§ 2 Abs. 2 KHV).

Erhält der Träger öffentlicher Gewalt Kenntnis von der Hör- oder Sprachbehinderung von Berechtigten im Verwaltungsverfahren, hat er diese auf ihr Recht auf barrierefreie Kommunikation und auf ihr Wahlrecht hinzuweisen (§ 2 Abs. 3 der KHV). Die Art der Behinderung und die konkret gewählte Kommunikationshilfe können allerdings nur für das laufende Verwaltungsverfahren von Amts wegen berücksichtigt werden. Eine Berücksichtigung in allen künftigen Verwaltungsverfahren der Berechtigten von Amts wegen wäre mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden.

4.3 Kommunikationshilfen

Als Kommunikationshilfen kommen nach § 3 Abs. 2 der KHV in Betracht:

1. Gebärdensprachdolmetscher,
2. Kommunikationshelfer (Schriftdolmetscher, Simultanschriftdolmetscher, Oraldolmetscher, Kommunikationsassistenten oder sonstige Personen des Vertrauens der Berechtigten, auch Familienangehörige oder Verwandte),
3. Kommunikationsmethoden (insbesondere Lormen [17] und taktil wahrnehmbare Gebärden oder gestützte Kommunikation für Menschen mit autistischer Störung) sowie
4. Kommunikationsmittel (insbesondere akustisch-technische Hilfen oder grafische Symbol-Systeme).

Es besteht somit kein Anspruch auf die Gewährung persönlicher Hilfsmittel, die hör- oder sprachbehinderte Menschen unabhängig von der Wahrnehmung eigener Rechte in einem konkreten Verwaltungsverfahren – regelmäßig von den Sozialleistungsträgern – zur Verfügung gestellt bekommen (z. B. Hörgeräte und andere im SGB spezialgesetzlich geregelte persönliche Hilfsmittel, etwa nach § 33 SGB V bzw. § 31 SGB IX, Hörhilfen und Kommunikationshilfen der einschlägigen Produktgruppen des Hilfsmittelverzeichnisses gem. § 139 SGB V oder Gebrauchsgegenstände des täglichen Lebens wie z. B. Telefaxgeräte).

Die Amtssprache ist deutsch. Dieser Grundsatz bleibt unberührt (§ 19 Abs. 1 Sätze 1 und 2 SGB X), d. h. die Gebärdensprache muss mit der deutschen Sprache kompatibel sein. [18] Dolmetscher für nichtdeutsche Gebärdensprachen (z. B. für British/American Sign Language) sind daher keine Kommunikationshilfen im Sinne des § 3 Abs. 2 KHV.

4.4 Kosten

Geeignete Kommunikationshilfen werden von dem Träger öffentlicher Gewalt gem. § 4 Abs. 1 KHV kostenfrei bereitgestellt, es sei denn, die Berechtigten machen von ihrem Wahlrecht nach § 2 Abs. 2 Satz 2 KHV Gebrauch. Die Bereitstellung der Kommunikationshilfen kann durch die Behörde selbst, durch eine andere Behörde, durch eine Beauftragung Dritter oder durch die Berechtigten erfolgen. Nach § 13 BGG wird bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eine Bundesfachstelle für Barrierefreiheit als zentrale Anlaufstelle zu Fragen der Barrierefreiheit für die Träger öffentlicher Gewalt i. S. d. § 1 Abs. 2 BGG errichtet. Ihre Aufgaben sind u. a. die Bereitstellung, Bündelung und Weiterentwicklung von unterstützenden Informationen zur Herstellung von Barrierefreiheit, der Aufbau eines Netzwerks und die Begleitung von Forschungsvorhaben zur Verbesserung der Barrierefreiheit.

Nach § 5 Abs. 1 KHV richtet sich die Entschädigung von Gebärdensprachdolmetschern und Kommunikations Helfern vorbehaltlich abweichender Rahmenvereinbarungen (§ 5 Abs. 6 KHV) nach dem Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz [19].

Nach § 5 Abs. 2 KHV erhalten Gebärdensprachdolmetscher nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 sowie Kommunikationshelfer nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 Nr. 1 bis 4 mit nachgewiesener abgeschlossener Berufsausbildung oder staatlicher Anerkennung für das ausgeübte Tätigkeitsfeld eine Vergütung in Höhe des Honorars für Dolmetscher, die gemäß § 9 Abs. 3 Satz 1 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes für simultanes Dolmetschen herangezogen worden sind.

Nach § 5 Abs. 3 KHV erhalten Gebärdensprachdolmetscher nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 sowie Kommunikationshelfer nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 Nr. 1 bis 4 mit nachgewiesener abgeschlossener Qualifizierung für das ausgeübte Tätigkeitsfeld eine Vergütung in Höhe von 75% der Vergütung nach § 5 Abs. 2 KHV.

Eine pauschale Abgeltung in Höhe von 25% der Vergütung nach § 5 Abs. 2 KHV, mindestens aber eine Abgeltung für die entstandenen Aufwendungen erhalten Gebärdensprachdolmetscher nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 KHV sowie Kommunikationshelfer nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 Nr. 1 bis 5 KHV ohne nachgewiesene abgeschlossene Berufsausbildung oder Qualifizierung für das ausgeübte Tätigkeitsfeld (§ 5 Abs. 4 KHV). Damit besteht der Vergütungsanspruch ungeachtet eines Familien- oder Verwandtschaftsverhältnisses zwischen den Berechtigten und den Gebärdensprachdolmetschern oder anderen Kommunikations Helfern.

