



Clearingstelle Mittelstand des  
Landes NRW bei IHK NRW



# **Kurzstellungnahme**

**der Clearingstelle Mittelstand zum**

**Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches  
Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (BR-Drs. 2/20)**

**für das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und  
Energie Landes Nordrhein-Westfalen**

Düsseldorf, 28. Januar 2020

## Ausgangslage

Der Gesetzesentwurf zielt auf eine Anpassung der gemeinsamen Regeln für die Sozialversicherung im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Der Anpassungsbedarf besteht angesichts der zunehmenden Digitalisierungswege und -möglichkeiten in besonderer Weise für die beitrags- und melderechtlichen Regelungen des SGB IV, aber auch für andere Sozialgesetzbücher, Sozialgesetze und Verordnungen. Weiterer Handlungsbedarf ergibt sich beispielsweise aus Vorgaben der Rechtsprechung oder aus Beschlüssen des Prüfungsausschusses. Außerdem sollen Ziele des Koalitionsvertrages umgesetzt und Anregungen der Praxis aufgegriffen werden. Die Neuregelungen dienen auch der Kernzielsetzung des Sozialgesetzbuches, dass Leistungsberechtigte die ihnen zustehenden Sozialleistungen in zeitgemäßer Weise, umfassend und zügig erhalten. Schließlich müssen zur Rechtsbereinigung abgelaufene Übergangs- und sonstige Bestimmungen aufgehoben und redaktionelle Anpassungen durchgeführt werden.

Das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen ist mit Schreiben vom 14. Januar 2020 an die Clearingstelle Mittelstand mit der Bitte herangetreten, den Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze im Wege eines beratenden Clearingverfahrens (§ 6 Abs. 5 MFG NRW) auf seine Mittelstandsverträglichkeit zu überprüfen und eine gutachterliche Stellungnahme zu erarbeiten.

Folgende Stellungnahmen liegen der Clearingstelle Mittelstand vor:

- Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
- Verband Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen e.V. (VFB NW)

Die Clearingstelle Mittelstand hat auf Grundlage der eingegangenen Stellungnahmen das Meinungsbild zusammengefasst.

## Allgemeine Positionen

Der DGB NRW führt aus, dass er und seine Mitgliedsgewerkschaften die Interessen der abhängig Beschäftigten und ihrer Angehörigen auch in ihrer Rolle als Versicherte der gesetzlichen Unfallversicherung vertreten. Vor diesem Hintergrund sei die beabsichtigte Fortentwicklung des Berufskrankheitenrechts eines der zentralen Anliegen. Jetzt müsse die Chance ergriffen werden, strukturelle Fehlentwicklungen zu beseitigen und Erfahrungen aus der Beratungs- und Rechtspraxis zum Anlass zu nehmen, spürbare Verbesserungen herbeizuführen.

Die Reform müsse dafür sorgen, dass die Betroffenen schneller zu ihrem Recht auf eine angemessene Entschädigung kommen. Der Abbau der hohen Hürden im Anerkennungsverfahren müsse ebenso im Fokus stehen wie die weitere Professionalisierung der Arbeit des Ärztlichen Sachverständigenbeirats (ÄSVB), sowie die stärkere und fest integrierte Einbeziehung der Sozialpartner.

Darüber hinaus ist beabsichtigt, Lücken im Leistungsrecht zu schließen. Dies sei ein wichtiges Signal für die Anpassung des Versichertenkreises an eine sich wandelnde Arbeitswelt, so dass der vorgeschlagene Regelungsinhalt nur ein erster Schritt sein könne. Weiterhin soll, so der DGB NRW, das Dienstordnungsrecht (DO-Recht) der gesetzlichen Unfallversicherung geschlossen werden. Die damit verbundene Umstellung auf Tarifrecht dürfe nicht zum Nachteil der bestehenden DO-Verhältnisse führen. An den Kompetenzen und der Struktur der

Selbstverwaltung dürfe nicht gerührt werden. Vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierungswege und -möglichkeiten insbesondere für die beitrags- und melderechtlichen Regelungen des SGB IV sehe der Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vor, eine Vielzahl der bestehenden Verfahren in der Sozialversicherung effektiver zu gestalten und im Sinne der Digitalisierung und einer Entbürokratisierung zu verbessern.

Ungeachtet der Bewertung der einzelnen Regelungsvorschläge möchten der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften ebenso die Möglichkeiten eines verbesserten Datenaustauschs zwischen Sozialkassen und der DRV-Bund in das Bewusstsein rücken.

