Soziale Sicherheit in der Landwirtschaft

1 2021

In diesem Heft

Selina Schönenborn
Gesundheitliche Prävention in der Ausbildungspraxis der Grünen Berufe - Evaluation einer Qualifizierungsstrategie der SVLFG für Lehrkräfte an DEULA-Schulen

Dr. Ludger Michels
Dritte Europäische Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-3)

Karl Friedrich Köhler
Weg im Sinne des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII oder Betriebsweg?

Ass. jur. Jan Steven Pabst, Ass. jur. Sabine Büntig
Der europarechtliche Gleichstellungsgrundsatz und seine möglichen Auswirkungen bei der Versicherungsfreiheit nach § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG

Herausgeber
Sozialversicherung
für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau

www.svlfg.de

Herausgeber
Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau

www.svlfg.de

Weißensteinstraße 70-72
34131 Kassel

Telefon: 0561 785-16014
E-Mail: kommunikation@svlfg.de

Redaktion
Martina Opfermann-Kersten, Kathrin Hußfeldt, Karin Colletto

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.

Soziale Sicherheit in der Landwirtschaft

1 2021

In diesem Heft

Selina Schönenborn
Gesundheitliche Prävention in der Ausbildungspraxis der Grünen Berufe - Evaluation einer Qualifizierungsstrategie der SVLFG für Lehrkräfte an DEULA-Schulen Seite 5

Dr. Ludger Michels
Dritte Europäische Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-3) Seite 25

Karl Friedrich Köhler
Weg im Sinne des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII oder Betriebsweg? Seite 39

Ass. jur. Jan Steven Pabst, Ass. jur. Sabine Büntig
Der europarechtliche Gleichstellungsgrundsatz und seine möglichen Auswirkungen bei der Versicherungsfreiheit nach § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG Seite 57

Gesundheitliche Prävention in der Ausbildungspraxis der Grünen Berufe - Evaluation einer Qualifizierungsstrategie der SVLFG für Lehrkräfte an DEULA-Schulen

Selina Schönenborn

Der Artikel greift die Ergebnisse einer Masterarbeit zum Thema Sensibilisierung von Auszubildenden der Grünen Berufe für Gesundheitsthemen auf. Die Strategie der SVLFG, Lehrkräfte an DEULA-Bildungszentren zu sogenannten Rückenbeauftragten zu qualifizieren, war dabei Evaluationsgegenstand. Es wurde untersucht, ob damit ein geeigneter Präventionsansatz gewählt wurde und der beabsichtigte Transfer über Lehrkräfte funktioniert. Um herauszufinden, wie gut sich die Inhalte in den Unterricht der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) integrieren lassen, wie der Wirkungsgrad ist und ob sich die Strategie auch für andere Bildungs- und/oder Themenbereiche eignet, wurden mithilfe von qualitativen Leitfadeninterviews Lehrkräfte an DEULA-Schulen befragt.

1 Einleitung

Präventive Gesundheitsförderung spielt in der Arbeitswelt eine zunehmende Rolle. Dies gilt insbesondere für die Themen Rückengesundheit und psychische Belastungen. Im Bereich der Arbeitsunfähigkeit (AU) handelt es sich bei den Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) um die bedeutsamste Krankheitsgruppe mit fast 25 Prozent aller AU-Tage [1]. Ebenso steigen die Fehlzeiten, die auf psychische Belastungen zurückgeführt werden können [2]. Sie verursachen die höchste Anzahl an Fehltagen je Fall (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Arbeitsunfähigkeit – AU-Kennzahlen der beschäftigten Mitglieder (BKK) für die drei wichtigsten Diagnosehauptgruppen im Jahr 2018, eigene Darstellung [3]

Rang	Diagnose-hauptgruppen	AU-Fälle je 1.000 beschäftigte Mitglieder	AU-Tage je 1.000 beschäftigte Mitglieder	Tage je Fall
1	Muskel-Skelett-System	224	4.414	19,7
2	Atmungssystem	437	3.028	6,9
3	Psychische Störungen	79	2.914	37,0

Aus Fehltagen resultieren hohe volkswirtschaftliche Kosten, des Weiteren leiden Betroffene teilweise lebenslang unter Beeinträchtigungen [4].

Für den Wirtschaftszweig Land-, Forstwirtschaft und Fischerei gilt nichts anderes. Auch hier lässt sich mit den entsprechend volkswirtschaftlichen Folgen eine hohe Zahl an AU-Tagen (25,7 Prozent) auf MSE zurückführen. Tabelle 2 (siehe folgende Seite) zeigt zudem, dass mit Fehlzeiten aus diesem Bereich ein erheblicher Produktionsausfall verbunden ist. Vor allem Rückenschmerzen zählen nicht nur zu den häufigsten Diagnosen innerhalb der MSE, sie führen seit langem auch die Liste der bedeutendsten Einzeldiagnosen im gesamten Arbeitsunfähigkeitsgeschehen an [5]. MSE-Erkrankungen gehören ferner zu den Krankheitsgruppen, die mit zunehmendem Alter nicht nur häufiger auftreten, sondern auch länger andauern [6]. Gerade im Bereich Rückengesundheit gewinnen deshalb präventive Maßnahmen in der Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung.

Gleichzeitig ist ein starker Fehlzeitenanstieg zu verzeichnen – bei Auszubildenden seit dem Jahr 2000 um 108 Prozent –, der auf Diagnosen im Bereich der psychischen Störungen zurückzuführen ist [8]. Aufgrund des Anstiegs der Fehltage wird vermehrt gefordert, präventive Maßnahmen u. a. auf psychosoziale Faktoren, wie bspw. Zeitdruck, auszurichten [9].

Im Zeitraum von 2013 bis 2018 arbeiteten die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) diesen Erkenntnissen folgend, an drei Arbeitsschutzzielen, darunter das Programm zur Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich sowie das Programm zum Schutz und zur Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung [10].

Tabelle 2: Volkswirtschaftliche Ausfälle im Wirtschaftszweig Land-, Forstwirtschaft und Fischerei nach Diagnosegruppen 2017 [7]

ICD 10	Diagnosegruppe	Arbeitsunfähigkeitstage Mio.	Arbeitsunfähigkeitstage %	Produktionsausfall Mrd. €	Ausfall an Bruttowertschöpfung Mrd. €
F00-F99	Psychische und Verhaltensstörungen	0,4	7,6	0,03	0,05
I00-I99	Krankheiten des Kreislaufsystems	0,4	7,0	0,02	0,04
J00-J99	Krankheiten des Atmungssystems	0,6	10,3	0,04	0,07
K00-K93	Krankheiten des Verdauungssystems	0,3	5,2	0,02	0,03
M00-M99	Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes	1,5	25,7	0,09	0,16
S00-T98, V01-X59	Verletzungen, Vergiftungen und Unfälle	1,0	17,8	0,06	0,11
alle anderen	Übrige Krankheiten	1,5	26,5	0,09	0,17
I-XXI	**Alle Diagnosegruppen**	**5,7**	**100,0**	**0,36**	**0,64**

2 Arbeitsbedingte Gefahren für Muskel-Skelett-Erkrankungen in den Grünen Berufen

Der Begriff „arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“ meint alle Gefahren, die sich bei Beschäftigten im Zusammenhang mit der Arbeit negativ auf die Gesundheit auswirken können. Dabei wird der Gesundheitsbegriff ganzheitlich betrachtet. Er berücksichtigt sowohl physische, psychische als auch soziale Aspekte [11]. Daraus sind die in Tabelle 3 zusammengestellten Hauptrisikofaktoren in den Grünen Berufen abzuleiten.

Die Tabelle zeigt das große Spektrum der Risikofaktoren, die für Beschäftigte in Grünen Berufen bestehen, wobei MSE häufig durch ein Zusammenwirken unterschiedlicher Faktoren (z. B. nicht ergonomische Bewegungen unter Zeitdruck und bei Kälte) hervorgerufen werden [12]. In Berufen der Grünen Branche gehören körperlich belastende Arbeiten (schweres Heben, repetitive Bewegungen, Zwangshaltungen, Nutzung von Vibrationswerkzeugen) unter wechselnden Temperatur- und Witterungseinflüssen zum Arbeitsalltag. Das Zusammenwirken von Kraft und Wiederholungen wird als stärkster Faktor bei der Entstehung von MSE genannt [13]. Auch Liebers et al. verdeutlichen das Arbeitsunfähigkeitsrisiko für Beschäftigte in Agrar- sowie manuellen Berufen [14]. Gefordert werden wirkungsvolle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Reduktion der

Tabelle 3: Arbeitsbezogene Risikofaktoren, eigene Darstellung, nach [11]

Physische Risikofaktoren	Psychische Risikofaktoren	Risikofaktoren aus der Umwelt
■ Knieende, hockende Tätigkeiten ■ Schwere körperliche Arbeit/ schweres Heben ■ Statische Belastungen der Nacken/ Schulter-Muskulatur ■ Arbeiten in Zwangshaltungen	■ Hohes Arbeitsaufkommen ■ Zeitdruck ■ Multitasking ■ Geringer Handlungsspielraum ■ Arbeitsunterbrechungen ■ Fehlende Unterstützung	■ Gefahrstoffe (Chemikalien, Staub) ■ Lärm ■ Witterungseinflüsse (Luftfeuchte, Temperatur) ■ UV-Strahlung

Exposition [15], zumal durch die Konkurrenz mit weniger körperlich belastenden Branchen ein Nachwuchsproblem oder Arbeitskräftemangel entstehen könnte [16].

Wissenschaftliche Erkenntnisse verdeutlichen, dass arbeitsbezogene Risikofaktoren für Rückenschmerzen nicht nur eine physische, sondern auch eine psychische Komponente haben, der Bewegungsapparat also auch durch stressbedingte Belastungen beeinflusst werden kann [17], wie z. B. durch Zeitdruck oder ein hohes Arbeitsaufkommen (siehe Tabelle 3). Umgekehrt können chronische Schmerzen selbst zu psychischen Erkrankungen führen oder mit diesen in Wechselwirkung treten (siehe Abbildung 1).

Die Abbildung zeigt, dass die alleinige Betrachtung der somatischen Ursache unzureichend ist. Die Einbeziehung weiterer Faktoren in die Präventionsarbeit sollte das Ziel sein, damit das Stadium der Chronifizierung nicht erreicht wird [18]. In der GDA werden bereits entsprechende Arbeitsschutzziele formuliert. Zwischen 2008 und 2012 ging es bspw. um die Reduktion von Belastungen und Erkrankungen im Bereich des Muskel-Skelett-Systems unter Einbeziehung der Psyche [19].

3 Interventionsstrategien und Zuordnung der SVLFG-Maßnahme

Bei der Prävention wird zu einem Zeitpunkt (primär) eingegriffen, zu dem Risikofaktoren oder erste Krankheitszeichen bereits klar festgestellt werden können. Ziel ist die Verhinderung eines (erwartbaren) Krankheitsgeschehens. Bei der Gesundheitsförderung geht es hingegen darum, so früh wie möglich den Verlauf eines gesunden Zustandes so zu beeinflussen, dass das Gesundheitspotenzial erhalten bleibt oder ein noch höheres Niveau erreicht [20].

Das in der Abbildung 2 (siehe nachfolgende Seite) gesetzte Kreuz zeigt die von der Verfasserin angenommene Verortung der Maßnahme der SVLFG hinsichtlich Zielgruppe und Interventionszeitpunkt. Die Maßnahme ist schwerpunktmäßig im Bereich der Prävention anzusiedeln. Beschäftigte der Grünen Branche unterliegen tätigkeitsbedingt vermehrt dem Risiko, akut behandlungsbedürftige oder chronifizierte Erkrankungen des Skeletts oder der Muskeln zu erleiden, also sekundäre oder gar tertiäre Interventionen zu benötigen. Da die Maßnahme der SVLFG bei den Auszubildenden, also einer zumeist

Abbildung 1: Der Schmerzkreislauf bei chronischen Rückenschmerzen [18]

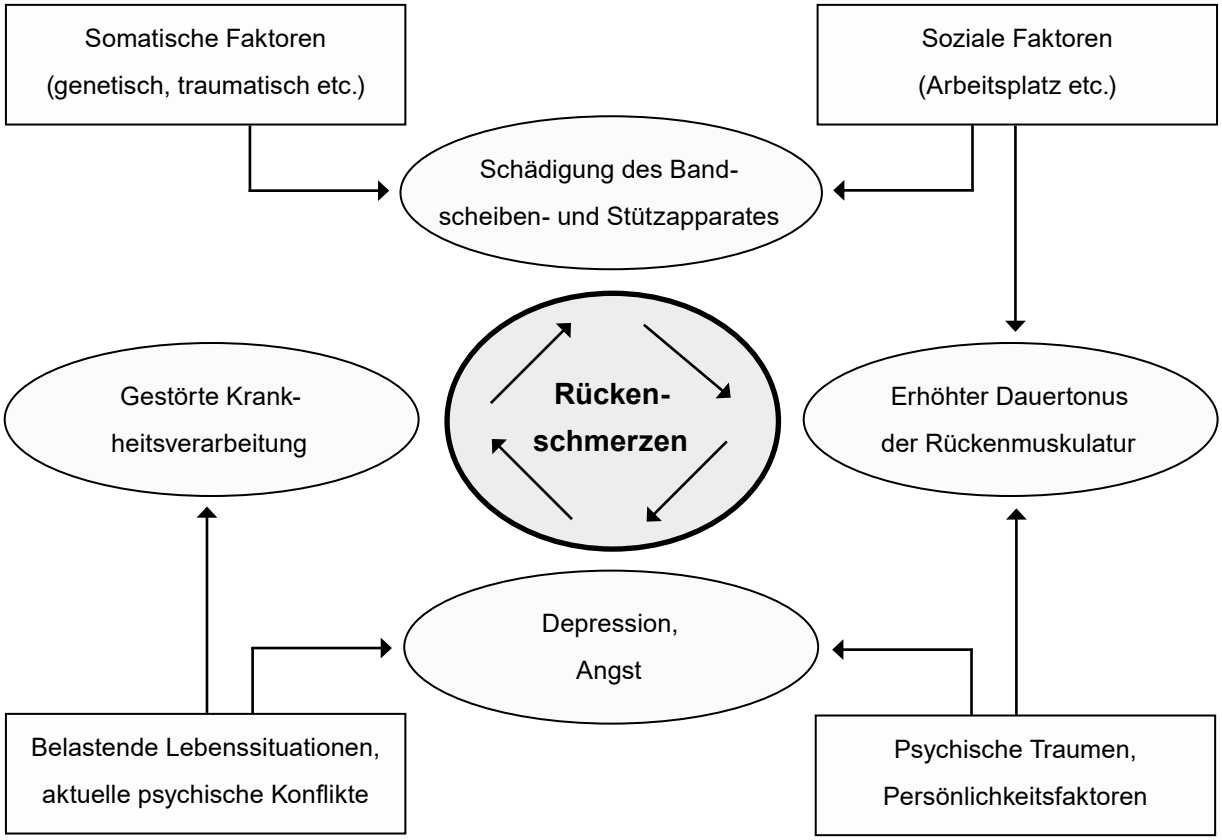
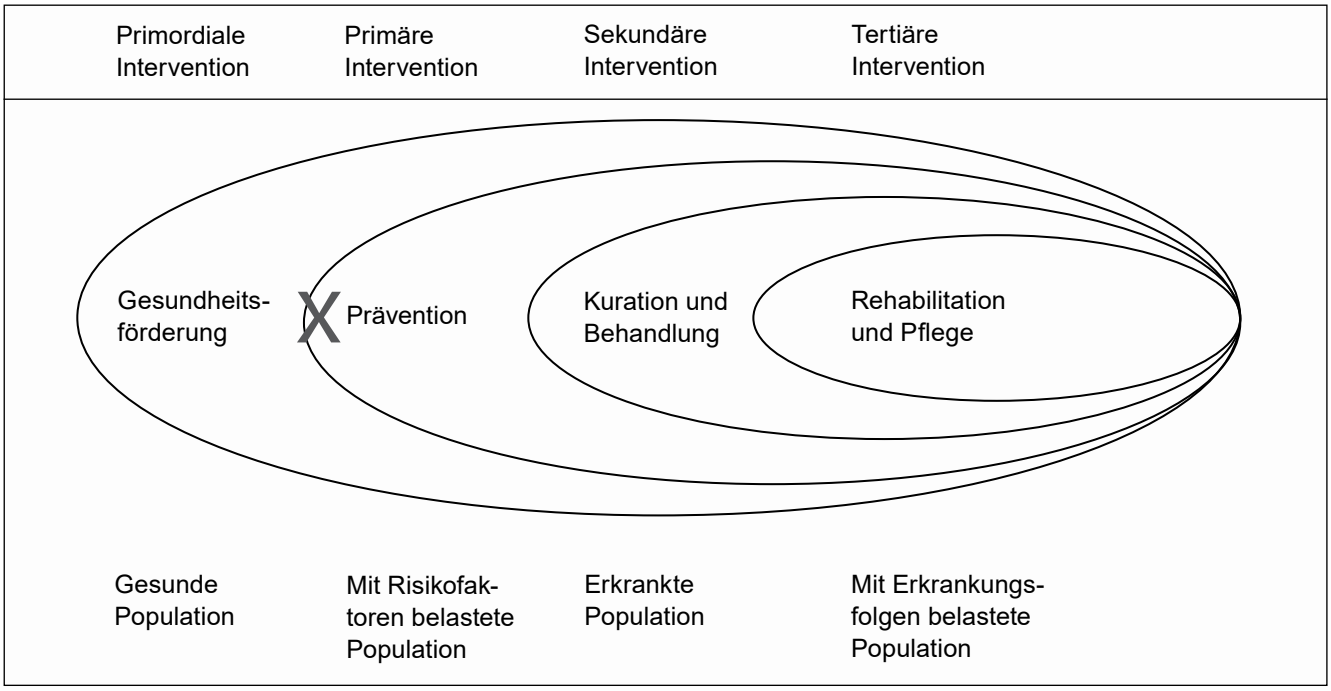


Abbildung 2: Interventionsform im Gesundheits-Krankheits-Kontinuum (nach [20])



noch gesunden, aber (zukünftig vermehrt) mit Risikofaktoren belasteten Gruppe ansetzt, handelt es sich um eine primäre Intervention, die Präventionscharakter im Sinne einer frühen Intervention erreicht. Gleichzeitig erschöpft sich die Maßnahme nicht vollständig in der Prävention. Denn sie verfolgt auch die allgemeine Sensibilisierung der Auszubildenden für Gesundheitsthemen, richtet sich also ebenso auf salutogen basierte Wirkungen und die Steigerung der allgemeinen Gesundheitskompetenz. Eine trennscharfe Abgrenzung zwischen Gesundheitsförderung und Prävention ist nicht möglich, da beide Prinzipien ineinandergreifen. Wegen des Schwerpunktes der Maßnahme im Bereich der Prävention wird hier überwiegend dieser Begriff verwendet.

