

Wenn der Job krank macht

BERUFSBEDINGTE BESCHWERDEN: Warnsignale ernst nehmen und handeln

Krach und UV-Strahlung auf der Baustelle, Staub in der Werkhalle, Chemikalien im Friseursalon oder ständiges Knien und Bücken beim Verlegen von Bodenbelägen: Viele Menschen merken erst spät, dass ihre Beschwerden mit dem Job zusammenhängen. Denn Berufskrankheiten entstehen meist schleichend – oft über Jahrzehnte hinweg, zu nennen sind etwa Lärmschwerhörigkeit, heller Hautkrebs oder Beschwerden des Bewegungsapparats. In manchen Berufen treten zudem Atemwegserkrankungen gehäuft auf.

Die Ursachen liegen oft Jahrzehnte zurück

Grundsätzlich sind Arbeitgeber und Ärzte verpflichtet, den Verdacht auf eine Berufskrankheit an die gesetzliche Unfallversicherung zu melden. Doch auch Betroffene selbst oder Kran-

kenkassen können ein Verfahren anstoßen. Das ist wichtig, denn viele Erkrankungen werden zunächst nicht mit dem Beruf in Verbindung gebracht, wie Claudia

Acker, Leiterin des Fachcenters Unfallversicherung der IKK classic, erklärt: „Wenn jemand heute erkrankt, liegt die Belastung nicht selten 20, 30 oder 40 Jahre zurück.“

Symptome und Tätigkeiten dokumentieren

Wer glaubt, dass Beschwerden mit früheren oder aktuellen beruflichen Belastungen zusammenhängen



LANGES STEHEN UND EINE EINSEITIGE KÖRPERHALTUNG wie im Friseurberuf können langfristig zu Beschwerden führen.

Foto: Igor Alessandro

könnten, sollte Symptome und Tätigkeiten möglichst genau dokumentieren und ärztlich abklären lassen. Einzelne Krankenkassen wie die IKK classic stehen Versicherten beim Anerkennungsverfahren zur Seite: Sie unterstützen bei den Unterlagen, sammeln Informationen zur Arbeitsgeschichte und begleiten jeden Schritt. „Als Krankenkasse übernehmen wir dabei eine wichtige Lotsenfunktion, aber auch eine Vorleistung: Wir tragen selbstverständ-

lich zunächst die Behandlungskosten, bis geklärt ist, ob es eine Berufskrankheit ist“, erläutert Michaela Eichberg, Leiterin Team Berufskrankheiten der IKK classic.

Behandlungen ohne Zuzahlungen

Denn die Anerkennung als Berufskrankheit kann große Vorteile bringen. So übernimmt in diesem Fall die gesetzliche Unfallversicherung Behandlungskosten ohne Zuzahlungen, zahlt

Verletztengeld statt Krankengeld und unterstützt bei Reha-Maßnahmen oder notwendigen Umschulungen. Weitere Informationen dazu finden sich etwa unter www.ikk-classic.de. Wichtig ist zudem die präventive Wirkung solcher Verfahren. Schon der Verdacht auf eine Berufskrankheit kann dazu führen, dass Arbeitsplätze sicherer gestaltet werden – etwa durch besseren Gehörschutz, ergonomische Anpassungen oder gezielte Vorsorgeangebote. **DJD**

Auch bei Ferienjobs immer einen Vertrag abschließen

Jugendliche sollten bei Ferienjobs laut dem Deutschen Gewerkschaftsbund in NRW nur mit gültigem Vertrag antreten. „Ohne Vertrag geht gar nichts - das sollte immer Regel Nr. 1 sein“, sagte der Bezirksjugendsekretär Andreas Jansen in Düsseldorf. Darin sollte vorab schriftlich festgelegt werden, welche Aufgaben, Arbeitszeiten und Bezahlung vereinbart sind. „Schlechte Bezahlung und Verstöße gegen Arbeitsschutzgesetze sind auch bei Ferienjobs ein absolutes No-Go“, betonte der

Gewerkschafter. Am 20. Juli beginnen in NRW die Sommerferien.