Auch in diesem Zusammenhang sei eine Einbeziehung von Sozialkassen wie z.B. der SOKA-BAU oder anderer Sozialkassen im Sinne eines erforderlichen Datenaustauschs in das Meldeverfahren zu berücksichtigen. Vor dem Hintergrund einer Verbesserung und Effektivierung wirkungsvoller Kontrollmechanismen einer Beitragsabführung im Zusammenhang mit Sozialkassen durch relevante Unternehmen sollte die Möglichkeit gegeben werden, Unternehmen von der Unfallversicherung abzufragen und auf dieser Grundlage den Austausch mit Beschäftigtendaten mit der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung zu gewährleisten. Eine entsprechende Einbeziehung in das Meldeverfahren würde dazu führen, dass die Zusammenarbeit mit Sozialversicherungsträgern und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit erleichtert wird, indem auch zum Zweck der Kontrolle der Beitragsabführung Mitglieds- und Betriebsnummern sowie Versicherungsnummern gespeichert und verarbeitet werden dürften.

Der VFB NW befürwortet, dass das bisher papiergebundene Antragsverfahren auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zukünftig elektronisch erfolgen soll. Beim Übergang auf digitale Prozesse sehe der vorliegende Gesetzesentwurf leider jedoch Änderungen des § 6 SGB VI vor, mit denen – ohne erkennbaren Grund und sachliche Notwendigkeit – etablierte und über viele Jahre hinweg bewährte Verfahren nachteilig verändert werden sollen. Konkret gehe es hierbei um den Nachweis der berufsspezifischen Tätigkeit sowie den Kreis derer, die von der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) über den Ausgang des Befreiungsverfahrens informiert werden.

## **Einzelne Positionen**

### **Artikel 1 - § 28f SGB IV Einfügung Absatz 1b SGB IV**

Der DGB NRW sieht die Einfügung des Absatzes 1b in § 28f SGB IV *„(1b) Hat ein Arbeitgeber keinen Sitz im Inland, hat er einen Bevollmächtigten mit Sitz in Deutschland zu bestellen. Dieser hat die Pflichten des Arbeitgebers nach diesem Buch. Als Sitz des Arbeitgebers gilt der Beschäftigtenbetrieb des Bevollmächtigten im Inland, in Ermangelung eines solchen der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt des Bevollmächtigten.“* als einen ersten Schritt in die richtige Richtung, soweit es die Nachunternehmerhaftung aus dem GSA durzusetzen hilft.

Allerdings wäre es auch hilfreich gewesen, diese nunmehr an prominenterer Stelle in § 28e Abs. 3 SGB IV oder § 28a Abs. 2 SGB IV zu platzieren, um so die Aufmerksamkeit für dieses sensible Thema zu erhöhen. Um Ausweichtendenzen vorzubeugen wäre es sinnvoll, den mit den Pflichten eines Arbeitgebers ausgestatteten Bevollmächtigten gemäß neuem Absatz 1b ebenfalls in die Kette der Bürgen mit aufzunehmen: sollte dieser finanzschwach sein, wäre eine Vollstreckung bei ihm sinnlos und bei dem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland aufwändig,

ohne die Erfolgsaussichten abschätzen zu können. Auch hier sollte die Nachunternehmerhaftung greifen, so dass die beauftragenden Unternehmen für die SV-Beiträge zu haften hätten.

#### **Artikel 4 - § 31a SGB III**

Der DGB NRW äußert, dass die Bundesagentur für Arbeit seit längerem bemüht sei, die Jugendlichen im Übergangssystem von Schule und Beruf zu erfassen, um ihnen gezielt Hilfen anzubieten. Der ursprünglich verfolgte Plan, eine Vollerhebung zu machen – wie dies in einzelnen Bundesländern geschehen ist – sei jedoch mit dem Datenschutz nicht vereinbar. Dennoch sei dieses Anliegen berechtigt. Viel zu viele junge Menschen bleiben nach dem Schulabschluss ohne konkrete Perspektive und landen entweder im Übergangssystem zwischen Schule und Beruf, oder sie verpassen den Anschluss ganz und bleiben viele Jahre ohne Berufsabschluss. Das bringe verstärkte Risiken wiederholter Arbeitslosigkeit aus Gründen der niedrigen Qualifikation mit sich.

Um frühzeitig im konkreten Einzelfall Unterstützungsleistungen und ggf. geeignete Maßnahmen anzubieten, benötigt die Agentur für Arbeit Kenntnis über die Jugendlichen, die erhöhten Unterstützungsbedarf haben. Oft sind die Problemfelder den Schulen bereits während der Schulzeit, spätestens aber mit deren Beendigung bekannt. Da diese jungen Menschen oft den Weg allein in die Agentur für Arbeit nicht finden würden, Beratungsangebote in den Schulen eher weniger nutzen, oft auch die konkreten AnsprechpartnerInnen nicht bekannt seien, könne der Weg über die direkte Ansprache eine gute Möglichkeit sein, Beratung und Unterstützung anzubieten.