3.1 Verhaltens- und Verhältnisprävention

Eine Herausforderung der Präventionsmaßnahme Rückengesundheit ist, dass aus den einzelnen Betriebszweigen bzw. Grünen Berufen unterschiedliche Belastungen und Beanspruchungen resultieren [21], die Differenzierungen in der praktischen Präventionsarbeit erfordern. Andererseits gibt es bei Themen zum Bereich Rückengesundheit auch eine Reihe fachbereichsübergreifender Ansätze. Dies gilt insbesondere für die Verhaltensprävention, während im Rahmen der Verhältnisprävention eher Differenzierungen erforderlich wären. Auf die Begriffe Verhältnis- und Verhaltensprävention wird abgrenzend näher eingegangen.

Die Verhältnisprävention befasst sich mit den äußeren Belastungen im Bereich der Arbeitsbedingungen und -aufgaben, den zur Verfügung stehenden Hilfsmitteln usw. Diese Belastungen sollen durch Präventionsmaßnahmen möglichst gering gehalten werden [22]. Ein Beispiel für die Verhältnisprävention ist die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, um Rückenbeschwerden vorzubeugen [23]. Diese kann bspw. hinsichtlich der verschiedenen Arbeitsabläufe, Hilfsmittel und Maschinen bei den Betriebszweigen differieren, bei der Frage rückengerechter Sitzeinstellung oder Hebetechniken aber auch übereinstimmen.

Bei der Verhaltensprävention geht es demgegenüber zunächst um die Verhaltensweisen und Konsummuster des Individuums [23], damit zusammenhängend dann auch um Bewältigungsstrategien des einzelnen Menschen, der sogenannten Resilienz. Das eigene Verhalten in Bezug auf Gesundheit soll so gestärkt werden, dass auch schwierige Situationen gemeistert werden können. Die gesetzlichen Unfallversicherungen wollen dies u. a. umsetzen, indem sie die Aspekte Sicherheit und Gesundheit frühzeitig im Kontext der Bildungseinrichtungen fördern, insbesondere auch in Berufsschulen und beruflichen Weiterbildungsstätten [24]. Ein sichtbarer Erfolg wird allerdings erst durch die Kombination von verhaltens- und verhältnispräventiven Interventionen erreicht [25]. Gesundheitliche Prävention beinhaltet also beides.

3.2 Zugang zu Präventionsmaßnahmen über Lernorte

Die Grüne Branche ist durch Klein- und Kleinstbetriebe mit zumeist wenigen Beschäftigten dezentral geprägt [26]. Wie aber können Präventionsmaßnahmen und deren Bedeutung abseits großer Unternehmen vermittelt werden? Und warum nutzen kleine und mittlere Unternehmen die Möglichkeiten einer betrieblichen Gesundheitsförderung bislang nur selten? Die größte Barriere scheinen Wissensdefizite zu sein. Viele Betriebe kennen die Möglichkeiten nicht und sind mit der Umsetzung überfordert, da ihnen nur wenige Ressourcen zur Verfügung stehen oder mögliche Kooperationspartner nicht bekannt sind [27]. Zudem ist der Erreichungsgrad von Präventionsarbeit in kleinen Betrieben vor Ort wesentlich geringer als in großen Unternehmen, allein schon durch die Zahl der Beschäftigten. Denn viele Betriebe der Grünen Branche sind trotz Strukturwandel immer noch durch eine geringe Anzahl von Beschäftigten geprägt [28].

Es ist also wichtig, diese Themen an anderen geeigneten Lernorten – wie z. B. in Bildungseinrichtungen – intensiver aufzugreifen, um Wissensdefizite zu überwinden und den Erreichungsgrad zu erhöhen. Menschen der jungen Generation, die während ihrer Berufsausbildung Wissen zu Gesundheitsthemen wie Rückengesundheit, Stress, Arbeitsbelastung etc. erwerben, können dies in den Betrieben und später selbst als Ausbildende oder an Mitarbeitende weitergeben.

In den Grünen Berufen standen im Jahr 2018 immerhin 32.493 Auszubildende in einem Ausbildungsverhältnis [30]. Hinzu kommen Teilnehmende an Weiterbildungen.

Während der betrieblichen Ausbildung haben die Auszubildenden regelmäßigen Berufsschulunterricht sowie blockweise Unterricht an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten, die die DEULA-Bildungszentren und die Lehr- und Versuchsanstalten umfassen. Die jeweilige Aufteilung ist abhängig vom Bundesland, vom Rahmenlehrplan sowie vom Ausbildungsberuf. Allen Ausbildungsgängen ist gemeinsam, dass mit Ausnahme von Arbeitsschutzfragen das Thema Gesundheit in Lehrplänen wenig Beachtung findet. Gesundheitserziehung wird nur als Querschnittsaufgabe der Schulen gesehen, die sich auf verschiedene Fächer oder Aktivitäten verteilt und dadurch oft in den Hintergrund gerät [31]. So ließ sich auch bei der Sichtung von Lehrplänen für den Ausbildungsberuf Landwirt nicht feststellen, ob und in welchem Umfang Themen wie Stressprävention oder Gesundheitsförderung einen Stellenwert im schulischen Alltag einnehmen und platziert werden [32].

4. Präventionsauftrag der SVLFG

Die SVLFG unterliegt dem Präventionsauftrag nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) VII und damit der Forderung, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu reduzieren. Der auf den §§ 1 Nr. 1 und 14 Absatz 1 Satz 1 SGB VII basierende Auftrag der Unfallversicherungsträger beinhaltet die Aufgabe, die Betriebe zu unterstützen, die wechselnden Anforderungen der Arbeitswelt zu meistern und angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen [33]. Die SVLFG setzt sich zunehmend mit weiteren Themen der Prävention auseinander und kooperiert mit unterschiedlichen anderen Institutionen, darunter auch mit Bildungseinrichtungen der Grünen Berufe wie den DEULA- oder Berufsschulen.

4.1 Umsetzung der Präventionsmaßnahme „Rückengesundheit“

Eine Möglichkeit der Prävention über Bildungseinrichtungen ist das Programm der Rückenbeauftragten, das Teil des AzubiAktiv-Konzeptes der SVLFG ist.

Das Programm AzubiAktiv - fit for green wurde 2009 von der SVLFG ins Leben gerufen und steht unter der Prämisse „Multichannel“. Ziel des Programms ist es, das Thema Gesundheitsförderung in die Ausbildung der Grünen Berufe zu integrieren – und das möglichst auf allen Ebenen: konkret in den Berufsschulen, in den überbetrieblichen Bildungsstätten (DEULA-Schulen, Lehr- und Versuchsanstalten) sowie in den Ausbildungsbetrieben selbst. Der multifaktorielle Ansatz, der im Rahmen des AzubiAktiv-Programms angestrebt wird, findet Rückhalt in wissenschaftlichen Arbeiten. So präferieren Kirkhorn et al. die Einbeziehung unterschiedlicher Agierender in die Präventionsstrategie, um die ergonomischen Risiken der Beschäftigten der Grünen Branche zu verringern [34].

4.2 Auszubildende als Zielgruppe des Programms

Wissenschaftliche Untersuchungen über das Gesundheitsverhalten von Auszubildenden liefern wichtige Erkenntnisse. Die starke Nutzung digitaler Medien und der Beginn eines neuen Lebensabschnitts mit unbekannten Aufgaben und Herausforderungen kann zu Belastungen und einer Beeinträchtigung der Gesundheit führen [35]. Die Erhebung von Betz et al. kommt zu dem Ergebnis, dass das Verhalten in Gesundheitsfragen wenig ausgeprägt ist. So leidet bspw. mehr als ein Fünftel der Auszubildenden häufig an Rückenschmerzen, die von fast 57 Prozent der Betroffenen mit dem Arbeitsplatz in Verbindung gebracht werden [36]. Gesundheitliche Probleme von Auszubildenden werden u. a. auch mit

Defiziten in den Bereichen Ernährung, Schlaf und digitalen Medien in Verbindung gesetzt [36]. Teilweise lassen sich bei Jugendlichen bereits erhebliche körperliche und psychische Beschwerden feststellen [37]. In der Grünen Branche kommt hinzu, dass etwa 75 Prozent der Auszubildenden männlich sind [38] und bei Männern nach Untersuchungen die häufig geringere Inanspruchnahme präventiver Gesundheitsangebote bekannt ist [39]. Die SVLFG hat diesen Aspekt im AzubiAktiv-Konzept bereits berücksichtigt [40].

Das Konzept „Multichannel“ bildet das Grundgerüst des Programms AzubiAktiv - fit for green, das auf unterschiedlichen Ebenen ansetzt (DEULA, Berufsschule, Lehr- und Versuchsanstalten, Ausbildende, digitale Medien). Die Auszubildenden sind über mehrere „Channel“ und damit auch wiederholt erreichbar.

Für das konkrete Programm (Rückengesundheit) wurde als Kanal der Lernort DEULA-Bildungszentren ausgewählt. Hier verbringen Auszubildende eine Woche im Block in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte. Eine Zielformulierung für dortige Lehrgänge ist: „den Transfer neuer Technologien in kleine und mittlere Unternehmen [zu] unterstützen“ [41]. Zumeist sind für die Rückenschulung im Lehrplan zwei Unterrichtsstunden vorgesehen. Die konkreten Lernziele, die aus dem Programm hervorgehen, sind wie folgt definiert [42]:

- Die Auszubildenden sind über die an ihrem Arbeitsplatz auftretenden Belastungen und die daraus resultierenden Beanspruchungen im Bereich Rückengesundheit informiert.
- Die Auszubildenden kennen Handlungsstrategien, Belastungen und Beanspruchungen und lernen diese positiv zu verändern.
- Die Auszubildenden lernen den Transfer der Seminarinhalte in den privaten und beruflichen Alltag.

4.3 Ausbildung der Rückenbeauftragten

Die SVLFG hat vor etwa drei Jahren erneut damit begonnen, Lehrkräfte an DEULA-Schulen zu Rückenbeauftragten aus- und fortzubilden. Die Themen und Inhalte der Ausbildung sind in Tabelle 4 zusammengefasst.

Bislang sind bundesweit nach dem neu aufgelegten Programm 42 DEULA-Lehrkräfte von der SVLFG zu Rückenbeauftragten ausgebildet worden.

Für die zu Rückenbeauftragten ausgebildeten Lehrkräfte soll alle zwei Jahre eine Fortbildung stattfinden, in der zum einen die Ausbildungsinhalte aufgefrischt und zum anderen neue Aspekte wie bspw. Fuß- und Kniegesundheit oder das Erkennen von schädlichen Körperhaltungen thematisiert werden.

Tabelle 4: Übersicht zu Inhalten der Ausbildung zu Rückenbeauftragten, eigene Darstellung, nach [43]

Themen	Inhalte
Grundlagenwissen	Zahlen, Daten, Fakten; Aufbau & Funktion des Bewegungsapparates
Arbeitsplatzbezogene Rückenschule	Arbeitsorganisation, Hilfsmittel
Basiswissen	Bücken, Heben, Tragen, Sitzen, Stehen
Praxistraining	Arbeitstechnik und Ausgleichsbewegungen
Transfer	Übertragung der Inhalte auf ÜBA

5 Gegenstand und Methodik der Untersuchung

Die SVLFG verfolgt mit ihrem Programm zur Qualifizierung der Lehrkräfte das Ziel, Auszubildende der Grünen Branche für Gesundheitsthemen und den eigenen Körper zu sensibilisieren. Es gibt bisher keine Datensammlungen zur Wirksamkeit des Programms und der damit verfolgten Transferstrategie. Für die Erforschung bot sich deshalb eine qualitativ orientierte Untersuchung auf der Basis leitfadengestützter Interviews an, da sich explorative Methodiken generell sehr gut zur Untersuchung in Bereichen eignen, für die bis dato noch wenig Forschungsergebnisse vorliegen [44]. Die Expertise der Lehrkräfte und ihre Sichtweise auf das Programm standen dabei im Fokus der Befragung.

5.1 Der Gesprächsleitfaden

Der Gesprächsleitfaden für die Befragung wurde nach dem sogenannten SPSS-Prinzip (Sammeln, Prüfen, Sortieren, Subsumieren) entwickelt [45]. Die Fragestellungen ergaben sich nach Auswertung der Literaturrecherchen zum theoretischen Hintergrund und den Gesprächen mit der SVLFG zur bisherigen Praxis. Die Fragetechnik orientierte sich daran, einen zwar strukturierten, aber möglichst natürlichen Gesprächsverlauf herzustellen, mit dem über offene Fragen (Erzähl-)Material gewonnen werden kann.

Strukturiert wurde der Leitfaden grob nach folgenden Themenbereichen (gekürzt):

- Warum haben Sie sich dazu entschieden, an der Aus-/Fortbildung zur/zum Rückenbeauftragten teilzunehmen? (Motivation)
- Inwieweit fühlen Sie sich inhaltlich/methodisch gut ausgebildet? (Kompetenz)
- Wie funktioniert der Transfer der Inhalte in den Unterricht? (Umsetzung)
- Inwieweit nehmen Sie wahr, ob die Inhalte von den Auszubildenden angenommen werden? (Sensibilisierung)
- Allgemein (Relevanz)/(Verantwortung)
- Visionen

5.2 Expertensuche

Der erste Kontakt zu den Interviewten wurde über die SVLFG hergestellt. Nach dem Aufbau des Gesprächsleitfadens und der Erstellung eines kurzen Abstracts wurde das Vorhaben auf einer Veranstaltung mit den Geschäftsführenden der DEULA-Schulen vorgestellt. Als Zielgruppe passender Experten wurden Lehrkräfte genannt, die zum einen sogenannte Rückenbeauftragte sind und zum anderen die alltägliche Praxis in den DEULA-Bildungszentren mitgestalten. Es wurde weder eine Vorauswahl getroffen noch darauf geachtet, eine möglichst gleichmäßige regionale Verteilung abzubilden. Es konnten letztlich neun Interviews durchgeführt werden.

5.3 Vorbereitung und Durchführung der Interviews

Um die Qualität des Leitfragebogens zu überprüfen, wurde im Vorhinein ein Pretest durchgeführt. Vor den Interviews wurde allen Interviewten ein Aufklärungsbogen und eine Einwilligungserklärung vorgelegt, da ein qualitatives Interview ohne Einwilligungserklärung keine Verwendung finden kann [46].

Alle Interviews waren im Januar 2020 abgeschlossen und wurden mittels Aufnahmegerät aufgezeichnet. Sechs wurden persönlich, drei telefonisch durchgeführt. Der Befragungsort war bei allen Interviews – auch den telefonischen – die jeweilige DEULA-Schule, da eine vertraute Umgebung aufgrund der bereits ungewohnten Interviewsituation empfohlen wird [47].

Die Interviews haben eine Gesamtlänge von knapp sechs Stunden. Insgesamt konnte durch die Methode des qualitativen Experteninterviews eine Fülle themenbezogenen Materials generiert werden.

5.4 Auswertung der Interviews

Die aufgezeichneten Interviews wurden mit Hilfe von easytranscript wörtlich transkribiert, währenddessen wurde bereits eine Anonymisierung vorgenommen. Die Auswertung fand mithilfe der Software MAXQDA statt. Dort wurden die Transkripte eingelesen und im Anschluss eine inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz [48] durchgeführt. Diese Form der qualitativen Inhaltsanalyse unterteilt sich - ausgehend von der Forschungsfrage - in mehrere Phasen entsprechend dem nachfolgenden Ablaufschema in Abbildung 3.

Abbildung 3: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse [48].

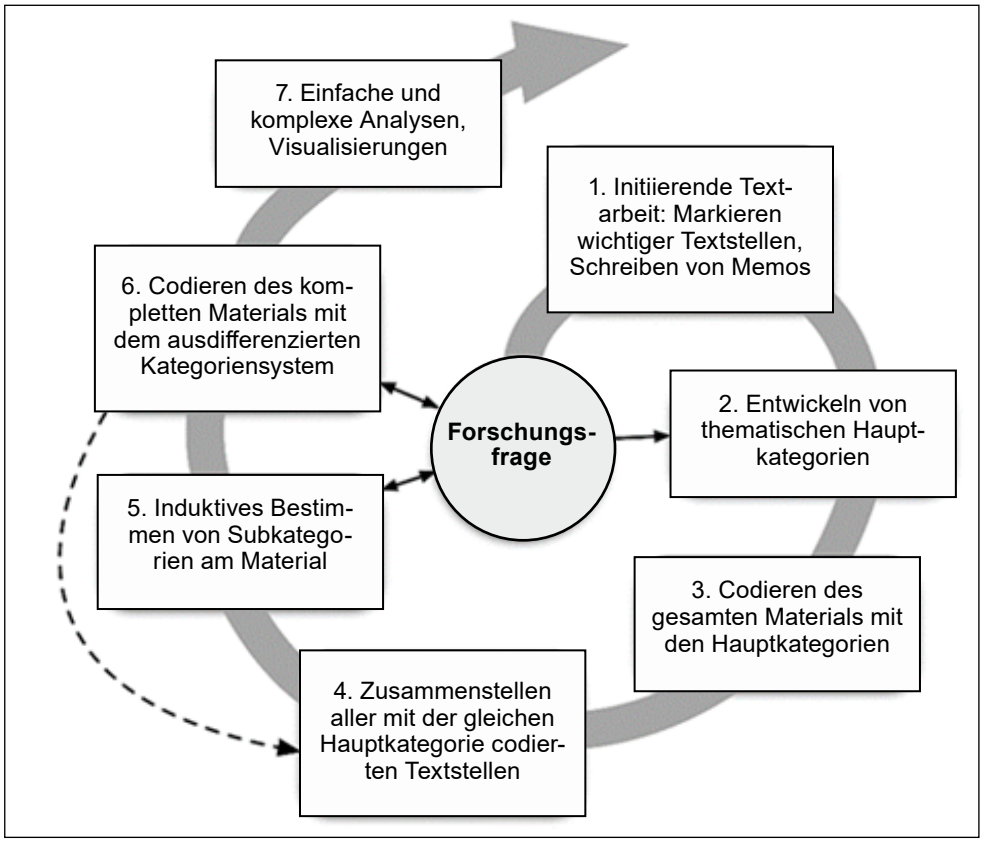


Tabelle 5: Haupt- und Subkategorien, eigene Darstellung

Hauptkategorie	Subkategorie	Beschreibung
Motivation	Rückenprobleme	Befragte haben bereits selbst negative Erfahrungen mit Rückenproblemen gemacht. *„Weil wir kommen alle aus Berufen, also ich habe GaLa-Bau auch gelernt, ich weiß auch, was es heißt, wenn man sich den Rücken verrenkt.“ (#5:6)*
	Interesse	Die Motivation liegt im generellen Interesse an dem Thema. *„Ja allein für mich persönlich, man kommt mit sehr vielen Impulsen wieder und ist ja auch Vorbild.“ (#6:33)*
	Relevanz des Themas	Aussagen dazu, dass es generell ein wichtiges Thema ist. *„Kommt leider – glaube ich – erst im reiferen Alter. Leider, dabei bei Gesundheit müsste man viel früher ansetzen.“ (#6:49)*
	Auszubildende	Die Gesundheit und Sensibilisierung der Auszubildenden werden in den Fokus der Motivation gestellt. *„(…) die Ausbildung wichtig, dass sie das mitnehmen (…), dass sie es später mal besser machen sollen.“ (#3:46)*
	DEULA	Es gab die Vorgabe oder Anfrage seitens der DEULA-Schule. *"Und dann musste auch jemand sich bereit erklären, sich da ein bisschen weiterzubilden und das dann hinterher auch unterrichtsmäßig umzusetzen.“ (#7:2)*