Der Träger öffentlicher Gewalt vergütet die Leistungen unmittelbar denjenigen, die sie erbracht haben. Stellen die Berechtigten die Kommunikationshilfe nach § 2 Abs. 2 Satz 2 KHV selbst bereit, trägt der Träger öffentlicher Gewalt die Kosten nach den § 5 Abs. 1 bis 5 KHV nur nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 KHV, d. h. in dem dafür notwendigen Umfang, der sich nach dem individuellen Bedarf der Berechtigten bestimmt.

5 Inhalt der zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 25.11.2016 (BGBl. I S. 2659) geänderten Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung vom 17.07.2002 (BGBl. I S. 2652) - VBD

5.1 Anspruchsberechtigte und -verpflichtete

Nach § 10 Abs. 1 BGG haben die Träger öffentlicher Gewalt i. S. d. § 7 Abs. 1 Satz 1 BGG, der wiederum auf § 1 Abs. 2 BGG verweist, also die Dienststellen und sonstigen Einrichtungen der Bundesverwaltung, einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, bei der Gestaltung von schriftlichen Bescheiden, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtlichen Verträgen und Vordrucken eine Behinderung von Menschen zu berücksichtigen.

Demnach können die Berechtigten ihren Anspruch nach § 10 Abs. 1 Satz 2 BGG auch nach § 1 Abs. 2 VBD nur gegenüber jedem Träger öffentlicher Gewalt i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 BGG geltend machen. Der Anspruch richtet sich somit nicht gegen die Gerichte [20] und die Landesverwaltungen einschließlich der landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, auch wenn sie Bundesrecht ausführen. [21]

Blinde und sehbehinderte Menschen können nach Maßgabe der zuletzt durch Art. 3 der Verordnung vom 25.11.2016 (BGBl. I S. 2659) geänderten Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung vom 17.07.2002 (BGBl. I S. 2652) insbesondere verlangen, dass ihnen Bescheide, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke ohne zusätzliche Kosten auch in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden, soweit dies zur Wahrnehmung „eigener Rechte“ (§ 5 Abs. 1 VBD) im Verwaltungsverfahren erforderlich ist.

Das bedeutet, dass es allein um die Rechte des Beteiligten (§ 12 SGB X) geht. Ein blinder Bevollmächtigter (§ 13 SGB X) des Beteiligten, z. B. ein Rechtsanwalt, der Rechte eines Mandanten wahrnimmt, kann demnach nicht verlangen, dass ihm die Bescheide usw. in barriere-

freier Form zugehen. Die Verordnung betrifft im Übrigen nur solche Dokumente, die die Behörde ihrerseits den Berechtigten bekannt gibt; Anträge und sonstige Schreiben, die ein blinder und sehbehinderter Mensch an die Behörde richtet, müssen daher den allgemein gültigen Formerfordernissen entsprechen, d. h. für die Behörde ohne weiteres lesbar sein.

5.2 Anspruchsinhalt und -umfang

Die Rechtsverordnung bestimmt, wem zu welchen Anlässen und in welcher Art und Weise die in § 2 VBD genannten Dokumente (Bescheide, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke, einschließlich der Anlagen) zugänglich zu machen sind, nämlich blinden Menschen und Menschen mit anderen Sehbehinderungen nach Maßgabe des § 3 BGG, die als Beteiligte eines Verwaltungsverfahrens (§ 8 SGB X) zur Wahrnehmung eigener Rechte einen Anspruch darauf haben, dass ihnen Dokumente in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden. Aus § 1 Abs. 2 VBD geht hervor, dass es sich um Ansprüche aus § 10 Abs. 1 Satz 2 BGG handelt.

Die in § 2 VBD enthaltene Aufzählung ist abschließend. „Bescheide“ dürften dabei jedoch nach Sinn und Zweck der Regelung auch Mitteilungen, Auskünfte, Anhörungen usw. umfassen, sofern sie im Rahmen eines Verwaltungsverfahrens ergehen. Nicht umfasst sind hingegen Merkblätter, Informationsbroschüren und sonstige Schriftstücke, es sei denn, sie sind Anlagen im Sinne der Vorschrift.

Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 VBD ist hinsichtlich des Anspruchsumfangs der individuelle Bedarf der Berechtigten zu berücksichtigen. [22] Diese haben nach Maßgabe des § 5 Abs. 1 VBD ein Wahlrecht zwischen den in § 3 Abs. 1 VBD genannten Formen (schriftlich, elektronisch, akustisch, mündlich oder in sonstiger Weise), in denen Dokumente zugänglich gemacht werden können. Sie haben dazu der Behörde rechtzeitig mitzuteilen, in welcher Form und mit welchen Maßgaben die Dokumente zugänglich gemacht werden sollen.

5.3 Zugänglichmachung und Bekanntgabe

5.3.1 Zugänglichmachung

Die Dokumente können nach § 3 Abs. 1 VBD den Berechtigten schriftlich (z. B. in Blindenschrift), elektronisch (z. B. per E-Mail, CD-ROM oder mittels eines anderen Speichermediums), akustisch (z. B. als Hörmedium oder durch einen Vorleser), mündlich (z. B. durch einen Vorle-

ser unmittelbar oder telefonisch) oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden.

Werden sie in schriftlicher Form zugänglich gemacht, erfolgt dies in Blindenschrift oder in Großdruck. Bei Großdruck sind ein Schriftbild, eine Kontrastierung und eine Papierqualität zu wählen, die die individuelle Wahrnehmungsfähigkeit der Berechtigten ausreichend berücksichtigen (§ 3 Abs. 2 VBD). Werden sie auf elektronischem Wege zugänglich gemacht, sind die Standards der Barrierefreien Informationstechnik-Verordnung [23] maßgebend (§ 3 Abs. 3 VBD).