Der DGB NRW begrüßt daher die Erweiterung des gesetzlichen Beratungsauftrags der Agenturen für Arbeit im § 31a Abs. 1, wonach sie verpflichtet werden, junge Menschen ohne konkrete Perspektive nach dem Schulabschluss frühzeitig aktiv zu kontaktieren und über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren. Die zusätzliche Informationsverpflichtung setzt die Kenntnis der betroffenen Jugendlichen voraus, was durch die Neuregelungen des Vierten Sozialgesetzbuches ermöglicht werde. Die Länder seien nunmehr in der Verantwortung, diese Daten frühzeitig an die Agenturen für Arbeit zu übermitteln. Je eher die Daten übermittelt würden, umso eher und umso gezielter könne die Agentur diesem neuen Auftrag nachkommen. Damit könne eine Lücke im Übergang Schule – Beruf geschlossen werden, die bisher nicht selten dazu geführt habe, dass die Jugendlichen „verloren gingen“.

Auch die Ergänzung, die zuständigen AnsprechpartnerInnen der Kommunen zu informieren, wenn die Jugendlichen die Unterstützung durch die Agentur für Arbeit ablehnen bzw. wenn es der Agentur nicht gelingt, Kontakt zu den jungen Menschen herzustellen, begrüßt der DGB NRW. Denn damit werde es möglich, Betroffenen auch durch andere Sozialversicherungsträger notwendige weitergehende Unterstützung anzubieten und sie in den Beruf zu begleiten. Die Zusammenarbeit verschiedener Träger der Sozialversicherung, insbesondere in den Jugendberufsagenturen, könne somit deutlich an Qualität gewinnen.

#### **Artikel 4 - § 281 SGB III**

Der DBG NRW unterstützt diesen Paragraphen, der die Aufgaben der Statistik auf eine aktuelle rechtliche Grundlage stellt und den rechtlichen Erfordernissen anpasst. Eine Veränderung der Inhalte sei damit nicht verbunden.

#### **Artikel 4 - § 281 Abs. 4 SGB III**

Der DGB NRW merkt an, dass die Bundesagentur für Arbeit mit der gesetzlichen Neuregelung verpflichtet wird, „zusätzlich den Migrationshintergrund in ihren Statistiken zu berücksichtigen und die hierfür erforderlichen Merkmale zu erheben“. Der DGB empfiehlt, den Migrationshintergrund nicht zu erfassen und die bisherige Datenerhebung, die auf freiwilliger Basis beruht und deswegen lückenhaft ist, zu beenden. Das Merkmal „Migrationshintergrund“ dürfe laut § 281 Abs. 2 SGB III für die operative Vermittlungsarbeit der BA ohnehin nicht verwendet werden. Das Merkmal „Migrationshintergrund“ – mit seiner im Mikrozensus vorgegebenen Definition - sei für die Arbeit der BA ohne Belang, denn die erste Einwanderungsgeneration sei mit sehr unterschiedlichen Lebensrealitäten konfrontiert als ihre Nachkommen der 2. Generation. Somit sei keine trennscharfe Information zu erhalten.

Für die BA sei vielmehr von Bedeutung, ob schulische und berufliche Abschlüsse in Deutschland anerkannt und verwertbar sind, auf welchem Niveau Deutschkenntnisse vorliegen oder ob ggf. Diskriminierungserfahrung beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung erlebt wurden, die zu geringeren Integrationsverläufen führen.

#### **Artikel 5 – Einfügung der Angaben a-d nach § 194 SGB V**

Mit Blick auf die kurzfristig aufgenommenen § 194 a-d verweist der DGB NRW auf seine Bewertung, die er vor 5 Jahren im Gesetzgebungsverfahren zum 10-Punkte-Programm der Bundewahlbeauftragten zur Reform des Sozialwahlrechts vorgetragen hat. Unter Punkt 1 der DGB NRW -Bewertung werden die Online-Wahlen befürwortet, aber nur unter staatlich garantierten Sicherheitsstandards, die natürlich auch von den Behörden zu finanzieren sind und nicht von den Trägern, wie im § 194a, Abs. 3 intendiert.

#### **Artikel 6 – § 6 Abs. 2 S. 2 SGB VI**

Der VFB NW beurteilt die im Entwurfstext gewählte Formulierung als kritisch, weil der Regelungsinhalt dieser spezifischen Gesetzesvorschrift durch Einfügung des Worts „gegebenenfalls“ unbestimmt wird, woraus sich Interpretationsprobleme ergeben könnten (vgl. hierzu: § 6, Abs.2, S. 2 [neu], S. 24).