Hauptkategorie	Subkategorie	Beschreibung
Kompetenz	Authentizität	Einstellung, dass entscheidend ist, wie und von wem es vermittelt wird. *„Naja ganz allgemein, dass wir das eben als Vorbilder eben auch vorleben müssen und es darf nicht aufgesetzt sein, es muss authentisch sein.“ (#4:54)*
	(Themen-) Wünsche	Inhalte/Methoden, die sich positiv auf die Kompetenz auswirken würden bzw. bislang noch fehlen. *„Cool wären natürlich immer so aktuelle Filme.“ (#5:40)*
	Fortbildungen	Beschreibungen zum Stattfinden [und zur Sinnhaftigkeit] der Fortbildungen. *„Diese Geschichte mit den Weiterbildungen finde ich schon mal sehr gut.“ (#9:42).*
	Eigene Erfahrungen	Inwieweit werden die Kompetenzen auf die eigenen Erfahrungen zurückgeführt? *"Ich meine, jeder, der hier arbeitet, hat irgendwo schon mal eine Erfahrung selbst gemacht im Krankheitsbild mit Rücken. Das glaube ich, dass das ganz gut funktioniert.“ (#5:18)*
	Ausbildungsrahmen	Meinungen über die Ausbildungsinhalte und -methoden. *„Und was mir gut gefallen hat, waren diese einzelnen Stationen.“ (#3:14)* *„Das war schon klasse gemacht.“ (#1:43)*
Umsetzung	Eigene Erfahrungen	Alles, was in den Präventionsunterricht einfließt und auf eigenen Erfahrungen, d. h. nicht auf den Ausbildungsinhalten, beruht. *"... was man so im Laufe des eigenen Arbeitslebens so als Handwerker sich irgendwie mal angeeignet hat oder gehört oder gesehen hat.“ (#7:36)*
	Umfang/Lehrpläne/Zeit	Aussagen dazu, inwieweit das Thema bereits Teil des Lehrplans ist oder sein sollte. *„Es besteht da durchaus ein Zeitplan, wie diese Woche eben stattzufinden hat“ (#9:32)* und ob genügend Zeit zur Verfügung steht, um die Inhalte zu vermitteln. *„Wäre schön, wir hätten mehr Zeit dafür. Das stimmt, aber wir haben jetzt eine Woche, dann müsste man das wirklich ausweiten.“ (#6:63)*
	Handlungsspielraum	Unterricht nach Vorgaben oder flexibel und individuell gestalten können. *„Ich muss ja von dem System abweichen können, damit ich die holen kann.“ (#2:50)*
	Weitere Gesundheitsthemen	Alle Aussagen darüber, inwieweit noch andere Gesundheitsthemen von Bedeutung sind und/oder umgesetzt werden. *"Hautkrebs ist ja auch jetzt großes Thema, Sonnenschutz, wo kann man darauf achten“ (#5:8), „Also Sucht ist ab und zu ein Problem.“ (#1:18)*

Hauptkategorie	Subkategorie	Beschreibung
Sensibilisierung der Auszubildenden	Fehlende Auseinandersetzung	Aussagen dazu, in welchem Maß sich Auszubildende bereits mit der Thematik auseinandergesetzt haben bzw. offen für eine solche sind. *„Die sind nicht alle gleich, da gibt es deutliche Unterschiede, einige wissen wirklich gar nichts.“ (#7:44)*
	Effektive Wissensvermittlung	Einschätzungen dazu, was zu einer effektiven Wissensvermittlung gehört (Wiederholungen, Praxisbezug, praktische Übungen) und wie sie sich auf die Sensibilisierung auswirkt. *„Ich muss denen das visualisieren, ich muss denen das zeigen, die nehmen das mit, wenn die selbst ausprobiert haben.“ (#5:36)*
	Rückenprobleme der Auszubildenden	Aussagen dazu, inwieweit die SuS (Schüler und Schülerinnen) bereits selbst Erfahrungen mit Rückenproblemen gemacht haben und wie sich das auf die Sensibilisierung auswirkt. *„Also ich denke schon, wenn jemand mal Rückenprobleme schon hatte, ist eine Sensibilisierung durchaus überhaupt kein Problem.“ (#4:18)*
	Interesse der Auszubildenden	Alles dazu, inwieweit die SuS am Thema interessiert sind. *„Aber die Masse ist doch interessiert“ (#9:24), „Weiß nicht, ob das jetzt einen Jugendlichen direkt so interessiert.“ (#3:14)*
	„Power-Problem“ und Geschlechterdifferenz	Problematik, dass sich die SuS stark und fit fühlen und die „Gefahr“ noch nicht erkennen. *„Das heißt derjenige muss schon erst unten sein, um dann wirklich von sich aus zu sagen, ne ich ändere das jetzt. Und ein 17-jähriger (…), da ist der Druck noch nicht groß genug.“ (#1:18)* Sowie geschlechtsdifferente Äußerungen.
	Umsetzung in die Praxis der Betriebe	Inwieweit können die Auszubildenden, nach Einschätzung der Lehrkräfte, das Gelernte tatsächlich in die Praxis umsetzen? *„Ganz viele sagen, das kann ich im Betrieb nicht.“ (#6:35)*
Verantwortung für eine bessere Sensibilisierung	Verantwortung anderer Agierender	Meinungen dazu, inwieweit die oben genannten Agierenden [mit-]verantwortlich für die Umsetzung der Themen sind. *„Ich weiß nicht, ob das jetzt Aufgabe von so einer Berufsschule ist, kann ich nicht sagen“ (#7:44), „Das denen mit auf den Weg geben und dann wünschen, dass das auch in den Betrieben umgesetzt wird.“ (#3:44)*
	Verantwortung für Lehrpläne	Wer hätte die Verantwortung, diese Themen in die Lehrpläne zu integrieren? *„Letztendlich bei den Berufsschulen wäre es ja die Politik.“ (#8:17)*
	Vorgabe oder Freiwilligkeit	Inwieweit funktioniert ein solches Vorhaben auf freiwilliger Basis? *„Man muss sie darauf stoßen, dass Themen interessant sind.“ (#5:40)*

Hauptkategorie	Subkategorie	Beschreibung
Forderungen/ Visionen	Gruppengröße	Alles, was zur Relevanz der Gruppengröße geäußert wurde. *„Die Gruppengröße sollte nicht allzu groß sein.“ (#4:56)*
	Umfang/Lehrpläne/Zeit	Forderungen und Visionen, die mit dem bisherigen Umfang der Ausbildung, dem Lehrplan und der verfügbaren Zeit genannt wurden. *„Das wäre so die Vision, dass man doch mehr Zeit hätte dafür.“ (#6:71)*
	Zusammenwirken aller Agierenden und Institutionen	Was gibt es für Forderungen an die Berufsschulen, Betriebe und Berufsgenossenschaften und welche Visionen werden diesbezüglich genannt. *"Also es muss wirklich auch in den Betrieben da was besser gemacht werden.“ (#3:44)*
Stress/Psyche	Umsetzung	Aussagen darüber, inwieweit dieses Thema im Unterricht bereits angesprochen wird.
	Tabuthema	Einschätzungen zur Tabuisierung des Themas. *„Das sind natürlich so Themen, wo die meisten nicht gerne drüber reden.“ (#5:22)*
	Mögliche Auslöser	Aussagen zu möglichen [Stress-] Auslösern. *„Zeitdruck ist ja häufig ein Stressfaktor.“ (#9:28)*
	Kombination mit dem Rückenthema	Einschätzungen dazu, inwieweit die Rückenprävention mit dem Thema Stress zusammenhängt bzw. zukünftig kombiniert werden könnte. *„Als nächstes hätte ich jetzt zum Beispiel gedacht, dass die (…) Psyche, die ja durchaus auch eine wichtige Rolle bei der Prävention von Rückenschmerzen spielt, dass dann als nächstes vielleicht solch ein Thema aufkommen könnte.“ (#8:9)*
	Ideen	Alle Ideen, die genannt wurden, wie das Thema angegangen werden könnte. *„Es müsste zugänglich sein (…) spontan würden mir hier irgendwelche Tests oder Spielchen einfallen, wo sich die Leute selbst ertappen.“ (#2:32)*
Restekategorie	Rückentrolley Erzählungen zu anderen Themen	Alles, was gesagt wurde und sich nicht in das aufgestellte Codiersystem einfügen ließ.
Statistik	Alter Beruflicher Werdegang „Fächerkombination“	

6 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Gespräche im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Kategorien beleuchtet. Die Darstellung orientiert sich an den in Tabelle 5 aufgeführten Kategorienkomplexen. Insgesamt wurden in den neun Interviews 566 Codings vorgenommen.

Dabei wird auch darauf eingegangen, ob eine Ausweitung des Programms aus Sicht der Befragten sinnvoll wäre (siehe Abbildung 4).

6.1 Motivation der Lehrkräfte

Im Rahmen des Interviews wurde erfragt, aus welcher Motivation heraus die Lehrkräfte an der Ausbildung zu Rückenbeauftragten teilgenommen haben. Diese Hauptkategorie wurde 55-mal codiert.

Es wurden unterschiedliche Gründe genannt, von denen im Folgenden die wichtigsten aufgeführt werden. Die Mehrheit der Befragten klagt selbst über Erfahrungen mit Rückenproblemen, zwei mussten deshalb den erlernten Beruf in der Grünen Branche aufgeben. Es werden insoweit auch private Gründe für die Teilnahme genannt, um z. B. Tipps zur Rückengesundheit zu bekommen. Das generelle Interesse sowie die Relevanz des Themas sind zusätzliche Gründe, an der Ausbildung teilzunehmen. Das zeigen Aussagen wie „Ich bin für Personal hier zuständig in der DEULA, … und sehe ja wie die Krankmeldungen eingehen zu diesem Thema“. Die „Verpflichtung“ der DEULA oder die eigene gegenüber der jeweiligen DEULA wird in fast allen Interviews genannt. „(…) das gehört mit zu unserem Aufgabenbereich“. Auch der finanzielle Anreiz wird von einigen geäußert, da die DEULA-Schulen Geld von der SVLFG erhalten, wenn sie an dem Programm teilnehmen.

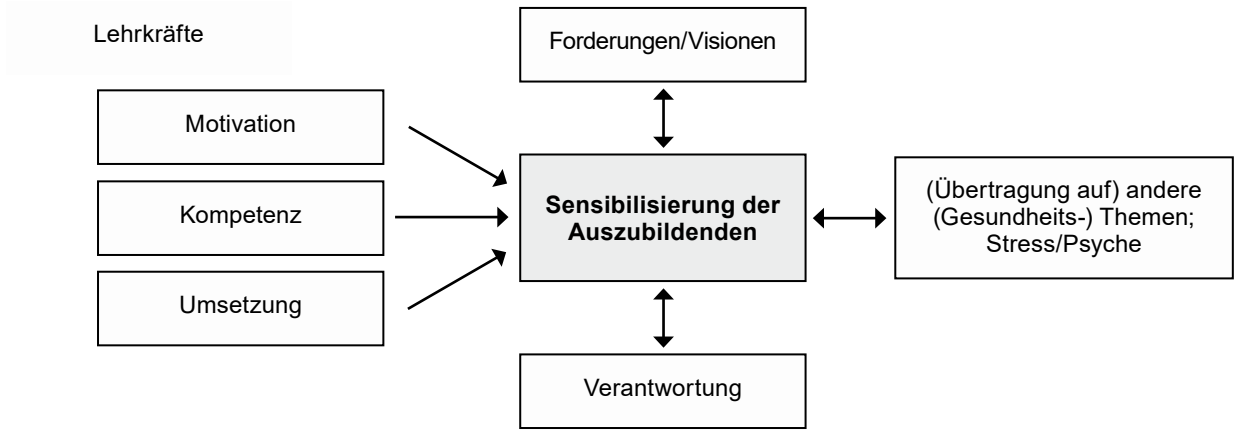
Für eine Mehrheit der Befragten steht bei der Frage ihrer Motivation ebenfalls die Sensibilisierung der Auszubildenden im Fokus, vor allem der Wunsch, dass sie frühzeitig auf Gefahren aufmerksam gemacht werden sollen. Es wird deutlich, dass die meisten ihre Berufs- und Lebenserfahrung in Kombination mit den Ausbildungsinhalten an die Schüler und Schülerinnen weitergeben wollen, damit sie es (später als zukünftige Ausbildende) besser machen können. Die Lehrkräfte sehen den Mehrwert, dass sich ein Schulungsprogramm bei den Teilnehmenden bspw. positiv auf das Bewusstsein für Risikofaktoren für Rückenverletzungen auswirkt [49] oder eine ergonomische Arbeitsgestaltung sinnvoll bei der Prävention von MSE sein kann [50]. Diese Motivationslage ist sehr nachhaltig, da die Lehrkräfte die langfristigen Vorteile der Maßnahme sehen und auch die spätere Funktion der Auszubildenden als Multiplikatoren im Blick haben.

6.2 Kompetenz der Lehrkräfte

Alle Befragten äußern sich zu den Inhalten und Methoden der Ausbildung der Rückenbeauftragten positiv. Sie fühlen sich in den meisten Bereichen, in denen sie als Rückenbeauftragte gefordert sind, gut aufgestellt. Der Inhalt, Umfang und das Konzept der Ausbildung zu Rückenbeauftragten lassen sich danach als ausreichend und angemessen einstufen.

Hinsichtlich der eigenen Vermittlungskompetenz wird als wesentlich für den Erfolg angesehen, dass die jeweilige Lehrkraft selbst von dem Thema und den Inhalten überzeugt ist und diese authentisch vermitteln kann. Dabei spielt auch die bereits bei der Frage nach der Motivation genannte Berufs- und Lebenserfahrung nach Ansicht fast der Hälfte der Interviewten eine entscheidende Rolle, sie wird als erfolgreiche Vermittlungsstrategie genannt.

Abbildung 4: Schaubild des Zusammenwirkens der Kategorien, eigene Darstellung



Zur leichteren Wissensvermittlung und Motivation der SuS wünschen sich die Lehrkräfte aktualisiertes Material und unterstützende Anleitungen (neue Filme, Terrabänder, professionelle Anleitungen für praktische Übungen, Videoclips, eine App). So äußert z. B. eine interviewte Person: „Und das mache ich nicht mit einem theoretischen Vortrag, da kriege ich die nicht. Cool wären natürlich immer so aktuelle Filme (…) kommt hoffentlich mal ein neuer."

In den Interviews wurde die Frage nach der Relevanz der Fortbildungen gestellt, die regelmäßig alle zwei Jahre angeboten werden sollen. In fünf Interviews wird dieses Weiterbildungsangebot positiv eingeordnet und der Mehrwert gesehen. Um das Gelernte regelmäßig aufzufrischen, sich auszutauschen und Raum für neue Themen zu schaffen wird der Zyklus von zwei Jahren als angemessen und unterstützend, aber auch als notwendig eingestuft.

6.3 Umsetzung

Zum Thema Umsetzung konnte durch die Interviews viel Datenmaterial gesammelt werden. Unter dieser Kategorie wurden mit insgesamt 122 Codes die meisten gezählt.

Alle Befragten setzen Inhalte aus der Ausbildung zur/zum Rückenbeauftragten um, da sie jeweils konkrete Themen und/oder Methoden genannt haben, die sie in ihren Unterricht einbringen. Die Befragten haben das Gefühl, dass die Auszubildenden zumindest etwas davon mitnehmen bzw. dass das Interesse für solche Themen geweckt werden kann.

Die Einschätzungen der Lehrkräfte decken sich mit den Ausführungen von Faltermaier, dass pädagogisch bewusst oder informell vermittelte Inhalte die Einstellung zur Gesundheit wesentlich mitprägen und das Setting der Schule einen organisatorischen Rahmen bietet, in dem Jugendliche unmittelbar und langfristig erreicht werden [51].

In Bezug auf die nachhaltige Wirkung, setzen einige Experten auf den Wiederholungsaspekt. Sie versuchen, die Inhalte immer wieder in ihren Unterricht einfließen zu lassen. Als wichtigen Aspekt nennen die Befragten hier die Bedeutsamkeit des eigenen Handlungsspielraumes. Für eine effektive Umsetzung ist dieser aus ihrer Sicht entscheidend, um unterschiedlichen Lerngruppen und Dynamiken gerecht zu werden. Flexibles Vorgehen erhöht nach den Befragungsergebnissen die Möglichkeiten, Inhalte während eines DEULA-Lehrgangs mehrfach einfließen zu lassen. Gleichzeitig wird allerdings betont, dass die Zeit meist (zu) knapp bemessen ist, obwohl das Thema der Rückengesundheit teilweise fest im Lehrplan verankert ist. Auch die Äußerungen zu weiteren Gesundheitsthemen verdeutlichen, dass diese den zeitlichen Rahmen überschreiten würden oder Themen wie z. B. Ernährung nur schwierig an die SuS zu vermitteln sind. Einige Befragte haben sich dazu geäußert, ob und wenn ja, welche weiteren Gesundheitsthemen in ihrem Unterricht bereits von Bedeutung sind. Genannt wurden:

- Kniegesundheit
- Augen- und Gehörschutz
- Hautkrebs/Sonnenschutz
- (Gesunde) Ernährung/Übergewicht
- Sucht
- Biostoffe z. B. in Kot, Eichenprozessionsspinner
- Spritzen
- Psychische Gesundheit / Stress

6.4 Sensibilisierung der Auszubildenden

Die Interviews zeigen, dass die Sensibilisierung der Auszubildenden für Gesundheitsthemen von unterschiedlichen Faktoren abhängt. Insgesamt wurden 111 Aussagen in dieser Kategorie codiert.