Wenn Dokumente in schriftlicher Form übermittelt werden, erfolgt dies in Blindenschrift oder in Großdruck (§ 3 Abs. 2 VBD). Bei Großdruck sind ein Schriftbild, eine Kontrastierung und eine Papierqualität zu wählen, die die individuelle Wahrnehmungsfähigkeit der Berechtigten ausreichend berücksichtigen. Die mündliche Übermittlung wird zweckmäßigerweise durch Aufsprache auf einen Tonträger erfolgen, damit die Unterlagen wiederholt abgehört werden können. Wenn der Berechtigte über einen E-Mail-Anschluss verfügt, wird die Übermittlung per E-Mail am zweckmäßigsten sein. Wenn der Berechtigte in der Lage ist, die Unterlagen mit einem Lese-Sprechgerät zu lesen, müssen die Dokumente in einer Qualität erstellt werden, die von solchen Geräten sicher erfasst werden können.

Zur Erstellung der Dokumente in der angepassten Form kann sich die verpflichtete Behörde auch der Hilfe einer anderen Behörde bedienen oder einen Dritten, z. B. einen Textservice, beauftragen (§ 6 VBD). Dabei müssen selbstverständlich die Bestimmungen des Datenschutzes beachtet werden.

5.3.2 Bekanntgabe

Die Rechtsverordnung unterscheidet zwischen „Zugänglichmachung“ (§§ 2, 3 VBD) und „Bekanntgabe“ (§ 4 VBD), wobei der zuletzt genannte Begriff dem Verwaltungsverfahrenrecht entnommen ist (vgl. § 37 SGB X) [24] und hier insbesondere den Zeitpunkt bestimmt, an dem ein Verwaltungsakt wirksam wird (§ 39 Abs. 1 SGB X), was wiederum Einfluss auf Beginn und Ende der Widerspruchsfrist hat (vgl. §§ 84, 64 SGG).

§ 4 VBD bestimmt, dass die hier in Rede stehenden Dokumente den Berechtigten, soweit möglich, „gleichzeitig“ mit der Bekanntgabe „auch“ in der für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden sollen. Dies entspricht der Regelung des § 10 Abs. 1 Satz 2 BGG, wonach Blinde und sehbehinderte Menschen zur Wahrnehmung eigener Rechte im Verwaltungsverfahren nach Maßgabe der VBD insbesondere verlangen können, dass ihnen Bescheide, öffentlich-rechtliche Ver-

träge und Vordrucke „auch“ in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden. Aus beiden Vorschriften geht mit der Verwendung des Wortes „auch“ hervor, dass das jeweilige Schriftstück (z. B. ein Verwaltungsakt) als „Originaldokument“ in jedem Fall in herkömmlicher, nicht barrierefreier Form zu erlassen und bekanntzugeben ist. Dem Berechtigten „soll“ lediglich möglichst zeitgleich eine für ihn lesbare oder anderweitig wahrnehmbare Form zugänglich gemacht werden. Für die Rechtswirkungen und den Beginn von Fristen ist daher der Zugang des Originaldokuments, nicht des Dokuments in angepasster Form, weiterhin maßgebend; die Vorschriften über Fristen, Termine, Form, Bekanntgabe und Zustellung des Verwaltungsaktes bleiben von der Verordnung daher unberührt. Sollten daraus Fristversäumnisse resultieren, weil ein Verwaltungsakt dem blinden Adressaten erst Wochen später nach der Bekanntgabe des Originaldokuments in einer für ihn „lesbaren“ Art zugänglich gemacht wurde, so dürfte eine solche Fristversäumnis seitens des Berechtigten in aller Regel als unverschuldet i. S. d. §§ 27 SGB X, 67 SGG zu qualifizieren sein, so dass sie über eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand korrigiert werden kann. [25]

5.4 Organisation und Kosten

Nach § 6 Abs. 1 VBD können die Dokumente den Berechtigten durch den Träger öffentlicher Gewalt selbst, durch eine andere Behörde oder durch eine Beauftragung Dritter (z. B. Textservicecenter, Blindenschriftdruckereien, Blindenvereine, Blindenselbsthilfeorganisationen oder größere Rechenzentren) in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden, wobei durch Vereinbarungen sicherzustellen ist, dass der Schutz personenbezogener Daten gewährleistet ist.

Insoweit berät und unterstützt die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit nach § 13 BGG die Träger öffentlicher Gewalt bei ihrer Aufgabe (§ 6 Abs. 2 VBD). Die Behörde hat die Art der Behinderung und die konkret gewählte Form der Zugänglichmachung nur im laufenden Verwaltungsverfahren von Amts wegen zu berücksichtigen; eine Berücksichtigung in allen künftigen Verwaltungsverfahren der Berechtigten von Amts wegen wäre mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden.

Nach § 6 Abs. 3 VBD bleiben die grundsätzlich bestehenden Vorschriften über die Kosten (Gebühren und Auslagen) öffentlich-rechtlicher Verwaltungstätigkeit unberührt. Jedoch dürfen Auslagen für besondere Aufwendungen, die dadurch entstehen, dass den Berechtigten Dokumente in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden, nicht erhoben werden.