Für das Befreiungsverfahren müsse es – wie bislang schon – auch zukünftig ausreichend sein, wenn öffentlich-rechtlich organisierte Versorgungswerke die Pflichtmitgliedschaft in der Berufskammer, die Pflichtmitgliedschaft im Versorgungswerk und die Zahlungsverpflichtung einkommensbezogener Versorgungsabgaben bestätigen.

Unter Maßgabe der Rechtsklarheit sollte das Wort „gegebenenfalls“ daher aus dem Gesetztext gestrichen werden.

#### **Artikel 6 – § 6 Abs. 2 S. 3 SGB VI**

Dem VFB NW zufolge erscheint es in hohem Maße praxisfremd, wenn zukünftig nur noch die Antragstellerin/der Antragsteller und deren Arbeitgeber über den Ausgang des Befreiungsverfahrens informiert werden sollen, wie im Gesetzentwurf vorgesehen (s. hierzu: § 6, Abs. 2 S. 3 [neu], a. a. O.).

Diese Neuregelung sei für die Versicherten nachteilig, weil diese künftig verpflichtet wären, ihren jeweiligen Versorgungsträger über das Ergebnis des Befreiungsverfahrens zu informieren, damit Versorgungsabgaben – nach erteilter Befreiung – ordnungsgemäß abgeführt werden können. Für Versicherte wäre das eine qualitative Verschlechterung gegenüber der bisherigen Verwaltungspraxis. Für Versicherte würde vermeidbarer Mehraufwand entstehen, der den Effizienzgewinn, der sich für sie aus dem elektronischen Antragsverfahren ergibt, nachgelagert wieder „aufzehrt“. Gerade wenn es zukünftig ein elektronisches Meldeverfahren zwischen DRV und berufsständischen Versorgungswerken gibt – was Aufwand vermindern, Verfahren beschleunigen und die wechselseitige Kommunikation für beide Seiten effizienter machen wird – würde keinerlei Veranlassung bestehen, dass der Versorgungsträger von der DRV zukünftig – anders als heute – keine Kopie des Befreiungsbescheids mehr erhält.

### **Artikel 7 – Einfügung Buchstabe d in § 2 Abs. 1 Nummer 15 SGB VII**

Der DGB NRW begrüßt die Aufnahme von Personen, die an Präventionsmaßnahmen teilnehmen, in den Unfallversicherungsschutz. Allerdings vermisst der DGB NRW die Erweiterung des versicherten Personenkreises kraft Gesetzes um Promovierende. Die bislang geltenden Satzungsregelungen der Unfallversicherungsträger der Länder seien unzureichend. Sie stellten derzeit keine flächendeckende Versicherung sicher. Aus Sicht des DGB NRW zählt die Promotion heutzutage mit zum Bildungsweg und gehört daher einheitlich kraft Gesetzes geregelt.

Daher fordert der DGB NRW den Gesetzgeber auf, eine rechtliche Regelung vorzunehmen:

*In § 2 Abs. 1 Nr. 9 sei folgendes zu ergänzen: „...sowie Personen, die ohne ein Beschäftigungsverhältnis in Lehre, Forschung oder zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung an einer Hochschule tätig sind.“*

### **Artikel 7 – Streichung Abs. 1 Satz 2 in § 9 SGB VII**

Der DGB NRW begrüßt den Wegfall des Unterlassungszwangs. Bei insgesamt neun der 80 Berufskrankheiten, die einen wesentlichen Teil des Berufskrankheitengeschehens ausmachen, besteht aktuell noch der sogenannte Unterlassungszwang. Das bedeute, dass die Betroffenen bislang nur dann Leistungen erhalten, wenn sie die Tätigkeit, die zu der Berufskrankheit geführt hat, aufgeben. Dieses Instrument sei ein Relikt aus alten Zeiten und gehört abgeschafft. Allzu oft habe die Aufgabe der Tätigkeit die Betroffenen in existenzbedrohende Situationen getrieben. Insbesondere ältere Beschäftigte seien hiervon betroffen gewesen, da es für sie nicht leicht sei, einen anderen Job zu finden oder eine Umschulung zu machen.

Der unter Artikel 27 vorgeschlagene Zeitpunkt des Inkrafttretens (01. Januar 2021) ist nach Auffassung des DGB NRW zu spät. Der Wegfall des Unterlassungszwangs sollte schnellstmöglich, spätestens zum 01. Juli 2020, in Kraft treten.

### **Artikel 7 – Einfügung Abs. 1a in § 9 SGB VII**

Der DGB NRW äußert, dass der ÄSVB eine wichtige Säule im System des Berufskrankheitenrechts darstellt, da er die Bundesregierung bei der Aufnahme neuer Berufskrankheiten in

die Berufskrankheiten-Liste (BK-Liste) berät und entsprechende Vorschläge erarbeitet und unterbreitet.