Die Aussagen darüber, wie viele der Auszubildenden durch den Präventionsunterricht erreicht und langfristig sensibilisiert werden, differieren. So gut wie alle Befragten gehen aber davon aus, dass sich zumindest einige Auszubildende von der Relevanz des Themas überzeugen lassen, dass ferner das Rückenthema an sich ein guter Einstieg in den Präventionsbereich ist und das erreicht werden kann, was gewollt ist.

Deutlich wird der Aspekt der im Jugendalter oft thematisch noch „fehlenden Auseinandersetzung", da viele Auszubildende einigen Lehrkräften zufolge eine eher geringe Vorbildung im Bereich der Gesundheit bzw. der Anatomie des menschlichen Körpers besitzen, „Kommt leider, glaube ich, erst im reiferen Alter. Leider, dabei bei Gesundheit müsste man viel früher ansetzen". Der Beitrag, den Rückenbeauftragte für eine frühe Intervention leisten oder leisten können, wird noch deutlicher bei folgenden im Kern in Literatur und nach den Befragungsergebnissen übereinstimmenden Aussagen: Die SuS haben sehr wenige Vorkenntnisse, betreiben Raubbau am eigenen Körper und zeigen von sich aus wenig Eigeninteresse, gehören aber einer Branche an, in der Rücken- und MSE-Erkrankungen sehr häufig auftreten. Nach Betz et al. leidet sogar bereits mehr als ein Fünftel aller Auszubildenden häufig an Rückenschmerzen [52].

Rückenbeauftragten ist dies bewusst: „Also sagen wir es mal so, wir sind hier in den Grünen Berufen und da kann man auch davon ausgehen, dass da jetzt hier mittlerweile schon junge Leute sind, die Bandscheibenprobleme haben“. Fünf der Befragten äußern auch, dass der Zugang zu diesem Thema erleichtert wird, wenn Auszubildende selbst schon Erfahrungen mit Rückenproblemen gemacht haben.

Das Rückenthema eignet sich nach Aussage der Lehrkräfte sehr gut zum Einstieg in Gesundheitsthemen: „Beim Rücken habe ich sie alle“. Die Rückenbeauftragten sind davon überzeugt, dass eine frühe Sensibilisierung und aktive Gesundheitsförderung wichtig sind. Dementsprechend verstehen sie ihren Auftrag: „Dass die nicht gleich abblocken und sagen, habe ich doch sowieso schon“. Solche Einstellungen der Schüler und Schülerinnen finden sich in der Annahme von Hartmann: „Da MSE die Lebenserwartung nicht einschränkt, werden sie als schicksalhafte Begleiterscheinung wahrgenommen“ [53] wieder. Gerade bei Heranwachsenden ist es deshalb wichtig, ihnen zu vermitteln, dass sie selbst etwas verändern oder wie sie vorbeugen können. Laut der Experten spielt dabei eine effektive Wissensvermittlung (Wiederholungen, praktische Übungen, Praxisrelevanz) eine entscheidende Rolle. So zielt eine Forderung der befragten Lehrkräfte darauf ab, vergleichbare Inhalte auch an anderen Lernorten, wie den Berufsschulen sowie den Lehr- und Versuchsanstalten, an die Auszubildenden bzw. Ausbildenden zu transportieren. Dies erscheint im Hinblick auf die aus präventiver Sicht wichtigste Zielgruppe der Gesundheitsförderung [54] sowie unter dem Gesichtspunkt der wiederholenden Einübung sehr berechtigt.

Die Erhebung von Betz et al. zeigt, dass das Verhalten bei Auszubildenden in Gesundheitsfragen wenig ausgeprägt ist [55]. Nach den Interviewaussagen fühlen sich Jugendliche bei Gesundheitsthemen aufgrund ihrer „Power“ nicht betroffen, zeigen erst Interesse, „wenn sie darauf gestoßen werden“ und nutzen freiwillige Angebote kaum. Um hier eine Veränderung zu erzielen, scheint der in den Interviews genannte Aspekt geeignet, gesundheitsbezogene, präventive Maßnahmen eher verpflichtend umzusetzen und nicht als freiwilliges Angebot. Körperliche Kraft und demonstrative „Power“ ist ein altersspezifischer, stärker das männliche Geschlecht betreffender Punkt, der die Sensibilisierung laut der Experten erschwert. Hier könnte mit Hilfe von kleineren Gruppen Abhilfe geschaffen werden. So würden sich nach Angaben einiger Experten Auszubildende in einem geschützteren Rahmen leichter öffnen können. Zudem hätte eine geringere Klassenstärke positive Auswirkungen auf geschlechtsspezifische Verhaltensweisen, insbesondere bei sensiblen Themen.

Hinsichtlich Fragen der Geschlechterdifferenz liegt für detaillierte Schlussfolgerungen aber kein ausreichendes Material vor. Die Aussagen gehen vage dahin, dass „die Erreichbarkeit für Gesundheitsthemen bei den Frauen eventuell etwas höher ist“. Allerdings wurde deutlich, dass bei männlichen Auszubildenden häufiger ein demonstratives „Powerverhalten“ vorherrscht, welches den Zugang zu den Themen erschwert. Insoweit dürfte es sehr sinnvoll sein, dass die SVLFG bereits ein Augenmerk auf das Thema Männergesundheit legt, wie dies bereits auch in der Forschung gefordert wird [56].

Bei der Frage der Nachhaltigkeit gehen die Rückenbeauftragten davon aus, dass die Auszubildenden etwas aus den Inhalten mitnehmen. Ob aber die Sensibilisierung soweit gelingt, dass die Schüler und Schülerinnen Erlerntes in der alltäglichen Praxis ihrer Betriebe umsetzen, ist eher kritisch zu sehen. Die Lehrkräfte weisen darauf hin, dass Auszubildende verschiedene Hinderungsgründe anführen, wie Zeitmangel infolge des Arbeitspensums, fehlendes Verständnis im Betrieb für aktive Pausen oder Hilfsgeräte. Lehnen Betriebsleitende bspw. aus Bequemlichkeit eine regelmäßige Veränderung der Sitzeinstellung oder aus Kostengründen die Anschaffung ergonomisch angepasster Arbeitsgeräte ab, fehlen Umsetzungsmöglichkeiten und Gelerntes gerät schnell in Vergessenheit. Damit zeigt sich, wie wichtig eine Vernetzung oder ein Informationsaustausch mit den Ausbildungsbetrieben wäre, um eine nachhaltige Wirkung der erreichten Sensibilisierung zu erzielen. Idealerweise wäre sogar ein abgestimmtes Vorgehen anzustreben.

DEULA-Schulen bieten als Lernorte eine der wenigen Chancen, in der Grünen Branche präventive Gesundheitsförderung in der Fläche zu betreiben und die aus präventiver Sicht wichtige Zielgruppe der Heranwachsenden anzusprechen, die während der Ausbildungsphase früh und wohl letztmalig vollständig erreicht werden kann [57]. Vor diesem Hintergrund sollte das Programm fortgesetzt werden, auch wenn nicht alle Jugendlichen von der Relevanz des Themas überzeugt bzw. ausreichend sensibilisiert werden können.

6.5 Verantwortung für eine verbesserte Sensibilisierung

Um den präventiven Gesundheitsschutz zu stärken, ist zu diskutieren, durch wen oder was die Sensibilisierung der Auszubildenden hierfür verbessert werden kann. Insgesamt wurde hierzu 39-mal codiert.

Die Notwendigkeit eines multifaktoriellen Ansatzes zur verstärkten Sensibilisierung wird in der Theorie klar vertreten, spielt also bei der Vernetzung der unterschiedlichen Verantwortlichen eine wichtige Rolle. So sollten

Ausbildungsbetriebe und die Berufsschulen in regelmäßigem Austausch stehen, um die Integrierbarkeit in die betriebliche Praxis zu sichern [58]. Die Aussagen der Befragten stimmen hiermit weitgehend überein. Der Ansatz der SVLFG, Auszubildende durch das Programm „Multichannel“ auf vielen Kanälen zu erreichen, dürfte deshalb auch nach den Ergebnissen der Interviews ein sehr vielversprechender, richtiger Ansatz sein.

Konkret wird von einigen Interviewten eine [Mit-]Verantwortung bei den Betrieben gesehen, schließlich seien sie am Ende diejenigen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind. Deren [Mit-]Verantwortung wird klar benannt, Vorschläge, wie diese praktisch eingefordert werden kann, fehlen allerdings. Außerdem äußern zwei der Interviewten, dass die Berufsschulen ihrer Meinung nach bei diesem Thema [mit-]verantwortlich sind. Ein Versuch, die Sensibilisierung auch an diesem Lernort voranzutreiben, wird als sinnvoll bzw. notwendig erachtet. Auch die Berufsgenossenschaft wird von drei der neun Experten als besonders wichtige Säule der Präventionsarbeit benannt. Bei der konkreten Frage, welche Institutionen eine Ausweitung der Lehrpläne vorantreiben können, liefern die Interviews keine weiterführenden Hinweise. Die Ergebnisse erschöpfen sich in der Nennung unterschiedlicher Stellen (Politik, BIBB, Landwirtschafts- und Kultusministerien, Kammer).

6.6 Forderungen/Visionen

Hinsichtlich der gesetzlich verankerten und in der Literatur bereits umfangreich diskutierten Forderungen gesundheitlicher Präventionsarbeit lassen die Ergebnisse der Interviews kein Detailwissen der Befragten erkennen. Es wurden eher Gesichtspunkte aus dem Berufsalltag genannt und kaum eigene Visionen zur zukünftigen Handhabung dargestellt. Die Forderungen der Lehrkräfte betreffen im Wesentlichen folgende Aspekte:

- Mehr Zeit
- Kleinere Gruppen (Klassenstärke von höchstens 15 SuS)
- Aktualisierte, digitale Medien
- Nach Sparten differenzierte Leitfäden/Broschüren
- Ausbildung weiterer Lehrkräfte zu Rückenbeauftragten
- Austausch mit anderen Rückenbeauftragten
- Fortbildungen

Für den Fall der Einbeziehung neuer Gesundheitsthemen:

- Aufnahme in die Lehrpläne mit entsprechendem Zeitbudget
- Und/oder Einbeziehung der Berufsschulen
- Evtl. Austausch mit den Lehr- und Versuchsanstalten

6.7 Stress/Psyche

Als ein weiteres Gesundheitsthema wurde in den Interviews der Bereich Stress/Psyche angesprochen. Diese Hauptkategorie wurde insgesamt 67-mal codiert. Es wurde geäußert, dass das Thema bislang zwar kein Bestandteil des Lehrplans sei, es während des Unterrichtes aber bei einigen Befragten bereits zur Sprache kommt. Bspw. werden bestimmte Themen wie repetitive Bewegungen während der Erntezeit, Bandarbeit usw., die zu Stress führen können, oder zu lange Arbeitszeiten nebenher angesprochen. Zum Ausdruck kommt in den Befragungsergebnissen, dass die Themen als wichtig angesehen, im Unterricht aber nur am Rande aufgegriffen werden. Die vielfältigen Gründe hierfür erscheinen plausibel. Genannt werden (bisher) fehlende Fachkompetenz, Mangel an Zeit schon für die Pflichtinhalte, Zweifel daran, dass die DEULA der richtige Ort hierfür ist, sowie keine Erreichbarkeit der Jugendlichen bei Tabuthemen. Ein Zusammenhang von Stress und Rückenproblemen wird als Auslöser bzw. bei der Präventionsfrage durchaus gesehen. Insoweit drängt sich die Frage auf, ob die Ausbildung zum Rückenbeauftragten hierzu noch ergänzt werden müsste.

Mögliche Auslöser

Es wurde bereits herausgestellt, dass gesundheitliche Probleme von Auszubildenden u. a. mit Defiziten in den Bereichen Ernährung, Schlaf und digitale Medien in Verbindung gesetzt werden [59]. Dies findet sich in den Interviews für den Bereich der Medien bestätigt. So wird als ein erkennbarer Hauptauslöser von Stress bei Auszubildenden die Handy-Nutzung erwähnt. Auffällig ist, dass fast alle Lehrkräfte dem Thema Stress/Psyche schon in der Ausbildung hohe Relevanz beimessen und dies nicht nur im Zusammenhang mit Rückenbeschwerden. Deutlich wahrgenommen werden von den Lehrkräften bei den Auszubildenden insoweit auch Stress durch Zeitdruck, Leistungsdruck oder fehlende Übersicht mit unstrukturierter Aufgabenerledigung.

Kombination mit dem Rückenthema

In vier Interviews sehen die Experten auch einen Zusammenhang der Themen Rückenbeschwerden und Stress. Psyche spiele eine wesentliche Rolle bei der Prävention von Rückenproblemen, so dass Stressbewältigung dazu gehöre. Es wird nach Angaben der Lehrkräfte versucht, den Schülern und Schülerinnen das Zusammenwirken zu verdeutlichen, z. B. Material zu integrieren, das den Anstieg der Fehlzeiten zeigt, die auf psychische Erkrankungen zurückzuführen sind.

Es bleibt festzuhalten, dass das Thema Stress und psychische Belastungen in der Grünen Branche von erheblicher Bedeutung ist. Unbestritten ist auch, dass es wechselseitige Zusammenhänge zwischen dem Auftreten von Rückenbeschwerden und Stress gibt, so dass Beschäftigte in diesen Berufen wegen der Kombination von körperlich schweren Arbeiten und einer Reihe von Stressauslösern stark betroffen sein können, andererseits psychische Belastungen vielfach tabuisiert werden. Ein früher Präventionseinstieg bietet die Möglichkeit, solche Tabuthemen frühzeitig aufzubrechen und damit langfristige Wirkungen zu entfalten.

7 Resümee und Schlussfolgerungen aus den Interviews

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das untersuchte Präventionsprogramm der SVLFG den theoretischen Forderungen nach früher Gesundheitsförderung von der Idee her Rechnung trägt und sich die Notwendigkeit bestätigt. Die Aussagen der Befragten stimmen mit den von der Forschung aufgestellten Forderungen nach frühen Interventionen und Nutzung der Lernorte für eine nachhaltige, breit angelegte Gesundheitserziehung überein.

Die für den Transfer erforderliche Qualifizierung von Lehrkräften zu Rückenbeauftragten verläuft nach den Befragungsergebnissen erfolgreich. Alle Rückenbeauftragten zeigten sich motiviert, konnten Inhalte und ihre Kompetenzen darstellen und erreichen die Heranwachsenden zumindest teilweise, auch wenn der Grad der Sensibilisierung nicht konkret bestimmt bzw. gemessen werden kann.

Die evaluierte Maßnahme bietet thematisch einen sinnvollen Einstieg in die Bereiche Prävention und Gesundheitsförderung. Gerade im Bereich Rücken fällt der Einstieg laut der Experten nicht allzu schwer, da die meisten Auszubildenden bereits selbst Erfahrungen mit Rückenproblemen gemacht haben oder zumindest die Risiken dafür praxisnah vermittelt werden können.

Die Strategie der SVLFG, DEULA-Bildungszentren als Lernorte für den Einstieg auszuwählen, erweist sich als sehr passend. Denn als Stätten der überbetrieblichen Ausbildung bieten sie von der Ausstattung her die (von den Befragten als sinnvoll unterstrichene) Möglichkeit, Gelerntes auch praktisch zu demonstrieren. Ferner besteht dort die Chance, viele junge Menschen gleichzeitig zu erreichen und Synergieeffekte zu nutzen. Der eigene Handlungsspielraum und die damit zusammenhängende Authentizität werden von den befragten Lehrkräften als wesentlich für die Vermittlung angesehen und scheinen in den gewählten Lernorten gewährleistet.

Die Lehrkräfte fühlen sich durch die Ausbildung zur/zum Rückenbeauftragten gut ausgebildet. Ergänzungswünsche, die die Aus- oder Fortbildung betreffen, sind bspw. die Heterogenität der Lerngruppen, unterschiedliche Vorkenntnisse, Betriebszweige und Regionen. Um Unterschiede besser berücksichtigen zu können, sind inhaltliche Differenzierungen erforderlich, wie bspw. die in einem Interview vorgeschlagene schwerpunktbezogene Ausarbeitung von Präventionsheften.

Der Erfolg der untersuchten Maßnahme bleibt nur ein Teilerfolg, solange es nicht gelingt, das Thema Rückengesundheit bzw. Prävention breiter zu platzieren. Dies schon vor dem Hintergrund, dass – wenn überhaupt – ein auch nach den Befragungsergebnissen sehr knapp bemessenes Zeitbudget von zwei Stunden an den DEULA-Zentren für die Vermittlung zur Verfügung steht. Deutlich geworden ist ebenso die Notwendigkeit verpflichtender Maßnahmen, solange freiwillige Angebote nur unzureichend genutzt werden.

Bei einer Ausweitung des Programms auf andere Themen und/oder Bereiche sollten ferner folgende Aspekte berücksichtigt werden: Die Aufnahme neuer Gesundheitsthemen in das Programm setzt voraus, dass mehr [zeitliche] Kapazitäten geschaffen werden. Die Erweiterung während der Ausbildungszeit und insbesondere eine Rückkopplung mit den Ausbildungsbetrieben sowie weiteren Bildungseinrichtungen sollten für einen breiten bzw. nachhaltigen Erfolg weiter vorangetrieben werden, wie dies die SVLFG mit dem Konzept „Multichannel“ verfolgt. Die Einbindung der Betriebe erscheint nach den Angaben der Befragten schwierig. Das vorrangige Ziel sollte sein, dass Auszubildende das in dem Rückenprogramm Gelernte auch an anderen Ausbildungsstandorten umsetzen können und dort Unterstützung erfahren. Möglichkeiten der Vernetzung könnten vorangetrieben und genutzt werden, etwa um den Betrieben Informationen parallel zur Ausbildung bereitzustellen sowie auf einen vermehrten Austausch zu setzen. So könnten die Inhalte auch in den Lehr- und Versuchsanstalten aufgenommen werden.

Bei der Frage der Übertragbarkeit des Rückenprogramms auf andere Themen, wie bspw. Stress/Psyche, kristallisieren sich zusammengefasst drei Gesichtspunkte heraus. Eine Aufnahme des Themas setzt voraus, dass

- an anderer Stelle bspw. durch Entschlackung des Lehrplanes Zeit generiert wird,
- entsprechende Fachkompetenz geschaffen oder externe Kräfte, die über spezifische Fachkenntnisse verfügen, einbezogen werden (wie z. B. bei den freiwilligen Gesundheitsseminaren) und
- das Programm verpflichtend ausgestaltet wird.