6 Inhalt der zuletzt durch Art. 4 der Verordnung vom 25.11.2016 (BGBl. I S. 2659) geänderten Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung vom 12.09.2011 (BGBl. I S. 1843) - BITV 2.0

6.1 Allgemeines

Im Gesetzentwurf der Bundesregierung bezüglich des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts (Entwurf vom 09.03.2016) heißt es:

„Für Menschen mit geistigen Behinderungen stellt Sprache oft eine Barriere dar. Art. 9 der UN-BRK fordert den barrierefreien Zugang zu Kommunikation und Information als Grundlage einer selbständigen und selbstbestimmten Lebensgestaltung. Art. 21 der UN-BRK verpflichtet die Vertragsstaaten, im Umgang mit Behörden unter anderem die Verwendung alternativer Kommunikationsformen zu erleichtern. Insbesondere auch mit Rücksicht auf Art. 2 der UN-BRK, der klarstellt, dass „Kommunikation“ ausdrücklich auch in einfache Sprache übersetzte Formen umfasst, besteht Regelungsbedarf. Zusätzlich empfiehlt die Evaluation des BGG, [26] Regelungen zu Gunsten der Leichten Sprache aufzunehmen. Leichte Sprache zielt auf eine besonders leichte Verständlichkeit für Menschen mit geistigen Behinderungen ab.“[27]

§ 11 BGG hat deshalb die barrierefreie Informationstechnik zum Ziel. [28] Nach Satz 1 dieser Vorschrift sollen Träger öffentlicher Gewalt i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 BGG (Dienststellen und sonstige Einrichtungen der Bundesverwaltung, einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) Informationen vermehrt in Leichter Sprache bereitstellen, d. h. ihre Internet- und Intranetseiten technisch so gestalten, dass sie von behinderten Menschen grundsätzlich uneingeschränkt benutzt werden können.

§ 11 BGG wird durch § 12 konkretisiert. Nach Abs. 1 dieser Norm haben die Träger öffentlicher Gewalt i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 BGG ihre Internetauftritte und -angebote sowie die von ihnen zur Verfügung gestellten grafischen Programmoberflächen, einschließlich Apps und sonstiger Anwendungen für mobile Endgeräte, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden, nach Maßgabe der nach Satz 2 zu erlassenden Verordnung schrittweise technisch so zu gestalten, dass sie von Menschen mit Behinderungen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können.

Das BMAS bestimmt gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 BGG durch Rechtsverordnung nach Maßgabe der technischen, finanziellen und verwaltungsorganisatorischen Möglichkeiten

1. die in den Geltungsbereich der Verordnung einzubeziehenden Gruppen von Menschen mit Behinderungen,
2. die anzuwendenden technischen Standards sowie den Zeitpunkt ihrer verbindlichen Anwendung und
3. die zu gestaltenden Bereiche und Arten amtlicher Informationen.

Dazu erging die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung - BITV 2.0) vom 12.09.2011 (BGBl. I S. 1843), zuletzt geändert durch Art. 4 der Verordnung vom 25.11.2016 (BGBl. I S. 2659).

6.2 Wesentlicher Inhalt der BITV 2.0

§ 1 BITV 2.0 bestimmt den sachlichen Geltungsbereich der Verordnung dahingehend, dass sie für folgende Angebote der Träger öffentlicher Gewalt i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 BGG gilt:

1. Internetauftritte und -angebote,
2. Intranetauftritte und -angebote, die öffentlich zugänglich sind, und
3. mittels Informationstechnik realisierte grafische Programmoberflächen einschließlich Apps und sonstige Anwendungen für mobile Endgeräte, die öffentlich zugänglich sind.

Die Gestaltung dieser Angebote der Informationstechnik ist nach § 2 BITV 2.0 dazu bestimmt, Menschen mit Behinderungen i. S. d. § 3 BGG, denen ohne die Erfüllung zusätzlicher Bedingungen die Nutzung der Informationstechnik nur eingeschränkt möglich ist, den Zugang zu eröffnen.

Die in § 1 BITV 2.0 genannten Angebote der Informationstechnik sind gem. § 3 BITV 2.0 nach der Anlage 1 zur BITV 2.0 so zu gestalten, dass sie die unter Priorität I (in der Anlage) aufgeführten Anforderungen und Bedingungen erfüllen. Weiterhin sollen zentrale Navigations- und Einstiegsangebote zusätzlich die unter Priorität II (in der Anlage) aufgeführten Anforderungen und Bedingungen berücksichtigen. Auf der Startseite des Internet- oder Intranetangebotes eines Trägers öffentlicher Gewalt sind gem. Anlage 2 folgende Erläuterungen in Deutscher Gebärdensprache und in Leichter Sprache bereitzustellen:

1. Informationen zum Inhalt,

2. Hinweise zur Navigation sowie

3. Hinweise auf weitere in diesem Auftritt vorhandene Informationen in Deutscher Gebärdensprache oder in Leichter Sprache.

§ 11 BGG bezieht sich auf das Rechtsverhältnis zwischen Verwaltung und Bürgern, nicht hingegen auf das zwischen Verwaltung und behinderten Mitarbeitern; insoweit ist die öffentliche Verwaltung bereits nach § 81 Abs. 4 SGB IX als Arbeitgeber verpflichtet. Aber auch nach § 12 Abs. 2 BGG haben die Träger öffentlicher Gewalt i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 BGG ihre allgemeinen, für die Beschäftigten bestimmten Informationsangebote im Intranet sowie ihre elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe, einschließlich Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung und elektronischen Aktenführung, schrittweise barrierefrei zu gestalten.

6.3 Keine Anspruchsberechtigung

Leichte Sprache kann erforderlich sein, wenn Informationen in „normaler“ Sprache für Menschen mit stärkeren Beeinträchtigungen nicht verständlich sind. Anders als bei den zuvor dargestellten Rechtsverordnungen, stellt sich hier die Frage nach dem anspruchsberechtigten Personenkreis nicht. Nach § 2 BITV 2.0 ist die Gestaltung der in § 1 BITV 2.0 genannten Angebote der Informationstechnik (lediglich) dazu bestimmt, Menschen mit Behinderungen i. S. d. § 3 BGG, denen ohne die Erfüllung zusätzlicher Bedingungen die Nutzung der Informationstechnik nur eingeschränkt möglich ist, den Zugang dazu zu eröffnen. D. h. die Rechtsverordnung richtet sich mit einem Sollensgebot an die „Träger öffentlicher Gewalt“, begründet aber keinen Anspruch der Betroffenen.