Es sei daher folgerichtig, dass die Grundlagen der Arbeit des ÄSVB rechtlich geregelt werden. Außerdem sei die Einrichtung einer Geschäftsstelle bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ein folgerichtiger Vorschlag. Die neu einzurichtende Geschäftsstelle sollte sich auch mit der Betrachtung der Geschlechterdimension bei der Arbeit des ÄSVB befassen. Die Nicht-Betrachtung der Geschlechterdimension sei nicht länger hinnehmbar und zeige sich u.a. darin, dass die DGUV bislang die Berufskrankheiten-Statistik nicht nach Geschlechtern (männlich, weiblich, divers) differenziert aufführt.

### **Artikel 7 – Einfügung Abs. 3a in § 9 SGB VII**

Die Einrichtung eines zentralen Expositionsregisters ist nach Auffassung des DGB NRW ein zentraler Baustein, um wirkungsvoll Beweiserleichterungen für die Betroffenen herbeizuführen. Bislang fehlten oftmals Erkenntnisse über die Gefährdungen, denen die Versicherten während ihrer Tätigkeit ausgesetzt waren. Oftmals, weil die Arbeitgeber ihren gesetzlichen Verpflichtungen dazu nicht nachkommen. Oder aber dadurch, dass Betriebe in der Zwischenzeit Konkurs gegangen sind und keine Dokumentation vorliegt. Diese Umstände dürften jedoch nicht länger dazu führen, dass den Betroffenen die Anerkennung der Berufskrankheit verwehrt bleibt.

Daher sei es ein konsequenter Schritt, dass die Unfallversicherungsträger zeitnah ein Expositionsregister aufbauen.

Dem Gesetzentwurf fehlten Regelungen für Härtefälle. Aufgrund der hohen Spezialisierung der einzelnen Berufskrankheiten und der immer noch weiter überwiegenden Logik, nach der eine Einwirkung eine Krankheit hervorruft, komme es immer wieder zu unbilligen Härten. Um diese Härtefälle zu vermeiden, bedürfe es gezielter Eingriffe in einzelne BK-Definitionen und beim Verfassen neuer BK-Tatbestände, zum Beispiel wenn mehrere Noxen das gleiche Zielorgan schädigen, die einzelne Dosis aber den, für die Anerkennung der Berufskrankheit notwendigen Schwellenwert nicht überschreitet. Eine Härtefallklausel ist aus Sicht des DGB NRW daher zwingend einzufügen.

### **Artikel 7 – Einfügung von Abs. 4 in § 9 SGB VII**

Der DGB NRW sieht zunächst die Arbeitgeber in der Pflicht, für gute Arbeitsbedingungen Sorge zu tragen, damit Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle vermieden bzw. reduziert werden und damit die (Wieder-)Teilnahme am Arbeitsleben sichergestellt werden kann.

Dazu zähle beispielsweise eine deutlich stärkere Überwachung der Durchführung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung. Letztlich sei jede Berufskrankheit Ausdruck misslungener Prävention. Die Einführung von Teilnahme- und Mitwirkungspflichten und somit die Stärkung der Individualprävention ist nach Ansicht des DGB NRW auch im Sinne der Versicherten, da auch sie kein Interesse daran haben können, dass die Berufskrankheit wiederauflebt oder sich verschlimmert.

Der Arbeitgeber habe für die Teilnahme an präventiven Maßnahmen für die notwendige Freistellung von der Arbeit Sorge zu tragen. Gleichzeitig sei darauf zu achten, dass dem Versicherten keine Maßnahmen verordnet werden, die keinen Erfolg bringen. Wenn der Unfallver-

sicherungsträger eine bestimmte Anzahl und Art von Maßnahmen empfohlen und der Versicherte diese auch wahrgenommen hat und trotzdem keine Verbesserung erzielt wurde, müsse der Versicherte Maßnahmen ablehnen dürfen, ohne dass ihm Leistungen gestrichen würden.

Hinsichtlich der Teilhabeleistungen bzw. Maßnahmen der Umschulung könnte jedoch das Problem auftreten, dass nach Durchführung kein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden ist. Der DGB NRW hält es zudem für empfehlenswert, innerbetrieblichen Umsetzungen Vorrang einzuräumen.