Festgehalten werden kann, dass auch hier ein freiwilliges Angebot keine ausreichende Wirksamkeit in der Fläche erzielen wird, zumal die Befragungsergebnisse dies bei Jugendlichen als Tabuthema identifizieren. Auch wenn perspektivisch anzustreben ist, hinreichend Interesse an freiwilligen Angeboten zu wecken, bestehen Zweifel, ob ein solcher Ansatz zum jetzigen Zeitpunkt wirksam und damit die richtige Option ist.

8 Zusammenfassung und Ausblick

Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Störungen führen die Fehlzeitentabelle an und spielen auch in der Grünen Branche eine erhebliche Rolle. Ihre Beschäftigten sind durch schwere manuelle Tätigkeiten und andere Faktoren vermehrt Risiken ausgesetzt, akute oder chronifizierte Erkrankungen der Muskeln und des Skeletts oder auch in Folge zahlreicher Stressoren psychische Erkrankungen zu erleiden. Dem Bereich Prävention kommt deshalb in der Grünen Branche erhebliche Bedeutung zu. Wegen der dezentralen Strukturen der Betriebe sowie der Kennzeichnung durch Kleinst- und Kleinbetriebe ist es allerdings schwierig, die Beschäftigten in der Fläche für Gesundheitsthemen zu erreichen. Eine gute Möglichkeit, Beschäftigte zu erreichen, bieten die Lernorte der Grünen Branche.

Prävention und Gesundheitsförderung sind gesetzliche Aufgabe der Sozialleistungsträger. Im Bereich der Grünen Branche verfolgt die SVLFG mit ihrem Programm AzubiAktiv - fit for green die Umsetzung ihres Präventionsauftrages schon im Ausbildungsbereich. In der Forschung und Lehre ist unbestritten, dass eine frühzeitige Auseinandersetzung mit Gesundheitsthemen hilfreich sein kann, um Erkrankungen zu vermeiden und einen möglichst guten Gesundheitsstatus zu erhalten. Über die Auszubildenden sollen langfristig auch Beschäftigte in Betrieben erreicht werden, wenn Auszubildende zukünftig selbst Mitarbeitende beschäftigen oder führen. Diese langfristige Wirkung kann für die Präventionsarbeit einen erheblichen Mehrwert liefern.

Ziel des Programms ist es, Gesundheitsförderung in die Ausbildung der Grünen Berufe auf möglichst allen Ebenen (DEULA, Lehr- und Versuchsanstalt, Berufsschule, Ausbildende, digitale Medien) zu integrieren. Eine Maßnahme ist die Qualifizierung von Lehrkräften der DEULA-Schulen zu Rückenbeauftragten. Über diese verfolgt die SVLFG die Ziele, Auszubildende für die am Arbeitsplatz auftretenden Belastungen und die daraus entstehenden Beanspruchungen im Bereich der Rückengesundheit zu sensibilisieren. Ferner sollen sie Handlungsstrategien für positive Veränderungen erfahren und lernen, die Inhalte in ihren Alltag zu integrieren.

Diese Maßnahme der SVLFG ist nach den Evaluationsergebnissen positiv zu bewerten. Der Ansatz erweist sich hinsichtlich der Erreichung von Beschäftigten bei aktuell rund 32.500 Auszubildenden in der Grünen Branche als sehr effektiv. In Übereinstimmung mit der Lehre ist keine Alternative außerhalb von Lernorten ersichtlich, mit der eine vergleichbar große Gruppe zu einem frühen Interventionszeitpunkt sowie systematisch und wiederholt erreicht werden könnte. Dies gilt insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass Gesundheitserziehung in der Regel in Schulen sonst nur als Querschnittsaufgabe gesehen wird.

Inhaltlich zeigen die Ergebnisse der Befragungen, dass über die Qualifizierungsstrategie für Lehrkräfte an DEULA-Schulen die Auszubildenden hinsichtlich aller Ziele des Programms erreicht werden. Sie werden für das Thema Rückengesundheit sensibilisiert, lernen Strategien zur Vermeidung von Rückenproblemen kennen und könnten diese theoretisch in den Alltag transferieren. Der Grad der erreichten Sensibilisierung ließ sich allerdings nicht bestimmen und dürfte ebenso wie das Erlernen von Strategien nach den Ergebnissen der Interviews und dem vorgesehenen Zeitbudget eher gering ausfallen. Zudem wurde ersichtlich, dass der Transfer in den beruflichen Alltag nicht immer gesichert ist. Deshalb scheint die Ausweitung bzw. Unterstützung der weiteren Agierenden, wie Berufsschulen und Betriebe, unbedingt notwendig.

Hinsichtlich der Übertragbarkeit des evaluierten Programms auf andere Themen müssten nach den Befragungsergebnissen drei Voraussetzungen erfüllt sein: ein ausreichendes Zeitbudget, die Schaffung entsprechender Fachkompetenz und die verpflichtende Einführung anstelle freiwilliger Angebote.

Als Ergebnis ist festzuhalten: Der von der SVLFG verfolgte Ansatz entspricht den Präventionsforderungen nach einer möglichst frühen Intervention und greift mit dem Thema Rückengesundheit einen im Vordergrund

der Grünen Branche stehenden Problembereich auf. Der Ansatz fördert die Sensibilisierung der Auszubildenden für Gesundheitsthemen und den eigenen Körper bis zu einem gewissen Grad. Dieser ließe sich nach dem Konzept des „Multichannel“ noch erhöhen, wenn die gleichen Gesundheitsthemen auch über andere Kanäle transportiert und unterstützt werden. Wenn die Gesundheitsprävention im Setting DEULA auf weitere Themen übertragen werden sollte, liefern die Befragungsergebnisse Hinweise für notwendige Ergänzungen.

Selina Schönenborn
s.schoenenborn@posteo.de

Quellen

[1] Rennert, D.; Kliner, K.; Richter, M. (2019): Arbeitsunfähigkeit. In: Knieps, F.; Pfaff, H.; Adli, M. (Hrsg.): Psychische Gesundheit und Arbeit. Zahlen, Daten, Fakten. BKK-Gesundheitsreport. 1. Auflage. Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, S. 55–150.

[2] Hüther, G. & Fischer, J. E. (2010): Biologische Grundlagen des psychischen Wohlbefindens. In: Badura, B. (Hrsg.): Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin: Springer, S. 23–29.

[3] Rennert, D.; Kliner, K.; Richter, M. (2019): Arbeitsunfähigkeit. In: Knieps, F.; Pfaff, H.; Adli, M. (Hrsg.): Psychische Gesundheit und Arbeit. Zahlen, Daten, Fakten. BKK-Gesundheitsreport. 1. Auflage. Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, S. 55–150.

[4] BKK (2017): Muskel-Skelett-Erkrankungen. BKK Dachverband e.V. https://www.bgm-bkk.de/bewegung/artikel/muskel-skelett-erkrankungen/ (14.04.2020).

[5] Grobe, T. & Steinmann, S. (2017): Gesundheitsreport 2017. Gesundheit von Auszubildenden. Hg. v. Techniker Krankenkasse. Hamburg.

[6] Liebers, F.; Brendler, C.; Latza, U. (2016): Berufsspezifisches Risiko für das Auftreten von Arbeitsunfähigkeit durch Muskel-Skelett-Erkrankungen und Krankheiten des Herz-Kreislauf-Systems – Bestimmung von Berufen mit hoher Relevanz für die Prävention. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund.

[7] BAuA (2019): Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2017. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund. https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Kosten-der-AU/pdf/Kosten-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (15.04.2020).

[8] Grobe, T. & Steinmann, S. (2017): Gesundheitsreport 2017. Gesundheit von Auszubildenden. Hg. v. Techniker Krankenkasse. Hamburg.

[9] Marschall, J.; Hildebrandt, S.; Zich, K.; Tisch, T.; Sörensen, J.; Nolting, H.-D. (2018): Gesundheitsreport 2018. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. DAK. Update: Rückenerkrankungen. Band 21. Heidelberg.

[10] GDA (2018): Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Aktivitäten und Ergebnisse im Jahr 2018. https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Jahresbericht-GDA-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (20.03.2020).

[11] DGUV (2019): Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren. Hg. v. DGUV - Deutsche gesetzliche Unfallversicherung. https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/arb-gesundheit/index.jsp (27.11.2019).

[12] Lenze, M.; Anfang, U.; Mühlenbrock, I.; Riechel, S. (2010): naprima – Nachhaltige Präventionskonzepte zur Reduzierung von Muskel-Skelett-Erkrankungen in dezentralen Strukturen. 1. Auflage. Hg. v. IFGP Institut für gesundheitliche Prävention. Dortmund. https://d-nb.info/1013322819/34 (10.04.2020).

[13] Kirkhorn, S. R.; Earle-Richardson, G.; Banks, R. J. (2010): Ergonomic risks and musculoskeletal disorders in production agriculture: recommendations for effective research to practice. In: Journal of agromedicine 15 (3), S. 281–299, zitiert nach NOISH.

[14] Liebers, F.; Brendler, C.; Latza, U. (2013): Alters- und berufsgruppenabhängige Unterschiede in der Arbeitsunfähigkeit durch häufige Muskel-Skelett-Erkrankungen, Rückenschmerzen und Gonarthrose. In: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz 56 (3), S. 367–380.

[15] Davis, K. G. & Kotowski, S. E. (2007): Understanding the ergonomic risk for musculoskeletal disorders in the

United States agricultural sector. In: American journal of industrial medicine 50 (7), S. 501–511.

[16] Kirkhorn, S. R.; Earle-Richardson, G.; Banks, R. J. (2010): Ergonomic risks and musculoskeletal disorders in production agriculture: recommendations for effective research to practice. In: Journal of agromedicine 15 (3), S. 281–299.

[17] Haurand, C.; Ullrich, H.; Weniger, M. (2015): Stressmedizin. Beratung, Vorbeugung, Behandlung. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

[18] Doering, S. & Söllner, W. (1997): Zur Psychosomatik chronischer Schmerzen. In: Orthopäde 26 (6), S. 526f.

[19] Lempert-Horstkotte, J. & Tacke, L. F. (2011): Der Präventionsauftrag der Gesetzlichen Unfallversicherung – ein großes Potenzial für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In: Schott, T. (Hrsg.): Die Gesellschaft und ihre Gesundheit. 20 Jahre Public Health in Deutschland: Bilanz und Ausblick einer Wissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag, S. 419–432.

[20] Hurrelmann, K.; Laaser, U.; Richter, M. (2016): Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention. In: Hurrelmann, K. & Razum, O. (Hrsg.): Handbuch Gesundheitswissenschaften. 6. durchgesehene Auflage. Weinheim: Beltz Juventa, S. 661–692.

[21] Kirkhorn, S. R.; Earle-Richardson, G.; Banks, R. J. (2010): Ergonomic risks and musculoskeletal disorders in production agriculture: recommendations for effective research to practice. In: Journal of agromedicine 15 (3), S. 281–299.

[22] Müller, G.; Lyssenko, L.; Kleindienst, N.; Junk, S.; Pfinder, M.; Bohus, M. (2017): Psychischen Krisen vorbeugen. Lebe Balance. In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2017. Berlin: Springer, S. 215–222.

[23] Klemperer, D. (2012): Sozialmedizin – Public Health. Lehrbuch für Gesundheits- und Sozialberufe. 2. Nachdruck 2012 der 1. Auflage 2010. Bern: Huber.

[24] DGUV (2018): Position der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention. Hg. v. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. Berlin. https://www.dguv.de/de/praevention/praev_lohnt_sich/gemeinsame-position/index.jsp (03.04.2020).

[25] Uhle, T. & Treier, M. (2013): Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen. 2. überarbeitete Auflage. Berlin: Springer.

[26] Sparkassen-Finanzgruppe (2019): Branchenreport Garten- und Landschaftsbau Ausgabe 2019. Stuttgart: Deutscher Sparkassenverlag GmbH.

[27] Bundesministerium für Gesundheit (2019): Chancen und Barrieren. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/chancen-und-barrieren.html (30.09.2019).

[28] BMEL (2019): Der Gartenbau in Deutschland. Auswertung des Gartenbaumoduls der Agrarstrukturerhebung 2016. Berlin. https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/Broschueren/Gartenbauerhebung.pdf;jsessionid=49E9C23605D919A743D11C5D352DF1AB.1_cid367?__blob=publicationFile (06.03.2020).

[29] Jurt, C.; Häberli, I.; Bühler, M.; Zbinden Gysin, K. (2018): Suizid in der Landwirtschaft. Eine wissenschaftliche Literaturanalyse und Expertengespräche. Berner Fachhochschule, Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften HAFL. Bern.

[30] Destatis (2018): Berufsbildungsstatistik. Auszubildende. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1585909519174&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&code=21211-0001&auswahltext=&werteabruf=starten#astructure (03.04.2020).

[31] Faltermaier, T. (2017): Gesundheitspsychologie. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

[32] Schönenborn, S. (2019): Stress und psychische Belastung in der Landwirtschaft. Ein Präventionsansatz für landwirtschaftliche Schulen. Projektarbeit. Universität Kassel, Witzenhausen: Unveröffentlicht.

[33] DGUV (2019): Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren. Hg. v. Deutsche gesetzliche Unfallversicherung. https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/arb-gesundheit/index.jsp (27.11.2019).

[34] Kirkhorn, S. R.; Earle-Richardson, G.; Banks, R. J. (2010): Ergonomic risks and musculoskeletal disorders in production agriculture: recommendations for effective research to practice. In: Journal of agromedicine 15 (3), S. 281–299.

[35] Betz, M. & Brand, S. (2017): Gesundheitsbelastungen und -risiken bei Jugendlichen. Ansätze zur Gesundheitsförderung im Rahmen der Ausbildung. In: BIBB 4/2017, S. 26–29.

[36] Betz, M.; Haun, D.; Böttcher, M. (2015): Zielgruppenspezifische Gesundheitsförderung bei Auszubildenden. In: Bernhard Badura (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015: Berlin Heidelberg: Springer, S. 143–162.

[37] Faltermaier, T. (2017): Gesundheitspsychologie. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

[38] BMBF (2019): Berufsbildungsbericht 2019. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn. https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf (03.04.2020).

[39] Robert-Koch-Institut (2014): Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Berlin.

[40] SVLFG (2018b): Überlegungen zum gesetzlichen Auftrag der Landwirtschaftlichen Unfallversicherung im Hinblick auf das Engagement zur Gesundheit von Auszubildenden. Unveröffentlicht.

[41] DEULA Westfalen-Lippe: Überbetriebliche Ausbildung. https://www.deula.de/index.php?id=332 (14.04.2020).

[42] SVLFG (2018b): Überlegungen zum gesetzlichen Auftrag der Landwirtschaftlichen Unfallversicherung im Hinblick auf das Engagement zur Gesundheit von Auszubildenden. Unveröffentlicht.

[43] SVLFG (2018a): Ausbildung zum DEULA-Rückenbeauftragten. Unveröffentlicht.

[44] Rosenthal, G. (2011): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. 3. aktualisierte und ergänzte Auflage. Weinheim: Juventa.

[45] Helfferich, C. (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

[46] Helfferich, C. (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

[47] Lamnek, S. (2016): Qualitative Sozialforschung. Mit Online-Materialien. 6. vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz.

[48] Kuckartz, U. (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

[49] Kirkhorn, S. R.; Earle-Richardson, G.; Banks, R. J. (2010): Ergonomic risks and musculoskeletal disorders in production agriculture: recommendations for effective research to practice. In: Journal of agromedicine 15 (3), S. 281–299.

[50] Bauer, J.; Hennefarth, K.-S.; Ohlendorf, D. (2016): Muskel-Skelett-Erkrankungen in der Arbeitswelt. In: Zbl Arbeitsmed 66 (4), S. 202–204.

[51] Faltermaier, T. (2017): Gesundheitspsychologie. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

[52] Betz, M.; Haun, D.; Böttcher, M. (2015): Zielgruppenspezifische Gesundheitsförderung bei Auszubildenden. In: Bernhard Badura (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015: Berlin Heidelberg: Springer, S. 143–162.

[53] Hartmann, B.; Spallek, M.; Ellegast, R. P. (2013): Arbeitsbezogene Muskel-Skelett-Erkrankungen. Ursachen, Prävention, Ergonomie, Rehabilitation. Heidelberg: Ecomed Medizin.

[54] Faltermaier, T. (2017): Gesundheitspsychologie. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

[55] Betz, M.; Haun, D.; Böttcher, M. (2015): Zielgruppenspezifische Gesundheitsförderung bei Auszubildenden. In: Bernhard Badura (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015: Berlin Heidelberg: Springer, S. 143–162.

[56] Robert-Koch-Institut (2014): Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Berlin.

[57] Faltermaier, T. (2017): Gesundheitspsychologie. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

[58] Birnkammer, M.; Schilling, J.; Wellmann, H. (2018): Junge Beschäftigte in Ausbildung. Gesundheitsförderung und Prävention in Berufsschule und Betrieb. 1. Auflage. Hg. v. Initiative Gesundheit und Arbeit (iga). Dresden.

[59] Betz, M.; Haun, D.; Böttcher, M. (2015): Zielgruppenspezifische Gesundheitsförderung bei Auszubildenden. In: Bernhard Badura (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015: Berlin Heidelberg: Springer, S. 143–162.

Dritte Europäische Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-3)

Gefährdungsbeurteilung: Risiko sensibilisiert, Größe strukturiert, Reden hilft, Aufsicht wirkt, Dienstleistung funktioniert

Dr. Ludger Michels

Eine Analyse des Datenbestandes der ESENER-3 Befragung hat folgende begünstigende Faktoren der Gefährdungsbeurteilung auf europäischer Ebene identifiziert: Risikogruppe, Betriebsgröße, Besprechung der Geschäftsführung mit Arbeitnehmervertretung, Aufsicht sowie Dienstleistung Sicherheit und Gesundheitsschutz (SuG). Die deskriptive Untersuchung stellt die prozentuale Verteilung ausgewählter Merkmale wie „klassische" und psychosoziale Risikofaktoren im Betrieb, Gründe für das Unterlassen der Gefährdungsbeurteilung, Motivation für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit u. a. dar. Dabei wird ein besonderer Fokus auf die europäische Land- und Forstwirtschaft gelegt.