Jansen verwies auf das Jugendarbeitsschutzgesetz. Demnach sind für Jugendliche schwere körperliche oder gefährliche Arbeiten verboten. Mit 13 und 14 Jahren dürfen Kinder zudem in der Regel nur bis zu zwei Stunden am Tag leichte und geeignete Arbeit tun und brauchen dafür die Zustimmung der Eltern. Jugendliche zwischen 15 und 17 Jahren dürfen maximal acht Stunden am Tag und 40 Stunden

in der Woche in den Ferien arbeiten, allerdings nur zu bestimmten Tageszeiten.

Schulpflichtige Jugendliche dürfen laut DGB zudem nicht länger als vier Wochen pro Jahr in den Ferien jobben. Zudem sollten Pausenzeiten und Tarifverträge eingehalten werden. Der Mindestlohn von 13,90 Euro gelte bei Ferienjobs nur für Jugendliche ab 18 Jahren. Bei Problemen können sich auch Ferienjobberinnen und -jobber an die Gewerkschaften wenden. **EPD**

Auskunftsverlangen des Sozialhilfeträgers gegenüber einem unterhaltsverpflichteten Angehörigen

Unterbringung in stationären **PFLEGE-EINRICHTUNGEN** ist mit hohen Kosten verbunden.

Häufig reichen die Einnahmen der Betroffenen (z.B. Rente) und die Pflegeleistungen nicht aus, die Kosten vollständig zu decken. In dieser Situation kommt sogenannte Hilfe zur Pflege nach dem Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (kurz: SGB XII) in Betracht.

Wenn der Sozialhilfeträger („Sozialamt“) Leistungen erbringt, hat er unter Umständen einen Anspruch gegenüber den Eltern und/oder volljährigen Kindern des Betroffenen, wenn diese zur Unterhaltszahlung verpflichtet sind.

Zum 1.1.2020 ist das „Gesetz zur Entlastung unterhaltsverpflichteter Angehöriger in der Sozialhilfe und in der Eingliederungshilfe“ (kurz: Angehörigen-Entlastungsgesetz) in Kraft getreten und hat zu Änderungen im SGB XII geführt.

Unterhaltsansprüche sind danach nicht zu berücksich-

tigen, wenn die Jahreseinkommensgrenze für bestimmte Einkommensarten nicht überschritten wird. Sie beläuft sich je unterhaltsverpflichteten Angehörigen auf 100.000 Euro.

Das Gesetz vermutet dabei, dass das Einkommen des Unterhaltsverpflichteten diese Grenze nicht überschreitet. Der Sozialhilfeträger kann dann von dem Betroffenen Angaben verlangen, die Rückschlüsse auf die Einkommensverhältnisse der unterhaltspflichtigen Eltern und volljährigen Kinder zulassen.

Das Bundessozialgericht hatte sich nun mit der Frage zu beschäftigen, wie weit dieses Auskunftsrecht geht.

Geklagt hatte der Sohn eines Mannes, der in einer Pflegeeinrichtung lebte und für den das Sozialamt Hilfe zur Pflege von monatlich etwa 1700 Euro erbrachte. Das Amt verlangte von dem Kläger Auskünfte zu dessen

Einkommens- und Vermögensverhältnissen.

Hiergegen wendete sich der Kläger und legte zunächst gegen das Auskunftsverlangen Widerspruch ein. Die Behörde ermittelte darauf durch Internet-Recherche, dass der Kläger auf der Geschäftsebene einer Unternehmensberatungsgesellschaft tätig sei, so dass hinreichende Anhaltspunkte für ein Überschreiten der Jahreseinkommensgrenze von 100.000 Euro vorlägen.