### **Artikel 7 – Ergänzung Abs. 8 in § 9 SGB VII**

Der DGB NRW begrüßt, dass die DGUV jährlich einen Forschungsbericht veröffentlichen soll. So werden Forschungsschwerpunkte und Forschungsfortschritte transparent und zugänglich gemacht. Der Gesetzgeber sollte darüber nachdenken, ob er eine Form der Verbändeanhörung einführt, in der Stellung genommen werden kann, beispielsweise, um auf Forschungslücken hinzuweisen. Darüber hinaus sollte die DGUV verpflichtet werden, die Geschlechterperspektive nicht nur als integralen Bestandteil in die Förderrichtlinien für Forschungsaktivitäten aufzunehmen, sondern in jedem Forschungsbericht den Fortschritt der geschlechterbezogenen Forschung zu Berufskrankheiten zu dokumentieren.

Als Ergänzung in Abs. 8 schlägt der DGB daher vor, folgenden Satz aufzunehmen:

*„Die Verbände der Unfallversicherungsträger müssen den Fortschritt der geschlechtergerechten Forschung zu Berufskrankheiten in ihrem jährlichen Bericht dokumentieren.“*

Gleiches gilt für eine stärkere Betrachtung des Merkmals Migrationshintergrund. Auch dieser soziale Kontextfaktor sollte in dem Forschungsbericht aufgeführt werden.

### **Artikel 7 – Einfügung § 136a in SGB VII**

Der DGB NRW sieht die Schaffung eines einheitlichen Ordnungskriteriums für Unternehmer auch vor dem Hintergrund des Onlinezugangsgesetzes als notwendigen Schritt. Daher spricht er sich für die Einführung einer Unternehmernummer, wie vom Gesetzgeber vorgeschlagen, aus.

### **Artikel 7 – Änderung § 144 in SGB VII**

Der DGB NRW führt aus, dass mit der vorgeschlagenen Änderung des § 144 das Dienstordnungsrecht beendet werden soll. Der Gesetzgeber beabsichtigt, dass nach Inkrafttreten keine weiteren Beschäftigungsverhältnisse, die dem DO-Recht unterliegen, geschlossen werden dürfen. Auch wenn das DO-Recht innerhalb der Unfallversicherungsträger bislang nicht zu nennenswerten Problemen geführt habe, sieht der DGB NRW in der Schließung des DO-Rechts für die Unfallversicherungsträger die Chance, durch einen neuen und modernen Tarifvertrag weiterhin als attraktiver Arbeitgeber auftreten zu können.

Zudem würden bestehende Ungleichbehandlungen zwischen Tarifbeschäftigten und DO-Angestellten beendet werden. Die Tarifvertragsparteien seien daher explizit zur Aufnahme von Verhandlungen aufzufordern. Oberste Priorität bei der geplanten Schließung des DO-Rechts



hat für den DGB NRW, dass die Kompetenzen und die Strukturen der sozialen Selbstverwaltung in der gesetzlichen Unfallversicherung unangetastet bleiben. Weiterhin sei es von zentraler Bedeutung, dass den bestehenden DO-Angestellten keinerlei Nachteile entstehen. Ein Aufstieg müsse auch nach Schließung weiterhin möglich sein. Für den DGB NRW ist es erforderlich, die Stellenplanobergrenzen für die Restlaufzeit des DO-Rechts aufzuheben. Nur so könne sichergestellt werden, dass die berufliche Entwicklung der DO-Angestellten bis zum Erreichen des Versorgungsalters grundsätzlich gewährleistet bleibt.

Hier seien bis zum Inkrafttreten der Schließung des DO-Rechts die rechtlichen Grundlagen zu schaffen (analog der Schließung des DO-Rechts bei den Krankenkassen). Die vorgebrachte Begründung zeigt dem DGB NRW zufolge den zwingenden Handlungsbedarf auf: „Unter Beachtung des bestehenden Rechts können DO-Angestellte weiterhin befördert werden und aufsteigen“ wird ausgeführt. Zum bestehenden Recht gehörten auch Stellenplanobergrenzen, die sich im Laufe der Jahre durch den stetig kleiner werdenden Kreis aktiv beschäftigter DO-Angestellter ohne den Zutritt von Beamtinnen und Beamten und somit Erhalt eines „lebenden“, gemeinsam bewirtschafteten Stellenplanes ebenfalls werden anpassen müssen.