1 Einleitung

In der dritten Europäischen Unternehmenserhebung wurden im Frühjahr 2019 45.420 Betriebe (davon 2.250 in Deutschland) aller Wirtschaftszweige mit mindestens fünf Beschäftigten in 33 europäischen Ländern zu folgenden Schwerpunktthemen befragt:

- Umgang mit Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz
- Motivation und Hindernisse beim Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Arbeitnehmerbeteiligung an Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz

Die Ergebnisse der Befragung dienen der Identifikation von betrieblichen Handlungsfeldern und Informationsdefiziten sowie zur Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen [1]. In der Corona-Krise werden systemrelevante Themen wie in einem Brennpunkt vergrößert und offengelegt. Corona hat die Bedeutung der Gesundheit für das gesellschaftliche Miteinander und im Kontext der Arbeitswelt für das wirtschaftliche Systemfunktionieren auf dramatische Weise konturiert und ins Bewusstsein gebracht.

Die Formel „Arbeitsschutz ist Gesundheitsschutz" bringt die institutionalisierte Bewältigungsstrategie der Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzakteure auf den Punkt. Das Agieren der Bundesregierung kann in diesem Zusammenhang als wirksame „nationale Gefährdungsbeurteilung" zusammengefasst werden. Die Durchschlagskraft des Vorgehens wird allerdings immer wieder durch regionale Besonderheiten und Auffälligkeiten herausgefordert.

Die Corona-Pandemie legt Handlungsfelder und Abstimmungsnotwendigkeiten offen. Sie zeigt auf, wo abgestimmtes und konsequentes Handeln erforderlich ist, um die Gesundheit der Bevölkerung zu schützen. Voraussetzung dazu ist eine adäquate Krisenkommunikation. Sedlatschek (2020) beleuchtet die ESENER-Befragung im Kontext der Corona-Krise und hebt hervor, dass „während der aktuellen Coronaviruskrise alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe wirtschaftlich ernsthaft bedroht sind. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sind jedoch in diesen kritischen Zeiten nach wie [vor] unerlässlich, und je mehr Aufmerksamkeit die Unternehmen diesem Thema widmen, desto besser können sie sich von den Auswirkungen der Pandemie erholen. ESENER stellt eine wertvolle Ressource dar, die politische Entscheidungsträger und Betriebe nutzen können, um eine evidenzbasierte Prävention sicherzustellen" [2].

2 Methode

Auf Grundlage der Befragungsergebnisse werden eine deskriptive und eine induktive Datenanalyse vorgenommen. In der deskriptiven Auswertung werden prozentuale Verteilungen ausgewählter Merkmale dargestellt. Die Auswahl der Merkmale orientiert sich an den ersten Ergebnissen der ESENER-3-Befragung [3] und stellt als Teilmengen die Resultate für Deutschland und die Branche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (NACE Klasse A) auf EU-Ebene dar. Der Einfachheit halber wird im Folgenden von der Land- und Forstwirtschaft gesprochen.

Mit der induktiven, log-linearen Analyse werden auf der Grundlage von Häufigkeitsverteilungen die Zusammenhänge der Variablen Gefährdungsbeurteilung, Risikogruppe, Betriebsgröße, Aufsicht, Dienstleistung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Häufigkeit der Besprechungen zwischen Geschäftsleitung

und Arbeitnehmervertretung auf EU-Ebene untersucht. Das Ziel der log-linearen Modellierung ist die Identifikation eines Modells, das die Variationen der Zellhäufigkeiten möglichst einfach und gut erklärt. Die log-lineare Analyse stellt hier die Frage, ob sich die Häufigkeiten der einzelnen Kategorien zufällig ergeben oder ob es Zusammenhänge zwischen den Variablen gibt. Zusammenhänge zeigen sich dort, wo die Schätzwerte bestimmter Variablenkombinationen signifikant höher liegen als die entsprechenden Erwartungswerte. Zellen mit einer positiven Abweichung vom Erwartungswert sind häufiger besetzt, als bei statistischer Unabhängigkeit erwartet werden kann (und umgekehrt für Werte mit negativer Abweichung gilt: Sie sind seltener besetzt).

Mit den log-linearen Modellen kann beispielsweise herausgearbeitet werden, welche Faktoren die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung beeinflussen. Die Auswahl der Modell-Variablen erfolgt auf der Grundlage von hypothesengestützten Plausibilitätsüberlegungen sowie den Ergebnissen von vorhergehenden, empirischen Analysen wie dem Evaluationsbericht zur 2. GDA-Periode [4], die bereits Einflussfaktoren auf die Gefährdungsbeurteilung herausgearbeitet haben.

Die Variablen wurden aus nachstehenden Fragen der ESENER-Erhebung erzeugt:

1. **Gefährdungsbeurteilung**: Führt Ihr Betrieb regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz durch? (Q250)
   Ausprägungen: regelmäßige Gefährdungsbeurteilung; keine oder unregelmäßige Gefährdungsbeurteilung

2. **Risikogruppe**: Den Informationen im Adressverzeichnis zufolge gehört dieser Betrieb zur Branche [NACE]. Stimmt das? (Q108) Die Einteilung der Risikogruppen erfolgte auf der Grundlage der Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen der Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) [5].
   Ausprägungen: hohes Risiko, mittleres Risiko, geringes Risiko

   Bei der Einteilung wurden folgende Zuordnungen vorgenommen:
   hohes Risiko: Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Bau
   mittleres Risiko: verarbeitendes Gewerbe, Herstellung, Energieversorgung, Wasserversorgung, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe
   geringes Risiko: Handel, Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen, Information und Kommunikation, Erbringung von Finanzen und Versicherungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

3. **Betriebsgröße**: Wie viele direkt angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat dieser Betrieb derzeit? (Q 102)
   Ausprägungen: 5-9 Beschäftigte, 10-49 Beschäftigte, > 49 Beschäftigte („50+“)

4. **Besprechung Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertreter**: Wie oft werden von Arbeitnehmervertretern und der Geschäftsleitung gemeinsam Fragen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz besprochen? Finden solche Gespräche regelmäßig, manchmal oder so gut wie nie statt? (Q 352)
   Ausprägungen: regelmäßige Besprechung, gelegentliche Besprechung

5. **Aufsicht**: Wurde Ihr Betrieb in den vergangenen drei Jahren von der Aufsicht (Gewerbeaufsicht oder Berufsgenossenschaft) aufgesucht, um die Sicherheits- und Gesundheitsschutzbedingungen zu überprüfen? (Q 154)
   Ausprägungen: Besichtigung, keine Besichtigung

6. **Dienstleistung SuG**: Hat Ihr Betrieb in den vergangenen drei Jahren die Dienstleistungen eines externen Anbieters in Anspruch genommen, um Sie bei Ihren Aufgaben zu Sicherheit und Gesundheitsschutz zu unterstützen? (Q 152)
   Ausprägungen: Inanspruchnahme Dienstleister, keine Inanspruchnahme Dienstleister

3 Ergebnisse

3.1 Deskriptive Analyse

3.1.1 Risiken für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Abbildung 1 zeigt die am häufigsten identifizierten „klassischen“ Risikofaktoren (Prozentsatz der Betriebe) im Vergleich Deutschland, Europa sowie Land- und Forstwirtschaft.

Deutschland liegt bei den klassischen Risikofaktoren in den Angaben bis auf die Rutsch-, Stolper- und Sturzgefahr immer über dem europäischen Durchschnitt. Deutliche Unterschiede (> 5 Prozent) gibt es bei den sich wiederholenden Hand- oder Armbewegungen, chemischen und biologischen Substanzen sowie beim Lärm

und der Rutsch-, Stolper und Sturzgefahr. Die Rangfolge der angegebenen Risiken ist auf europäischer und deutscher Ebene weitgehend gleich. Die drei am häufigsten genannten klassischen Risikofaktoren sind: Sich wiederholende Hand oder Armbewegungen, langes Sitzen und Heben oder Bewegen von Menschen oder schwere Lasten. Die Land- und Forstwirtschaft in der EU hat ein anderes Gefährdungsprofil.

Die am meisten angegebenen Risikofaktoren sind:

1. Unfallrisiko mit Maschinen und Handwerkzeugen (76 Prozent)
2. Unfallrisiko mit Fahrzeugen (73 Prozent)
3. Sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen (71 Prozent)

Der Umgang mit schwierigen Kunden, Zeitdruck sowie lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten sind die überwiegend angeführten psychosozialen Risikofaktoren

Abbildung 1: "Klassische" Risikofaktoren im Betrieb

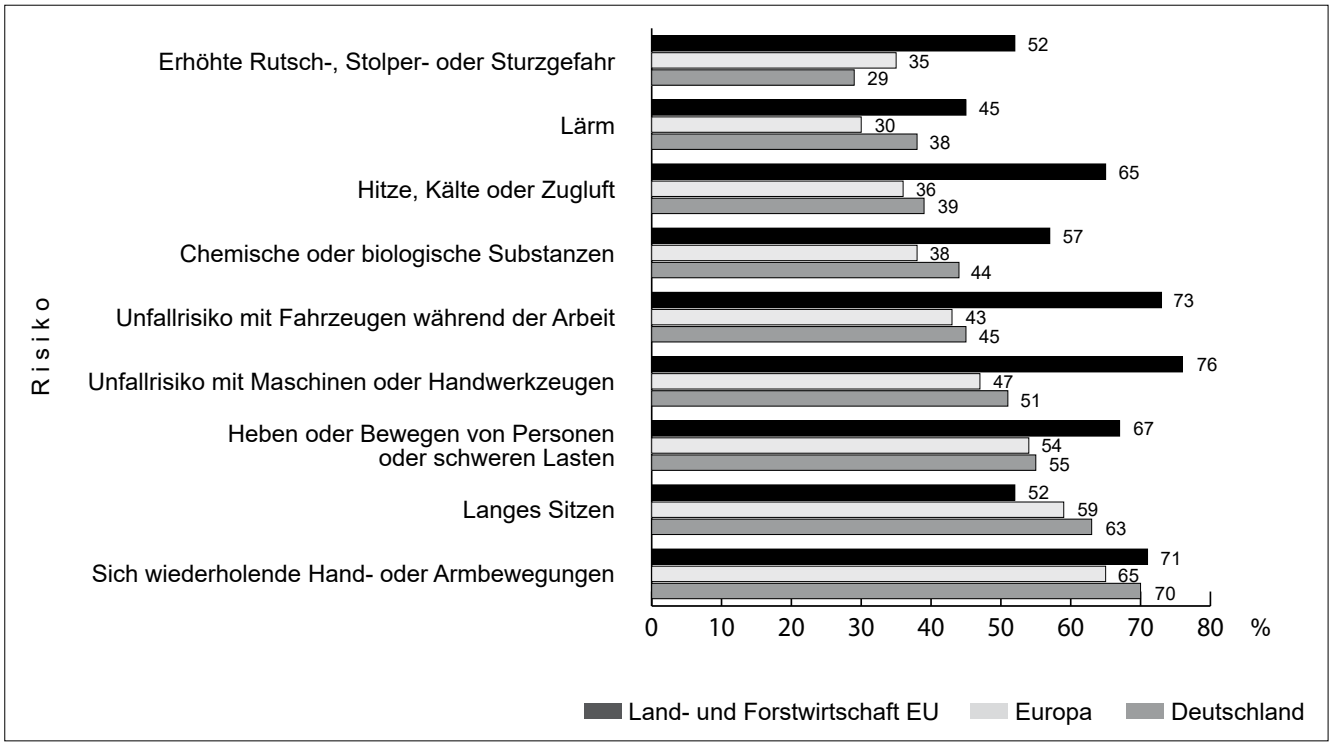
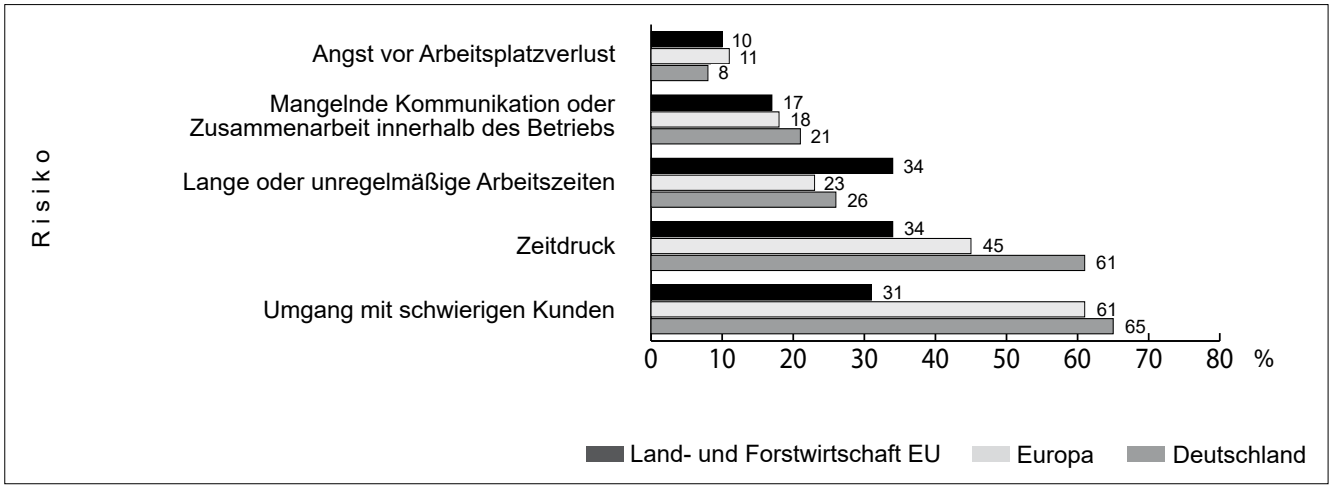


Abbildung 2: Psychosoziale Risikofaktoren im Betrieb



auf europäischer und deutscher Ebene. In Deutschland nimmt der Zeitdruck mit 61 Prozent einen deutlich höheren Anteil ein als in Europa insgesamt (45 Prozent). In der Land- und Forstwirtschaft bilden sich ein anderer Ausprägungsgrad und eine andere Reihenfolge ab. Meistgenannte Risikofaktoren sind lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten und Zeitdruck mit jeweils 34 Prozent und dann an dritter Stelle der Umgang mit schwierigen Kunden (31 Prozent) (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 3 veranschaulicht das Spektrum der gemeldeten digitalen Technologien am Arbeitsplatz: PCs an festen Arbeitsplätzen sowie Laptops, Tablets, Smartphones oder andere mobile Geräte werden am häufigsten genannt. 97 Prozent aller Arbeitsplätze in Deutschland sind mit Personal-Computern ausgestattet, europaweit sind es 89 Prozent. An zweiter Stelle stehen die mobilen digitalen Technologien wie Laptops, Tablets oder Smartphones. Ihr Anteil beträgt deutschlandweit 89 Prozent im Vergleich zu 88 Prozent in Europa.

3.1.3 Experten für Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben

In der Studie wurden die Personen befragt, die sich in den Betrieben am besten mit Sicherheit und Gesundheitsschutz auskennen. In Klein- und Kleinstbetrieben ist der Anteil der Inhabenden, Geschäftsführenden und Standortleitenden besonders groß, die am meisten über Sicherheit und Gesundheitsschutz wissen. Dies gilt für Europa, Deutschland und in der Land- und Forstwirtschaft, wenn auch in unterschiedlicher Prägnanz. Am deutlichsten ausgeprägt ist dies in Deutschland zu beobachten. Mit steigender Betriebsgröße wird Sicherheit und Gesundheitsschutz tendenziell auf Spezialisten übertragen. In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten ist ihr Anteil in Deutschland am größten (vgl. Abbildungen 4-6).

Abbildung 3: Verteilung der digitalen Technologie in europäischen, deutschen sowie land- und forstwirtschaftlichen Betrieben

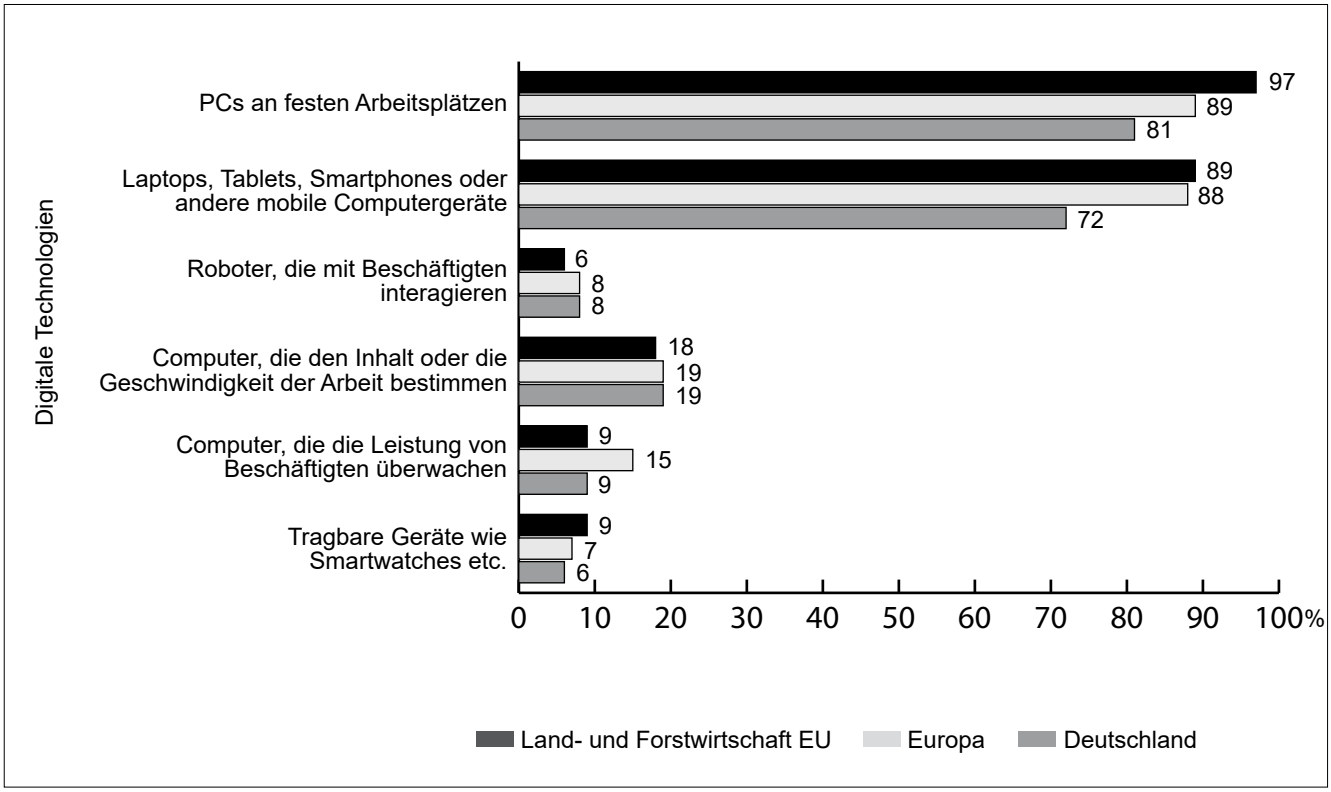


Abbildung 4: Verteilung der Expertise von Sicherheit und Gesundheit in europäischen Betrieben auf die auszuübende Funktion und Größenklassen im Betrieb