Das wird insbesondere daran deutlich, dass die BITV 2.0, anders als z. B. die Kommunikationshilfenverordnung, keinen (vergleichbaren) Satz enthält, der etwa lautet: „Die Berechtigten können ihren Anspruch nach § ... BGG gegenüber jedem Träger öffentlicher Gewalt i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 BGG geltend machen“ (vgl. § 1 Abs. 2 KHV).

6.4 Leichte Sprache

Die Idee einer Leichten Sprache stammt von der amerikanischen Organisation People First, in der sich seit 1974 Menschen mit geistiger Behinderung organisieren, die aber lieber „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ genannt werden wollen. In den neunziger Jahren kam die Idee von Easy Read auf. In Deutschland engagierte sich die Kasseler Organisation „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland“ (Mensch zuerst - Netzwerk

People First Deutschland e. V., Samuel-Beckett-Anlage 6, 34119 Kassel) [29] die später das „Netzwerk Leichte Sprache“ gegründet hat. Die Leichte Sprache [30] stellt in erster Linie auf besondere Regeln zu Rechtschreibung und Grammatik ab. So sollen möglichst gebräuchliche Wörter verwendet und die Sätze kurz und einfach gehalten werden. Die Texte sollen darüber hinaus in einer ausreichend großen Schrift dargestellt und ggf. mit Bildern illustriert werden. [31]

Zwei Beispiele:

In einer Publikation des BMAS (in Leichter Sprache) heißt es: „Die Vereinten Nationen haben die Vereinbarung über Rechte von Menschen mit Behinderungen geschrieben. In schwerer Sprache heißt die Vereinbarung: Behinderten-Rechts-Konvention. Die Vereinbarung schützt die Rechte von allen Menschen mit Behinderungen. Die Länder müssen dafür sorgen, dass die Menschen mit Behinderungen ihre Rechte bekommen. Viele Länder haben versprochen, sich an diese Regeln zu halten. Auch Deutschland muss sich seit 2009 an die Regeln halten. Deshalb hat die Bundesregierung den Nationalen Aktions-Plan erstellt. In Deutschland müssen noch viele Dinge anders werden. Damit Menschen mit Behinderungen überall teilnehmen können.“ [32]

Auf der Home-Page des BSG heißt es in Leichter Sprache unter der Überschrift: „Was macht das Bundes-Sozial-Gericht?“

„Das Bundes-Sozial-Gericht ist ein Revisions-Gericht. Das heißt: Man geht nur dann zum Bundes-Sozial-Gericht, wenn man vorher bei einem Landes-Sozial-Gericht war.

In Deutschland gibt es 69 Sozial-Gerichte.

Für jedes Bundes-Land gibt es ein Landes-Sozial-Gericht.

Das Landes-Sozial-Gericht ist für das Bundes-Land zuständig.

- Man geht immer zuerst zu dem Sozial-Gericht in seiner Nähe.

Das Sozial-Gericht entscheidet dann.

Das nennt man auch: Das Gericht fällt ein Urteil.

- Wenn man mit dem Urteil nicht einverstanden ist, dann kann man das sagen.

Man sagt auch: Man geht in Berufung.

Das macht man bei dem Landes-Sozial-Gericht.

- Das Landes-Sozial-Gericht prüft den Fall noch mal.

Das Landes-Sozial-Gericht fällt ein Urteil.

Das Landes-Sozial-Gericht sagt auch: Bei dem Urteil ist eine Revision zugelassen.

Revision heißt: Wenn man mit dem Urteil nicht einverstanden ist, dann kann man zum Bundes-Sozial-Gericht gehen.

Manchmal hat das Landes-Sozial-Gericht die Revision nicht zugelassen.

Dann kann man trotzdem zum Bundes-Sozial-Gericht gehen.

Man muss dann eine Nicht-Zulassungs-Beschwerde einlegen.

Das Bundes-Sozial-Gericht prüft:

- Hat das Landes-Sozial-Gericht richtig entschieden?
- Oder hat das Landes-Sozial-Gericht einen Fehler gemacht?
- Hat sich das Landes-Sozial-Gericht an die Gesetze gehalten.

Die Urteile vom Bundes-Sozial-Gericht sind wichtig für die anderen Gerichte in Deutschland.

Die anderen Sozial-Gerichte sollen sich an das Urteil von dem Bundes-Sozial-Gericht halten.“

Schnapp [33] und viele andere [34] haben sich dazu kritisch geäußert. [35] Sie kritisieren den Versuch, mittels „Leichter Sprache“ auch juristisch nicht vorgebildeten Menschen komplexe rechtliche Zusammenhänge zu erläutern. Ihrer Ansicht nach kann auf die juristische Fachsprache nicht verzichtet werden, da Sprachvereinfachungen zwangsläufig zu Unklarheiten und Missverständnissen führten. Darüber hinaus werde die deutsche Sprache unrichtig angewendet, wenn zur besseren Lesbarkeit statt des Genitivs ein Dativ gesetzt werde oder Worte bewusst groß geschrieben bzw. mit zusätzlichen Bindestrichen versehen seien. Den Betroffenen werde dadurch nicht wirklich geholfen, wenn ihnen bereits das Grundverständnis fehle. Für Menschen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen bestehe sogar die Gefahr, dass sie sich der angeleiteten Unselbständigkeit ergeben. Am Beispiel des Internetangebots des Bundessozialgerichts zur „Leichten Sprache“ zeigt Schnapp auf, dass es bei den Adressaten auch zu Fehlvorstellungen kommen könne.