Ohne die gesetzliche Außerkraftsetzung dieser unerwünschten und unzulässigen Wirkung wären die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten gefährdet oder nicht mehr möglich. Nur in diesem Zusammenhang trägt der Verweis auf den Handlungsstrang zur Gesetzlichen Krankenversicherung 1992. Seinerzeit wurde diese Wirkung erkannt und wie folgt durch Gesetzesformulierungen entgegengewirkt: „... dürfen für dienstordnungsmäßig Angestellte die Obergrenzen für Beförderungssämter des § 26 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes sowie der auf Grund des § 26 des Bundesbesoldungsgesetzes oder auf Grund entsprechender landesgesetzlicher Regelungen erlassenen Rechtsvorschriften nach Maßgabe sachgerechter Bewertung überschritten werden, soweit dies erforderlich ist, um eine Verschlechterung der Beförderungsverhältnisse zu vermeiden, die auf der Schließung des Dienstordnungssystems in der gesetzlichen Krankenversicherung gemäß § 358 der Reichsversicherungsordnung in der Fassung des Artikels 5 des Gesundheitsstrukturgesetzes vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2266) beruht. Dies gilt entsprechend für die Obergrenzen nach der Fußnote 3 zur Besoldungsgruppe A 9 und der Fußnote 11 zur Besoldungsgruppe A 13 der Bundesbesoldungsordnung A.“ Die gesetzliche Unfallversicherung erfüllt eine Reihe hoheitlicher Aufgaben, wie beispielsweise die technischen Aufsichtspersonen.

Der Gesetzgeber müsse in diesem Zusammenhang sicherstellen, dass die Beschäftigten ohne Einschränkungen oder Nachteile ihren hoheitlichen Tätigkeiten, insbesondere hinsichtlich der Erfüllung des gesetzlichen Überwachungsauftrags, weiterhin nachkommen können. Angesichts des Mangels an personellen Ressourcen bei der staatlichen Gewerbeaufsicht und der technischen Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger dürfe es nicht zu weiteren Einschnitten oder Einschränkungen der Tätigkeiten in der Aufsicht der Betriebe und Dienststellen kommen.

### **Artikel 8 – Einfügung Abs. 2b in § 37 SGB X**

Mit Blick auf den eingefügten Abs. 2b führt der DGB NRW wie folgt aus: Die geplante Einfügung des § 37 Abs. 2b SGB X zielt auf eine verstärkte Nutzung von elektronischen und Online-Angeboten ab und beabsichtigt die als wenig praktikabel bezeichnete Sozialverwaltungspraxis gerade in Massenverfahren effektiver zu gestalten. Der DGB NRW und seinen Mitgliedsgewerkschaften stehen der beabsichtigten Einfügung des § 37 Abs. 2b SGB X kritisch gegenüber.

Die Änderung beabsichtigte auf Grund des Bedürfnisses der Sozialverwaltung an einer praktikablen Regelung mit der Neufassung der Regelung bei der Bekanntgabe von elektronischen Verwaltungsakten durch Bereitstellung zum Abruf eine Drei-Tage-Fiktion zu begründen.

Nach der Änderung sei damit nicht mehr der „Abruf“ sondern die „Bereitstellung zum Abruf“ rechtserheblich. Die beabsichtigte Einfügung des § 37 Abs. 2b SGB X bringe jedoch nur eine geringe Verwaltungsvereinfachung mit sich. Nach Ansicht des DGB NRW ist dies zum einen auf die bisher nur geringe Inanspruchnahme der bisherigen Regelung zurückzuführen, weshalb der weit überwiegende Teil der Verwaltungsakte immer noch postalisch bekannt zu geben sei.

Andererseits werde das Potential für eine Verwaltungsvereinfachung durch die beabsichtigte Änderung weiter gemindert werden, weil den Versicherten diese Regelung mit zu hohen eigenen Risiken verbunden sei. Grundsätzlich ist für das Verwaltungsverfahren eine Nichtförmlichkeit vorgesehen (§ 9 Satz 1, 1. Halbsatz SGB X). Allerdings nur soweit keine Formerfordernisse in besonderen Rechtsvorschriften bestehen (§ 9 Satz 1, 1. Halbsatz SGB X). In der Regel bestehen in den SGB gerade Formerfordernisse, die bereits bei Antragstellung zu beachten sind, z.B. persönliches Erscheinen, Schriftform, Vorlage von Urkunden mindestens in beglaubigter Form.

Gerade diese seien jedoch wesentlicher Grund dafür, dass derzeit eine elektronische Kommunikation mit der Verwaltung nicht genutzt wird. Die Formerfordernisse können mit den derzeit vorhandenen Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation nicht erfüllt werden. Verbesserungen und langfristig eine Erhöhung des Umfangs elektronischer Kommunikation zwischen Versicherten und der Verwaltung sei möglich, wenn mit der Einführung individueller Nutzerkonten nach dem Online-Zugangs-Gesetz die notwendigen Regelungen und technischen Strukturen geschaffen werden.