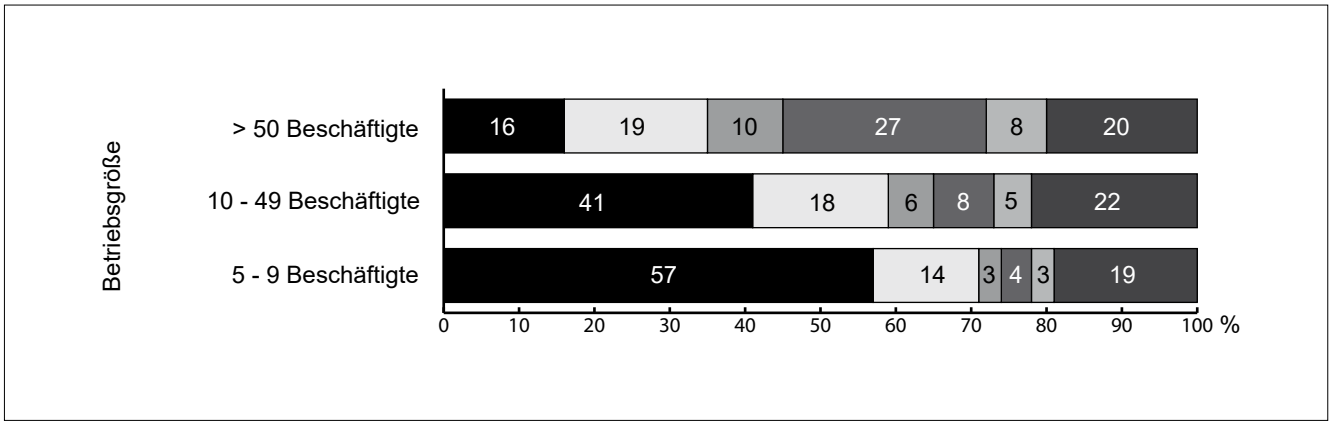


Abbildung 5: Verteilung der Expertise von Sicherheit und Gesundheit in deutschen Betrieben auf die auszuübende Funktion und Größenklassen im Betrieb

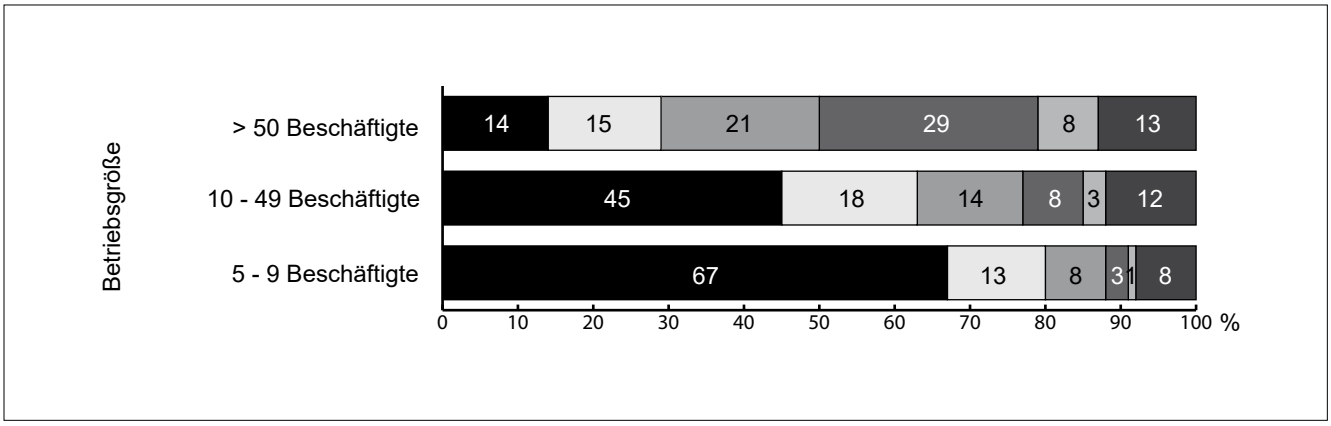
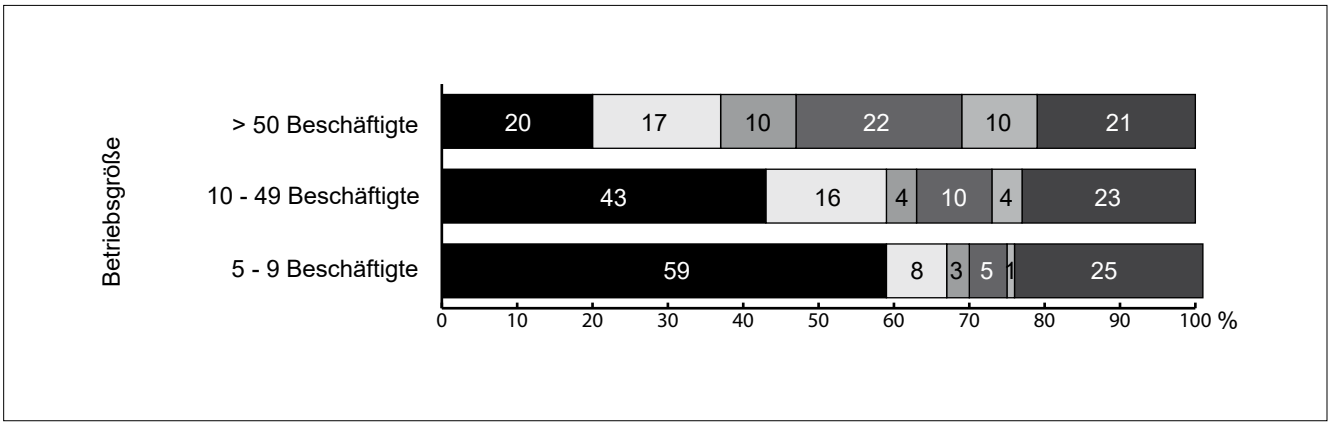


Abbildung 6: Verteilung der Expertise von Sicherheit und Gesundheit in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben auf die auszuübende Funktion und Größenklassen im Betrieb



Inhaber/in einer Firma, Geschäftsführung, Standortleitung

Manager/in ohne spezifische Arbeitsschutzaufgaben

Manager/in mit spezifischen Aufgaben im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Arbeitsschutzspezialist/in ohne leitende Funktion

Für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zuständige Arbeitnehmervertretung

Ein/e weiterer/e für das Thema zuständige/r Mitarbeiter/erin

3.1.4 Gefährdungsbeurteilung

67 Prozent der deutschen Betriebe geben an, regelmäßig eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. In Europa sind es 76 Prozent und in der Land- und Forstwirtschaft 83 Prozent der Betriebe. 92 Prozent der Betriebe in Europa, Deutschland sowie der Land- und Forstwirtschaft (EU) teilen mit, die Gefährdungsbeurteilung schriftlich zu dokumentieren.

Bei der Gefährdungsbeurteilung werden im Wesentlichen die Aspekte „gefährliche chemische oder biologische Substanzen“, „Sicherheit von Maschinen“ und „belastende Körperhaltungen“ berücksichtigt. Die Reihenfolgen der Angaben sind in Deutschland und Europa gleich. In der Land- und Forstwirtschaft ist eine andere Konturierung der Gesichtspunkte zu beobachten. Die „Sicherheit von Maschinen“ ist mit 95 Prozent der am häufigsten genannte Aspekt, „gefährliche chemische und biologische Substanzen“ folgen mit 94 Prozent. Die Gefährdung durch Lärm, Vibrationen, Hitze oder Kälte nimmt den dritten Rang ein (81 Prozent) (vgl. Abbildung 7).

Als Hauptgründe für den Verzicht auf regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen wird angeführt, dass man keine besonderen Probleme im Bereich Sicherheit und Gesundheit habe oder bereits alle Gefahren und Risiken bekannt seien. Diese Erklärung wird in der Land- und Forstwirtschaft mit 94 Prozent besonders häufig vorgetragen (vgl. Abbildung 8).

3.1.5 Motivation für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Wichtige Beweggründe, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu berücksichtigen und anzuwenden, sind in Deutschland die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten und der Erwartungen der Beschäftigten. An dritter Stelle steht die Wahrung des Rufs des Unternehmens. In der Land- und Forstwirtschaft ist das zweithäufigste Motiv die Vermeidung von Bußgeldern und Sanktionen durch die Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaften (vgl. Abbildung 9).

3.1.6 Schwierigkeiten beim Umgang von Sicherheit und Gesundheitsschutz

Die Komplexität der gesetzlichen Auflagen, Verwaltungsaufwand sowie Zeit- und Personalmangel werden in unterschiedlicher Akzentuierung in Deutschland, Europa und in der europäischen Land- und Forstwirtschaft als Hauptschwierigkeiten beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz angegeben (vgl. Abbildungen 10-12).

Abbildung 7: Aspekte der Gefährdungsbeurteilung

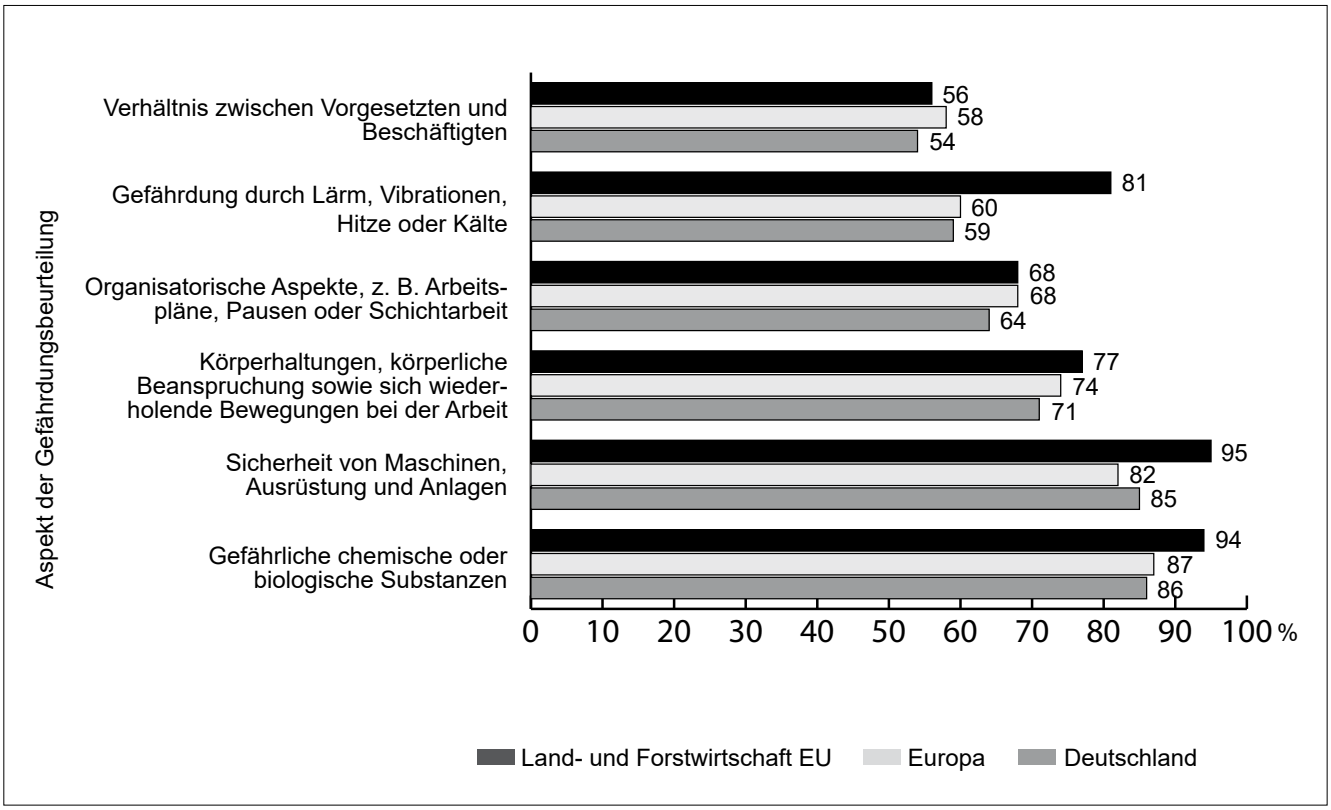


Abbildung 8: Gründe für das Unterlassen einer Gefährdungsbeurteilung

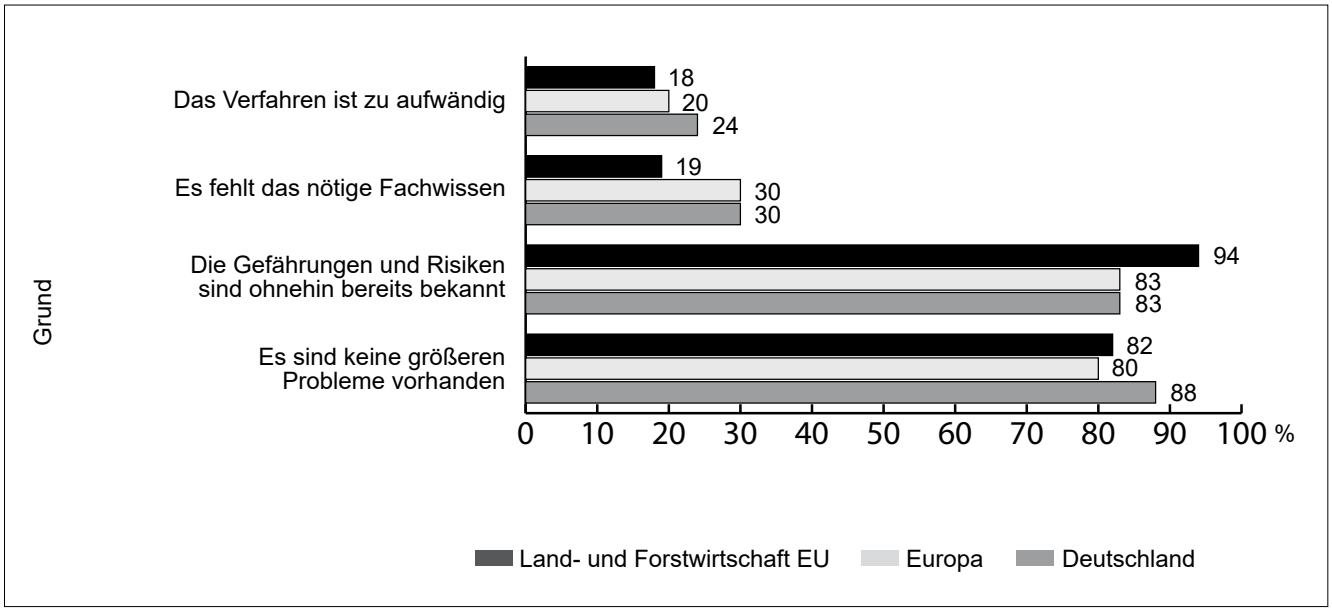


Abbildung 9: Motivation für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

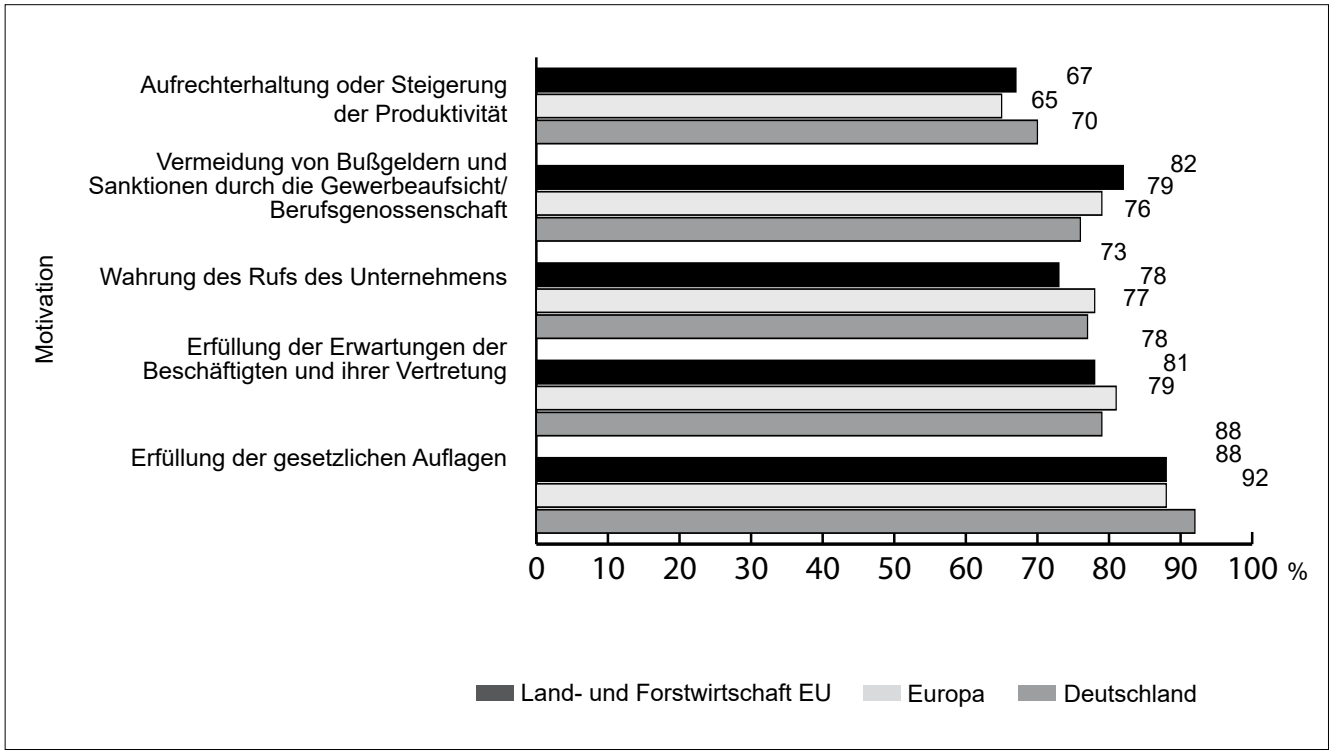


Abbildung 10: Schwierigkeiten beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in **Europa**