Diese Kritik überzeugt nicht. „Denn Leichte Sprache ist nichts anderes als eine Sprache wie jede andere. Ein Mittel zum Zweck der Verständigung. In diesem Fall zu dem Zweck, Sprachbarrieren abzubauen. Denn wie eine Treppe für einen Rollstuhlfahrer eine Barriere darstellt, ist schwere Sprache ein Hindernis für Menschen mit einer geistigen Behinderung. Leichte Sprache bedeutet damit nicht die Abschaffung der „normalen“ Sprache. Leichte Sprache ist vielmehr ein zusätzliches Angebot für alle, die schwere Texte nicht verstehen. Es geht um Verständigung und um Respekt. Wobei für uns der Respekt vor den Menschen wichtiger ist als der vor der Sprache.“ [36]

Oder anders gewendet: „Texte in Leichter Sprache ersetzen standardsprachliche Texte ebenso wenig, wie der Rollstuhl gutes Schuhwerk ersetzt. Es handelt sich nicht um Ersatz-, sondern um Zusatzangebote. Das Argument des Sprachverfalls findet sich häufig bei den Gegnern der Leichten Sprache, die von ihrem eigenen bildungsbürgerlichen Hintergrund ausgehend einen Sprach- und Kulturverfall konstatieren und

Leichte Sprache als Beleg anführen. Häufig findet sich dann auch das Argument, dass jetzt wohl bald auch die Werke von Goethe respektive Hegel oder Thomas Mann in Leichte Sprache übersetzt und damit zerstört würden. Davon ist aber bei den gegenwärtigen Bemühungen um Leichte Sprache keine Rede: Schwerpunktmäßig geht es darum, Teilhabe zu ermöglichen – adäquates Reagieren auf Briefe vom Amt, informierte und eigenständige Entscheidungen beim Arzt, Zugriff auf Informationstexte von Schulordnung bis Nachrichtentext. Viele der Ausgangstexte, man muss es einmal konstatieren, sind gerade keine Ruhmesstücke deutscher Ausdruckskunst, sondern in missverständlichem Amtsdeutsch oder Fachchinesisch geschrieben. Wer solche Texte mit verständlichen Entsprechungen flankiert, ist keineswegs ein Agent eines gesamtgesellschaftlichen Sprachverfalls. Vielmehr reagiert er oder sie darauf, dass Texte häufig an Teilen ihrer Adressatenschaft vorbeikommunizieren.“ [37]

Leichte Sprache ist eine Möglichkeit zur barrierefreien Information und Kommunikation von Menschen mit geistigen Behinderungen. Sie kann für diese Menschen ein geeignetes Instrument zur Überwindung von Sprachbarrieren sein. Deshalb sollten geeignete Informationen vermehrt in Leichte Sprache übersetzt und entsprechend bereitgestellt werden. Die bereits begonnenen Bestrebungen der Verwaltungen, das Informationsangebot in Leichter Sprache auszubauen, sollten deshalb fortgesetzt werden. Die Bundesregierung unterstützt dies im Rahmen ihrer Zuständigkeit und ihrer personellen und finanziellen Kapazitäten, indem sie auf den weiteren Auf- und Ausbau von Kompetenzen in diesem Bereich hinwirkt. Es bleibt aber zunächst in der Verantwortung der Behörden, wie sie das Erstellen von Texten in Leichter Sprache gewährleisten.

7 Schluss

Rechtsverordnungen sind i. d. R. schnörkellose Gebrauchsanweisungen. Für die hier dargestellten Verordnungen gilt das nicht. Sie konkretisieren am Ende der Normenpyramide ein verfassungsrechtliches Grundrecht und sollten daher in ihrer Wertigkeit nicht unterschätzt werden.

Karl Friedrich Köhler
Fachbereich Landwirtschaftliche Sozialversicherung
an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung
Weißensteinstraße 72
34131 Kassel