Das Bundessozialgericht bestätigte in seiner Entscheidung vom 21.11.2024 (Az: B 8 SO 5/23 R), dass der Bescheid der Behörde rechtswidrig war. Das Gericht argumentiert, dass im Gesetz ein gestuftes Verfahren angelegt sei. Zunächst sei der Auskunftsanspruch auf die Einkommensverhältnisse beschränkt. Wenn nicht feststehe, dass die Jahreseinkommensgrenze

überschritten werde, sei ein Unterhaltsanspruch von dem Sozialamt – ungeachtet der sonstigen Vermögensverhältnisse – nicht zu berücksichtigen. Erst bei Überschreiten der Jahreseinkommensgrenze könnten auf der nächsten Stufe Ermittlungen zum Vermögen oder weiteren Einkommensquellen erforderlich sein.

Das Gericht teilte ferner, dass der Auskunftsbescheid insgesamt rechtswidrig war, da die Behörde in ihren Fragebögen nicht aufgezeigt habe, dass nur die Einkommensangaben Pflichtangaben sein könnten.

Wenn Angehörige mit Auskunftsverlangen des „Sozialamtes“ konfrontiert werden, sollte stets geprüft werden, ob die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden.

ANDREAS BAEREKE
RECHTSANWALT
UND FACHANWALT FÜR
SOZIALRECHT



MEINE STEUERERKLÄRUNG LASSE ICH MACHEN.

FAIRER PREIS. SCHNELLE HILFE. ENGAGIERTE BERATER.

Beratungsstelle Döbeln
Beratungsstellenleiterin
Ronny Funke

- 📍 Bahnhofstraße 75
04720 Döbeln
- 📞 03431 – 70 11 33
- ✉️ ronny.funke@steuerring.de
- 🌐 www.steuerring.de/funke

Steuerring e.V. (Lohnsteuerhilfeverein)
Wir erstellen Ihre Steuererklärung – für Mitglieder, nur bei Arbeitseinkommen, Renten und Pensionen.



Anwaltskanzlei
Andreas Baereke

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Sozialrecht

Schillerstr. 46
04720 Döbeln
Tel. 03431.7299237
Fax 03431.7299238

www.rechtsanwaltskanzlei-baereke.de



Notar
Andreas Preißler
Verwalter der Notarstelle Otto Jetter
Obermarkt 27 · 04720 Döbeln

Telefon: 03431/7 04 59-0 ISDN
Telefax: 03431/7 04 59-59
Internet: www.notar-preissler.de
E-Mail: Andreas.Preissler@t-online.de

Bürozeiten:

Mo.	8.00-12.00 Uhr und 13.00-17.00 Uhr
Mi.	8.00-12.00 Uhr und 13.00-18.00 Uhr
Di.	8.00-12.00 Uhr und 13.00-17.00 Uhr
Do.	13.00-17.00 Uhr
Fr.	8.00-12.00 Uhr und 13.00-16.00 Uhr

§ Scheinbewerbungen – Geschäftsmodell der zweiten Generation

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) prägt seit dem 18.08.2006 das Arbeitsleben. Von der Frage etwaiger Diskriminierung nach dem AGG hängt bereits die Ausgestaltung von Stellenausschreibungen ab. Bewerber dürfen nicht wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Wird ein Bewerber wegen eines genannten Grundes in einem Bewerbungsprozess nicht berücksichtigt, ist das ausschreibende Unternehmen verpflichtet, ihm eine angemessene Entschädigung in Geld zu zahlen. Auch wenn der Unternehmer einen Bewerber gar nicht diskriminieren wollte, wird eine Diskriminierung gleichwohl vermutet, wenn sich aus der Stellenausschreibung oder sonstigen Äußerungen ein Indiz für eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung ergibt. Wird eine Stellenbeschreibung also unglücklich formuliert und dies zielgerichtet durch einen Bewerber genutzt, so lässt sich die einmal eingetretene Indizwirkung praktisch nicht mehr wider-

legen. Die Einfallstore bzw. Indizien für Diskriminierungen sind facettenreich. So soll eine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer bereits dann indiziert sein, wenn sich eine Stellenbeschreibung an Personen mit „erster Berufserfahrung“ richtet. Ältere Bewerber würden benachteiligt, da diese nicht nur erste, sondern langjährige



Berufserfahrung haben.

