**Für eine zeitgemäße Anerkennung von Berufskrankheiten**

Die Berufskrankheiten sind im § 177 ASVG geregelt. Anerkannt werden können ausschließlich Erkrankungen die in der Berufskrankheitenliste angeführt werden. Das sind zum einen Krankheiten, die auf die Verwendung von bestimmten Arbeitsstoffen zurückzuführen sind, zum anderen sind das Erkrankungen, die aufgrund verschiedener Tätigkeiten bzw. Arbeitsabläufe entstehen.

Im Jahr 2016 wurde nach Antragstellung in 1.155 Fällen entschieden, dass es sich um Berufskrankheiten handelt. In 98 Fällen handelte es sich dabei um eine Erkrankung mit tödlichem Verlauf. Grundsätzlich ist bei den Anerkennungen von Berufskrankheiten ein rückläufiger Trend erkennbar.

**Offene Problemlagen**

Der Nachweis, dass die Erkrankung im direkten Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht, kann nur dann gelingen, wenn der Dienstgeber der entsprechenden Aufzeichnungspflicht beispielsweise über eine erhöhte Lärmbelastung nachgekommen ist.

Eine weitere Schwierigkeit ist der Nachweis eines monokausalen Zusammenhangs zur beruflichen Tätigkeit. Sowohl psychische Erkrankungen als auch Muskel-Skelett Erkrankungen entwickeln sich über einen längeren Zeitraum aufgrund von verschiedenen Faktoren. Ein entsprechender Nachweis ist damit aufgrund dieser Bestimmung nicht möglich. Während in Deutschland Bandscheibenerkrankungen zumindest berücksichtigt werden können, ist das in Österreich nicht der Fall.

Das Gesetz räumt über eine Generalklausel theoretisch die Möglichkeit ein, auch andere Erkrankungen als jene in der Berufskrankheitenliste anzuerkennen. Allerdings muss aufgrund gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse festgestellt werden, „dass die Krankheit ausschließlich oder überwiegend durch die Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei einer vom Versicherten ausgeübten Beschäftigung entstanden ist (§ 177 Abs.2 ASVG).“ Damit ist eine Anerkennung von Muskel- und Skelett Erkrankungen de facto unmöglich. 2015 und 2016 hat es aufgrund der Generalklausel keine einzige Anerkennung gegeben.

**Frauen und Berufskrankheiten**

Grundsätzlich gibt es deutlich weniger Anerkennungen von Berufskrankheiten bei Frauen als bei Männern. Im Jahr 2016 waren bei den anerkannten Berufserkrankungen 995 männlich, 160 weiblich. Das ist insofern nachvollziehbar, als sich das System weitgehend am klassischen männlichen Industriearbeiter orientiert. Der gesamte Pflegebereich mit seinen allgemein attestierten physischen und psychischen Herausforderungen und den damit verbundenen Folgeerscheinungen wird nicht berücksichtigt. Aber auch bei der „klassischen“ Berufserkrankung, der durch Lärm verursachten Schwerhörigkeit, sind gewisse Schieflagen erkennbar. Der Lärm in einem Kindergarten kann durchaus auf beeindruckende 87 Dezibel steigen. Eine Anerkennung von Hörschäden erfolgt hier allerdings nur in 7% der Fälle.

Die Arbeiterkammer Wien fordert daher eine zeitgemäße Anerkennung von Berufskrankheiten. Dazu braucht es:

* Eine veränderte Systemlogik. Ein monokausaler Erklärungsansatz für die Entstehung von Erkrankungen ist diagnostisch und gesellschaftspolitisch - wie die signifikante Zunahme an Invaliditätspensionen aufgrund von psychischen Erkrankungen deutlich macht – nicht mehr aktuell. Es bedarf der Eruierung der arbeitsbedingten Anteile an der Krankheitsentwicklung.
* Eine Beweislastumkehr beim Feststellungsverfahren: Nicht der Betroffene sollte beweisen müssen, dass die Krankheit von der Arbeit kommt, sondern die/der Arbeitgeber/-in sollte beweisen müssen, dass die Krankheit eben nicht von der Arbeit kommt.
* Eine Erweiterung der Berufskrankheitenliste, insbesonders eine partielle Berücksichtigung von psychischen Erkrankungen und Muskel- und Skeletterkrankungen
* Rechtliche Unterstützung in Einzelfällen: 2016 hat der OGH entgegen der bisherigen Rechtspraxis entschieden, dass gegen die bescheidmäßige Anerkennung durch den Unfallversicherungsträger beim Arbeits- und Sozialgericht geklagt werden kann. Diese habe zu prüfen, ob im Einzelfall eine Krankheit ausschließlich oder überwiegend durch die Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei einer vom Versicherten ausgeübten Beschäftigung entstanden sei.
* Eine geschlechtsspezifische Durchleuchtung von Gesundheit am Arbeitsplatz
* Eine Erweiterung der Berufskrankheitenliste mit einem erweiterten Präventionsangebot