Quellen

- [1] Zur Entstehungsgeschichte vgl. BMAS, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, 2017, S. 174 ff.; Mürner/Sierck, Der lange Weg zur Selbstbestimmung, in: Degener/Diehl (Hrsg.), Handbuch Behindertenrechtskonvention, 2015, S. 25 ff. sowie Frehe, Rechtliche Instrumente zur Durchsetzung von Barrierefreiheit, Sozialrecht + Praxis 2013, S. 166 ff.
- [2] Dazu Welti, Sozialrecht und Barrierefreiheit, SGB 2015, S. 533 ff.; Welti, Barrierefreiheit als Rechtsbegriff, DÖV 2013, S. 795 ff.; Welti, Rechtliche Voraussetzungen von Barrierefreiheit, NVwZ 2012, S. 725 ff.
- [3] Vgl. Bude, Inklusion als sozialpolitischer Leitbegriff, in: Degener/Diehl (Hrsg.), Handbuch Behindertenrechtskonvention, 2015, S. 388 ff.
- [4] Welti, Barrierefreiheit und Unfallversicherung, in: DGVU (Hrsg.), 20 Jahre Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung, 2014, S. 321, 323.
- [5] Vgl. dazu umfassend Köhler, Die verfassungsrechtliche Stellung Behinderter nach dem Grundgesetz, SdL 1996, S. 357 ff.; Straßmair, Der besondere Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG, 2002.
- [6] Vgl. dazu Knospe/Papadopoulus, Die innerstaatliche Durchsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, in: Degener/Diehl (Hrsg.), Handbuch Behindertenrechtskonvention, 2015, S. 77, 79.
- [7] https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile [30.07.2017]; so auch Welti, Sozialrecht und Barrierefreiheit, SGB 2015, S. 533, 534; Welti, Barrierefreiheit und Unfallversicherung, in: DGVU (Hrsg.), 20 Jahre Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung, 2014, S. 321.
- [8] <https://www.behindertenrechtskonvention.info/> [30.07.2017]; vgl. dazu etwa Degener/Diehl (Hrsg.), Handbuch Behindertenrechtskonvention, 2015 sowie Bredehorst, UN-Behindertenrechtskonvention und Sozialversicherung, in: Mülheims u.a. (Hrsg.), Handbuch Sozialversicherungswissenschaft, 2015, S. 157 ff.
- [9] Zum bisherigen Verbandsklagerecht vgl. u.a. Köhler, Prozessführungsbefugnis und Klagerecht der Verbände behinderter Menschen nach SGB IX und Behindertengleichstellungsgesetz, in: Zeitschrift für Sozialhilfe und Sozialgesetzbuch - ZfSH/SGB H. 1/2010, S. 19 ff.
- [10] Es sei hier dahingestellt, ob der Begriff des „Trägers öffentlicher Gewalt“ insbesondere im Sozialleistungsrecht noch zeitgemäß ist. Unter „öffentlicher Gewalt“ wird heute in weiten Teilen der Gesellschaft das Gewaltpotential im öffentlichen Raum (z. B. Hamburg 2017 – G 20-Gipfel) verstanden, vgl. <https://www.welt.de/politik/article3916068/Oeffentliche-Gewalt-erstickt-die-Gesellschaft.html> [13.08.2017]. Durch den weitgefassten (funktionalen) Behördenbegriff des § 1 Abs. 2 SGB X: „jede Stelle, die Aufgaben öffentlicher Verwaltung wahrnimmt“, hätte sich hier eine andere Sprachregelung finden lassen. Eine auch die SVLFG enthaltende Liste der Träger öffentlicher Gewalt findet sich im Internet unter http://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Downloads/DE/SchlichtungsstelleBGG/Traeger_oeffentlicher_Gewalt.pdf;jsessionid=384130D0A07D20AEB008A90C7C96AA32.1_cid320?__blob=publicationFile&v=1 [13.08.2017].
- [11] Verordnung zur Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Kommunikationshilfenverordnung – KHV) vom 17.07.2002 (BGBl. I S. 2650), zuletzt geändert durch Art. 2 der Verordnung vom 25.11.2016 (BGBl. I S. 2659); Verordnung zur Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung – VBD) vom 17.07.2002 (BGBl. I S. 2652), zuletzt geändert durch Art. 3 der Verordnung vom 25.11.2016 (BGBl. I S. 2659); Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung - BITV 2.0) vom 12.9.2011 (BGBl. I S. 1843), zuletzt geändert durch Art. 4 der Verordnung vom 25.11.2016 (BGBl. I S. 2659).
- [12] Vgl. dazu BMAS, Leichte Sprache – ein Ratgeber, 2014, http://www.kultur-oeffnet-welten.de/media/material-downloads/a752_ratgeber_leichte_sprache.pdf [02.08.2017]; Wagner/Scharff, Über die Unterschiede zwischen Einfacher und Leichter Sprache, vds Landesmitteilungen Sachsen 2/2014, S. 28 ff. = https://www.researchgate.net/publication/283123654_Uber_die_Unterschiede_zwischen_Einfacher_und_Leichter_Sprache [02.08.2017]; Wagner, Leichte Sprache – für wen und warum?, Recht und Praxis der Rehabilitation, Heft 2/2015, S. 37 ff.
- [13] Hier stellt sich die Frage, inwieweit diese Regelung notwendig war, vgl. § 6 BGG:
(1) Die Deutsche Gebärdensprache ist als eigenständige Sprache anerkannt.
(2) Lautsprachbegleitende Gebärden sind als Kommunikationsform der deutschen Sprache anerkannt.
(3) Menschen mit Hörbehinderungen (gehörlose, ertaubte und schwerhörige Menschen) und Menschen mit Sprachbehinderungen haben „nach Maßgabe der einschlägigen Gesetze“ das Recht, die Deutsche Gebärdensprache, lautsprachbegleitende Gebärden oder andere geeignete Kommunikationshilfen zu verwenden. Damit wird an sich bereits hinreichend klargestellt, dass der konkrete Anspruch des behinderten Menschen auf Verwendung einer dieser Kommunikationsformen nach dem für den betroffenen Lebensbereich jeweils einschlägigen Gesetz und Verfahren eingeräumt wird.
- [14] In Gerichtsverhandlungen ist die Amtssprache deutsch (§ 184 Gerichtsverfassungsgesetz - GVG). In den Verfahrensgesetzen der einzelnen Gerichtszweige wird auf diese Bestimmung verwiesen (vgl. z. B. § 61 Abs. 1 SGG, § 9 ArbGG, § 55 VwGO). Nach § 186 Abs. 1 GVG erfolgt die Verständigung mit einer hör- oder sprachbehinderten Person in der Verhandlung nach ihrer Wahl mündlich, schriftlich oder mit Hilfe einer die Verständigung ermöglichenden Person, die vom Gericht hinzuzuziehen ist. Für die mündliche und schriftliche Verständigung hat das Gericht die geeigneten technischen Hilfsmittel bereitzustellen. Die hör- oder sprachbehinderte Person ist auf ihr Wahlrecht hinzuweisen. Das Gericht kann nach § 186 Abs. 2 GVG eine schriftliche Verständigung verlangen oder die Hinzuziehung einer Person als Dolmetscher anordnen, wenn die hör- oder sprachbehinderte Person von ihrem Wahlrecht nach § 186 Abs. 1 GVG keinen Gebrauch gemacht hat oder eine ausreichende Verständigung in der danach gewählten Form nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist.
- [15] Vgl. Müller, Bayern barrierefrei, Recht & Praxis der Rehabilitation, 2015, Heft 2, S. 5 ff.
- [16] Vgl. dazu auch Kreutz, Gesetzlich normierte Kommunikationshilfen für Gehörlose, ZFSH/SGB 2008, S. 586 ff.
- [17] Lormen ist eine Kommunikationsmethode taubblinder Menschen. Es handelt sich hierbei um ein Hand-Tast-Alphabet, bei dem Buchstaben bzw. Buchstabenkombinationen durch unterschiedliche Berührungen, insbesondere der Handinnenseiten des taubblinden Menschen, vermittelt werden.
- [18] Roller, in: von Wulffen/Schütze, SGB X, 8. Aufl. 2014, § 19 Rdnr. 7; Vogelgesang, in: Hauck/Noftz, SGB X, § 19 Rdnr. 16.
- [19] JVEG vom 05.05.2004, BGBl. I S. 718, 776.
- [20] Nach § 191a Abs. 1 GVG kann eine blinde oder sehbehinderte Person nach Maßgabe der Rechtsverordnung nach Absatz 2 („Verordnung zur barrierefreien Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Personen im gerichtlichen Verfahren“ – ZMV - vom 26.02.2007, BGBl. I, 215, in Kraft ab 01.06.2007, zuletzt geändert durch Art. 20 des Gesetzes vom 10.10.2013 (BGBl. I S. 3786) verlangen, dass ihr die für sie bestimmten gerichtlichen Dokumente auch in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Rechte im Verfahren erforderlich ist. Hierfür werden Auslagen nicht erhoben. Die Regelungen der ZMV entsprechen praktisch den Bestimmungen der VBD.
- [21] Vgl. die entsprechenden Ausführungen zur KHV unter III.
- [22] Vgl. dazu die entsprechenden Ausführungen unter 4.2.
- [23] Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung - BITV 2.0) vom 12.09.2011 (BGBl. I S. 1843), zuletzt geändert durch Art. 4 der Verordnung vom 25.11.2016 (BGBl. I S. 2659).
- [24] Vgl. Köhler, Die Bekanntgabe von Verwaltungsakten, in: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.), 20 Jahre Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung, 2014, S. 81 ff.
- [25] Vgl. BSG, 03.03.2009, B 1 KR 69/08 B, SozR 4-1500 § 160a Nr. 23.
- [26] https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile [30.07.2017]; vgl. auch Schweibenz, Rechtliche Rahmenbedingungen des barrierefreien Internet-Zugangs, <http://www.bit-informationsdesign.de/iwp-8-2005/IWP-8-2005-Schweibenz.pdf> [12.08.2017].
- [27] BT-Drucks. 18/7824, S. 38 zu Nr. 13.
- [28] Dazu Bühler/Scheer, Barrierefreie Informationstechnik, in: Degener/Diehl (Hrsg.), Handbuch Behindertenrechtskonvention, 2015, S. 197 ff.
- [29] <http://www.menschzuerst.de/pages/startseite/wo-sind-wir.php>
- [30] Vgl. Göbel, Leichte Sprache öffnet Türen, in: Degener/Diehl (Hrsg.), Handbuch Behindertenrechtskonvention, 2015, S. 327 ff.; Kellermann, Die Rolle der Leichten Sprache aus wissenschaftlicher Sicht, http://www.zedis-ev-hochschule-hh.de/files/kellermann_08042013.pdf [13.08.2017]; Kellermann, Leichte und Einfache Sprache – Versuch einer Definition. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Aus Politik und Zeitgeschichte 11/2014, S. 7 ff. = <http://www.bpb.de/apuz/179341/leichte-und-einfache-sprache-versuch-einer-definition> [13.08.2017]; Aichele, Leichte Sprache – Ein Schlüssel zur „Enthinderung“. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, 11/2014;