1. Bestandsaufnahme der AGG-Verfahren – „Erste Generation“

Seit Inkrafttreten des AGG - also in knapp 20 Jahren - bezogen sich ca. ein Drittel aller AGG-Klagen auf Bewerbungsverfahren. Erfahrungsgemäß werden Ansprüche gemacht, die sich erfolglos auf eine Ungleichbehandlung wegen einer Schwerbehinderung, wegen Alters oder Geschlechts im Bewerbungsverfahren berufen und eine Entschädigung einklagen. Frühere „AGG-Hopper“ waren oft leicht zu erkennen, weil ihre Bewerbungen offensichtlich nicht ernst gemeint waren.

2. Zweite Generation - Ein instruktives Beispiel

Die „zweite Generation“ gestaltet die Bewerbungen deutlich professioneller und versucht, typische Verdachtsmomente zu vermeiden. Erschwert wird die Aufdeckung von Missbrauch dadurch, dass das Datenschutzrecht eine Veröffentlichung

der Personen untersagt, die immer wieder AGG-Ansprüche wegen angeblicher Diskriminierung geltend machen. So bewarb sich ein Student Anfang des Jahres 2021 auf eine Stelle für eine „Sekretärin“, die von einem Kfz-Betrieb ausgeschrieben war. Der Kfz-Betrieb sagte dem Bewerber unter Hinweis darauf ab, dass ausschließlich „eine Dame“ gesucht werde. Der Bewerber klagte schließlich auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von mindestens 6.000,00 €.

3. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Klage des Studenten hatte weder beim Arbeitsgericht Dortmund noch beim Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm Erfolg. Der Fall landete schließlich beim Bundesarbeitsgericht (BAG). Das BAG schloss sich der Ansicht des LAG Hamm an, wonach dem Studenten nachgewiesen werden konnte, dass es sich um eine Scheinbewerbung handelt, deren Ziel nicht die Erlangung der Stelle war, sondern die Ablehnung und Durchsetzung von Ent-

schädigungsforderungen. Anhaltspunkte für eine Scheinbewerbung ergaben sich aus der Entfernung der Stelle vom Wohnort des Studenten, dem Inhalt sowie der Art und Weise seiner Bewerbung, der Unvereinbarkeit einer Vollzeitstelle mit einem Voll-

zeitstudium. Ferner hatte der Kfz-Betrieb in Erfahrung bringen können, dass der Student bereits zuvor in vielen Verfahren Entschädigungsansprüche geltend gemacht hatte.

BAG, Urteil vom 19.09.2024 – 8 AZR 21/24 mitgeteilt von Rechtsanwalt Stefan Günther, Fachanwalt für Arbeitsrecht Rechtsanwältin Dr. Schmidt und Günther, Leisnig



DR. SCHMIDT & GÜNTHER
Qualifizierte Beratung und anwaltliche Vertretung durch Fachanwälte

Rechtsanwalt Prof. Dr. Torsten Schmidt Fachanwalt für Verwaltungsrecht Fachanwalt für Agrarrecht	Rechtsanwalt Stefan Günther Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Verkehrsrecht
Tätigkeitsschwerpunkte: - Verwaltungsrecht - Agrarrecht - Baurecht - Gesellschaftsrecht - Immobilien- und Mietrecht	Tätigkeitsschwerpunkte: - Arbeitsrecht - Verkehrsrecht - Erbrecht - Erbschaftsrecht - Versicherungsrecht

04703 Leisnig, Ringstraße 18-20, Tel. 034321 / 23332, www.schmidt-guenther-rechtsanwaelte.de