Für die Verwaltung und die Versicherten müsse Rechtssicherheit bei der Nutzung der elektronischen Kommunikation bestehen. Dabei zeigten die bisherigen Erfahrungen, dass ein Weg der kleinen Schritte gegangen werden sollte. Eine schlagartige Einführung oder ein zu umfangreiches Angebot an Möglichkeiten elektronischer Kommunikation erreiche demnach einen Grad an Komplexität, der eher abschreckende Wirkung hat. Wichtig sei daher, dass noch für längere Zeiträume die elektronische Kommunikation nur ein Mittel der Wahl sein kann und die klassischen Kommunikationswege daneben unverändert zur Verfügung stehen. Erfahrungen stehen, dem DGB NRW zufolge, hier aus der Steuer- und Finanzverwaltung zur Verfügung. Der Aufbau von ELSTER sei in kleinen Schritten erfolgt und die Akzeptanz und der Umfang der Nutzung seien auch deshalb gewachsen, weil die Wahlmöglichkeit, herkömmliche Wege zu beschreiten, immer noch gegeben sei.

## **Artikel 8 - § 101a in SGB X**

Der VFB NW begrüßt die Übermittlung von Sterbedaten an die berufsständischen Versorgungswerke und sieht diese als eine Verwaltungsvereinfachung. Es wäre, so der VFB NW, allerdings vorteilhaft, eine solche Befugnis einheitlich im Landesrecht zu regeln (und nicht im Satzungsrecht der jeweiligen Versorgungseinrichtung). Eine Optimierung der Gesetzesvorlage in den o. g. Detailpunkten hätte insbesondere für die Vielzahl berufsständisch Versicherter, aber auch deren Arbeitgeber – zumeist mittelständisch geprägte Unternehmen – einen unmittelbaren Nutzen.

## Artikel 24 - § 7 BKV

Bei der Skizzierung der Aufgaben des ÄSVB sollte aus Sicht des DGB NRW explizit Erwähnung finden, dass der ÄSVB einen wirkungsvollen Beitrag leisten soll, die Geschlechterperspektive bei ihrer Arbeit zu berücksichtigen. Der DGB NRW schlägt folgende Ergänzung vor:

*„Der Sachverständigenbeirat berücksichtigt dabei die Geschlechterperspektive und greift relevante Fragestellungen der geschlechterdifferenzierten Betrachtung von Berufskrankheiten auf.“*

In vielen Branchen sei ein deutlicher Anstieg psychischer Fehlbelastungen und Erkrankungen festzustellen. Dieses spiegele sich zwar in den Schwerpunkten der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wider, aber nicht im System des Berufskrankheitenrechts. Vorrangige Aufgabe des ÄSVB müsse es daher sein, eine Erweiterung der BK-Liste um psychische Erkrankungen und Störungen zu prüfen.

## Artikel 24 - § 8 BKV

Nach Ansicht des DGB NRW ist bei der Aufzählung der wissenschaftlichen Professionen die Toxikologie zu nennen, um den Sachverstand bei arbeitsbedingten Krebserkrankungen zu stärken. Darüber hinaus sollte ein Mitglied des ÄSVB Expertise im Bereich der geschlechtergerechten Forschung aufweisen.

## Artikel 24 – § 9 BKV

Der DGB NRW moniert, dass die Anzahl der Sitzungen pro Jahr bislang nicht geregelt ist und fordert eine Mindestanzahl an Sitzungen in der Geschäftsordnung des ÄSVB verbindlich zu regeln. Diese seien rechtzeitig bekanntzugeben. Nach Auffassung des DGB NRW sind die Sozialpartner als ständige Berater in den Teilnehmendenkreis mit aufzunehmen. § 9 Abs. 2 müsse entsprechend geändert werden:

*„Die Spitzenverbände der Sozialpartner sind aufgefordert mit jeweils zwei Sitzen an allen Sitzungen des Sachverständigenbeirats in beratender Funktion teilnehmen.“*

Ungeachtet dessen hält der DGB NRW die Einrichtung eines separaten sozialpolitischen Ausschusses nach dem Vorbild der staatlichen Arbeitsschutzausschüsse für erforderlich.

## Artikel 24 - § 12 BKV

Der DGB NRW hat Bedenken, dass die in Ziffer 3 Anlage 1 b zu Nummer 2101 eingefügte Formulierung „Schwere oder wiederholt rückfällige“ eine zu hohe Hürde schafft. Daher müsse der Ordnungsgeber die künftige Entwicklung der BK Nr. 2101 eng begleiten um ggf. eintretende Fehlentwicklung früh zu erkennen und die Formulierung zu korrigieren.

## **Weitergehende Forderungen**

### **Einrichtung von Beratungsstellen**

Die Einrichtung von unabhängigen Beratungsstellen für Versicherte mit Verdacht auf Berufskrankheiten ist nach Ansicht des DGB NRW sinnvoll. Beispielgebend sind die Beratungsstellen in Hamburg und Bremen. Diese seien flächendeckend in allen Bundesländern einzuführen, um den Versicherten bei dem medizinisch und juristisch komplexen Anerkennungsverfahren zur Seite zu stehen.