S. 19 ff. = <http://www.bpb.de/apuz/179345/leichte-sprache-ein-schluesel-zu-enthinderung-und-inklusion> [13.08.2017].

- [31] <http://www.leichte-sprache.de/>; http://www.kultur-oeffnet-welten.de/media/material-downloads/a752_ratgeber_leichte_sprache.pdf [13.08.2017].
- [32] http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a752-ratgeber-leichte-sprache.pdf;jsessionid=7E7CB10A1F168B7C4FD0724A892CB992?__blob=publicationFile&v=2 [06.08.2017].
- [33] Schnapp, Recht verständlich - endlich!, SGB 2017, S. 72 ff.
- [34] Vgl. z. B. Sick, <http://bastiansick.de/kolumnen/zwiebelfisch/leichte-sprache-fuer-alle/>; Liessmann, <https://www.nzz.ch/meinung/kolumnen/kolumne-rundum-leichte-sprache-schoene-neue-sprachwelt-id.106533>; Bayer, http://www.achgut.com/artikel/kuehn_und_ahnungslos_die_gruene_kampagne_fuer_leichte_sprache [jeweils 13.08.2017].
- [35] Zur Problematik vgl. auch Deutscher Bundestag, Drucksache 17/11644: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Ernst Dieter Rossman, Oliver Kaczmarek, Dr. Hans-Peter Bartels, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD – Sachstand zur Förderung der Einfachen Sprache in Deutschland, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/116/1711644.pdf> [13.08.2017].
- [36] Ulla Schmidt, https://www.welt.de/print/die_welt/debatte/article158435036/Vom-Wert-der-Leichten-Sprache.html [13.08.2017].
- [37] Maaß, Forschungsstelle Leichte Sprache, 2016, https://www.uni-hildesheim.de/media/fb3/uebersetzungswissenschaft/Leichte_Sprache_Seite/Leichte_Sprache_Allgemein/FAQs_Leichte_Sprache.pdf [13.08.2017].