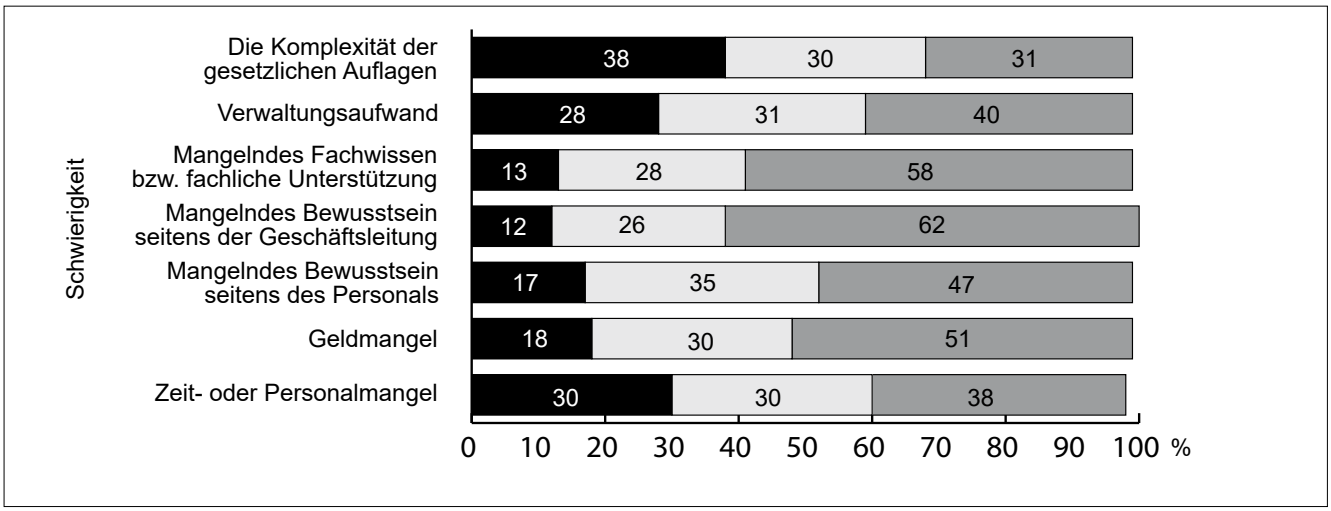


Abbildung 11: Schwierigkeiten beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in **Deutschland**

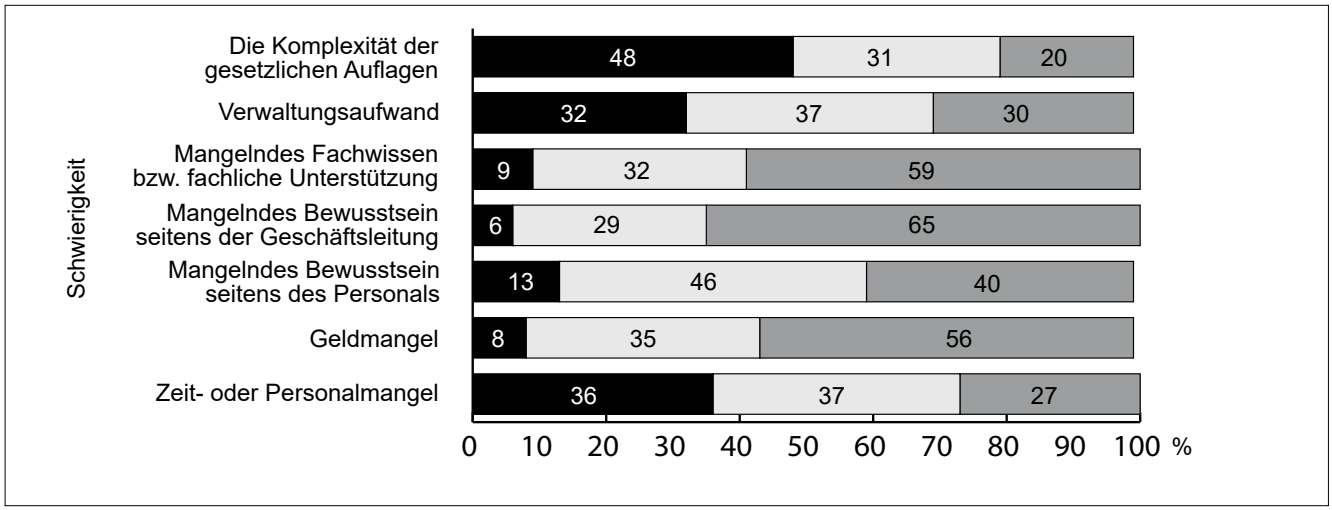
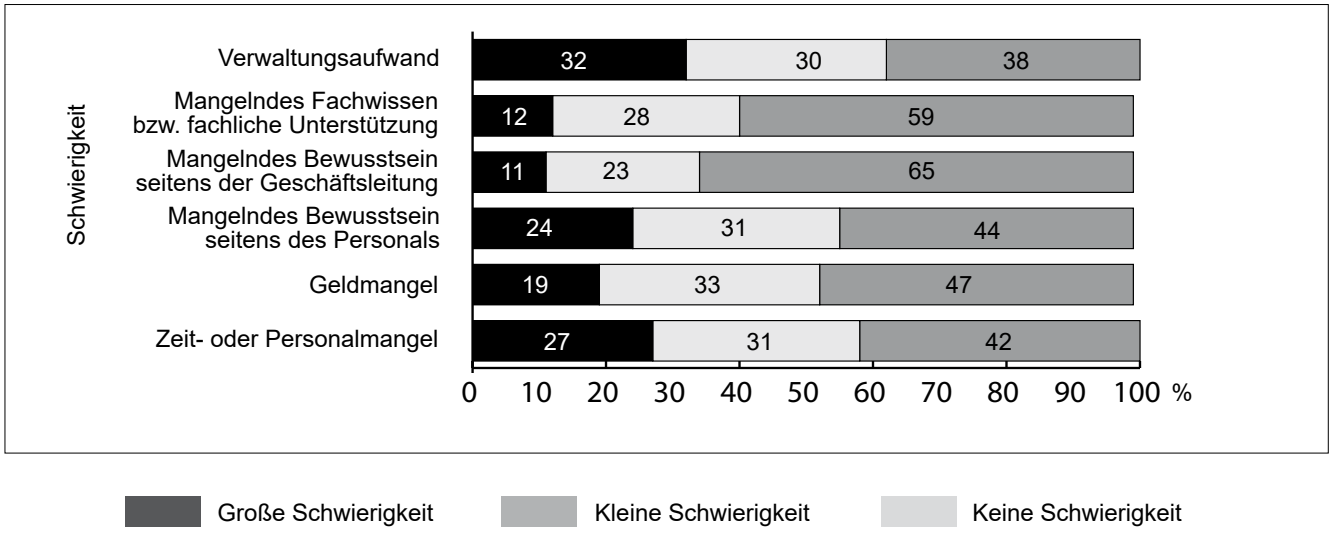


Abbildung 12: Schwierigkeiten beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in **Land- und Forstwirtschaft**



3.1.7 Beteiligung der Mitarbeitenden

Sicherheit und Gesundheitsschutz werden regelmäßig in 38 Prozent und gelegentlich in 42 Prozent der Betriebe in der EU besprochen. Die Land- und Forstwirtschaft weist ein ähnliches Kommunikationsmuster auf. 37 Prozent der Betriebe thematisieren Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes regelmäßig und 43 Prozent gelegentlich. In Deutschland ist der Anteil der Betriebe, die regelmäßig über Sicherheit und Gesundheit sprechen, mit 31 Prozent deutlich geringer und der Anteil der Betriebe, die gelegentlich das Thema besprechen, mit 47 Prozent deutlich höher (vgl. Abbildung 13).

Aus der Befragung geht hervor, dass 53 Prozent der Betriebe in Europa regelmäßig und 36 Prozent gelegentlich in Besprechungen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes erörtern. Deutschland bleibt in beiden Kategorien mit 52 Prozent und 33 Prozent ein bisschen zurück, während in der Land- und Forstwirtschaft beide Anteile zusammen den höchsten Wert erreichen (vgl. Abbildung 14). Weiterhin zeigt ESENER-3, dass 80 Prozent der Betriebe, die regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchführen, angeben, dass sie ihre Beschäftigten an der Planung und Umsetzung von Maßnahmen beteiligen. Deutschland erreicht hier einen Wert von 87 Prozent und in der Land- und Forstwirtschaft beträgt diese Beteiligung 77 Prozent.

3.2 Zusammenhangsanalyse

Die Schätzung der log-linearen Modellierung legt folgende Zusammenhänge offen:

3.2.1 Gefährdungsbeurteilung – Risikogruppe des Betriebes

Die Beziehungen zwischen den Merkmalsausprägungen der Variablen Gefährdungsbeurteilung und Risikogruppe

Abbildung 13: Häufigkeit der Thematisierung von Sicherheit und Gesundheit in Besprechungen

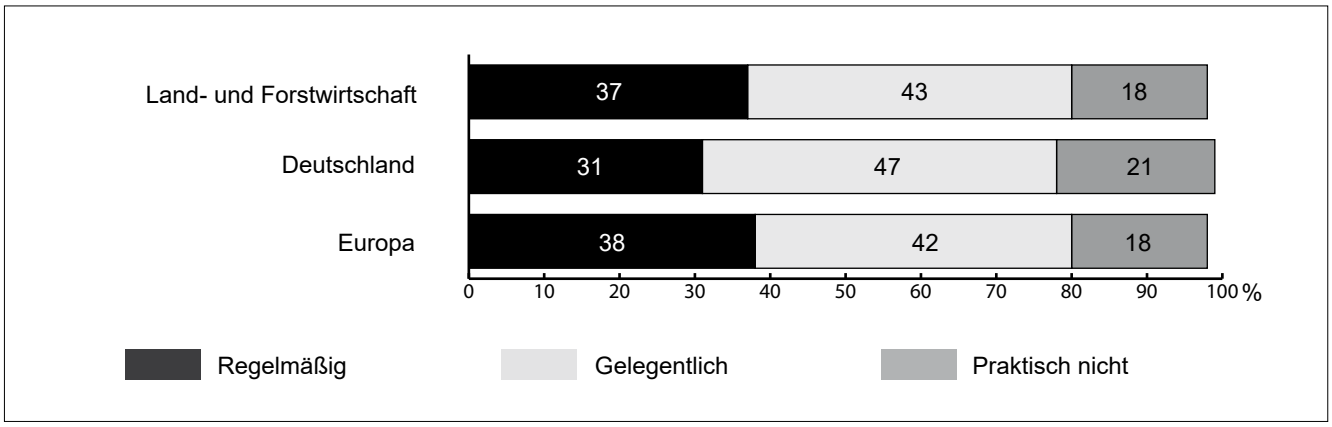
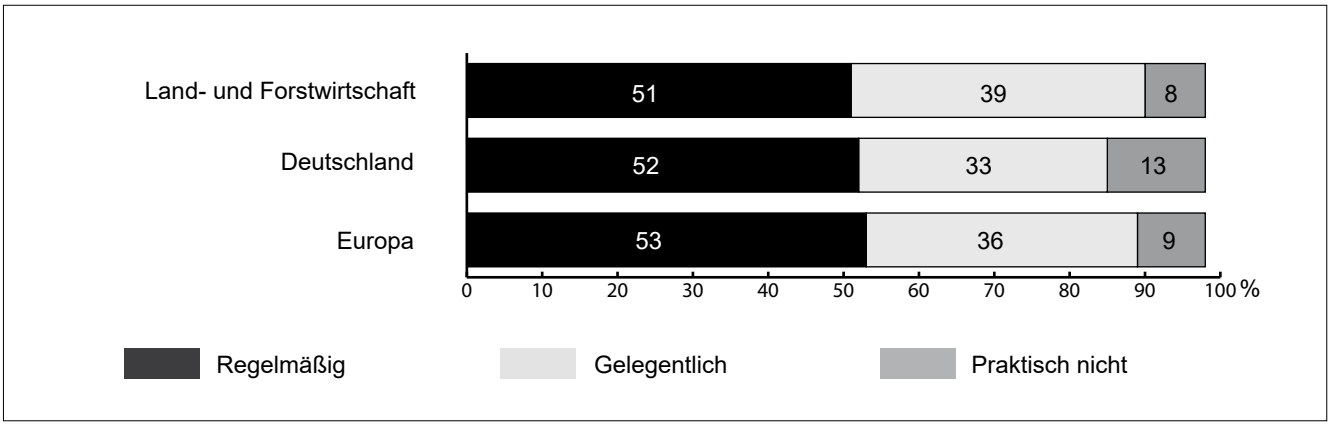


Abbildung 14: Häufigkeit der Besprechungen mit Themen aus Sicherheit und Gesundheit zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung



sind signifikant. Abbildung 15 zeigt die prozentualen Unterschiede der geschätzten Häufigkeiten der einzelnen Merkmalsausprägungen im Vergleich zum Erwartungswert. Die genaue Höhe des Prozentwertes gibt an, um wie viel Prozentpunkte die geschätzte Zellhäufigkeit über oder unter der bei Unabhängigkeit erwarteten Häufigkeit liegt. Der Schätzwert für das Vorliegen einer Gefährdungsbeurteilung liegt bei einem geringen Risiko 15 Prozentpunkte unter dem Häufigkeitswert und bei einem hohen Risiko 13 Prozentpunkte über dem Häufigkeitswert, der auf der Grundlage des Durchschnittseffektes und der entsprechenden Haupteffekte erwartet werden kann. Diese Ergebnisse zeigen, dass die durchschnittliche Häufigkeit des Vorliegens einer Gefährdungsbeurteilung mit der Risikogruppe steigt.

Abbildung 15: Zusammenhang der Variablen Risikogruppe und Gefährdungsbeurteilung

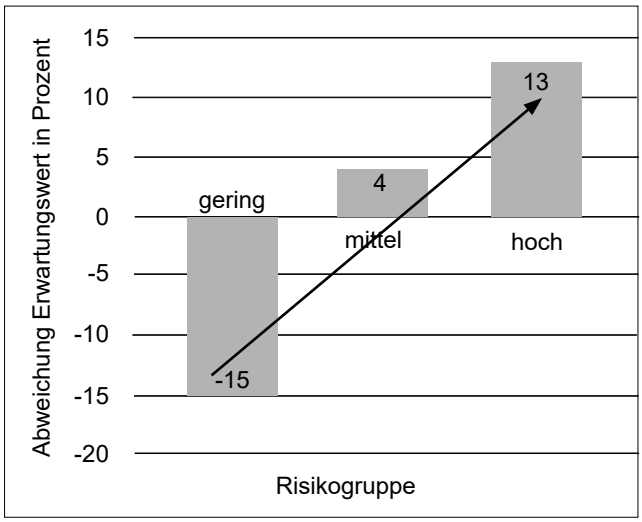
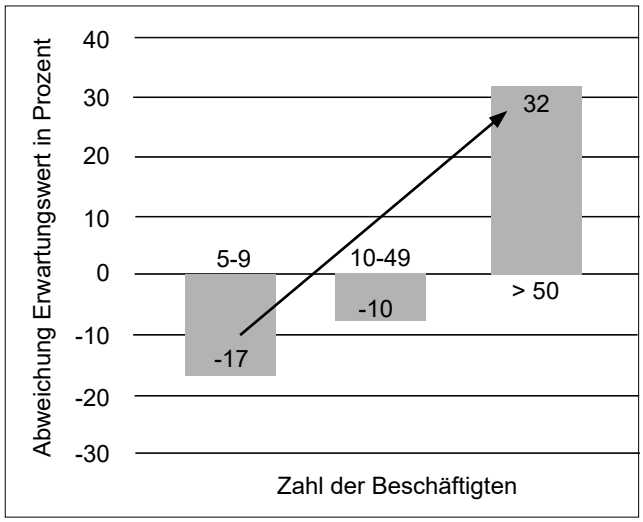


Abbildung 16: Zusammenhang der Variablen Betriebsgröße und Gefährdungsbeurteilung



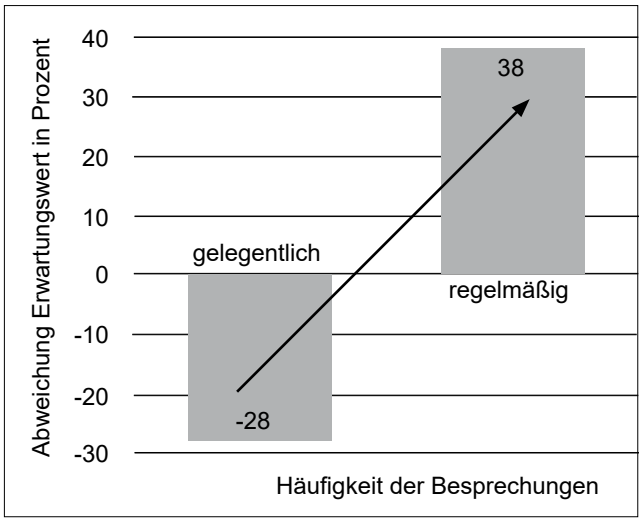
3.2.2 Gefährdungsbeurteilung – Betriebsgröße

Abbildung 16 veranschaulicht den positiven Zusammenhang zwischen den Variablen Gefährdungsbeurteilung und Betriebsgröße. Mit der Betriebsgröße nimmt die durchschnittliche Häufigkeit des Vorliegens der Gefährdungsbeurteilung zu. Der Schätzwert für die Häufigkeit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung liegt in Betrieben mit mehr als 49 Beschäftigten 32 Prozent signifikant über dem Erwartungswert. Somit ist in dieser Größenklasse eine „Überhäufigkeit" der Realisierung der Gefährdungsbeurteilung zu beobachten.

3.2.3 Gefährdungsbeurteilung – Besprechung Geschäftsführung mit Arbeitnehmervertretung

Die Beziehungen zwischen den Merkmalsausprägungen der Variablen Gefährdungsbeurteilung und Besprechung der Geschäftsführung mit der Arbeitnehmervertreterung sind signifikant. Abbildung 17 zeigt die prozentualen Unterschiede der geschätzten Häufigkeiten der einzelnen Merkmalsausprägungen im Vergleich zum Erwartungswert. Der Schätzwert für das Vorliegen einer Gefährdungsbeurteilung liegt bei einer gelegentlichen Besprechung zwischen der Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsführung 28 Prozentpunkte unter dem Häufigkeitswert und bei regelmäßiger Kommunikation 38 Prozentpunkte über dem Häufigkeitswert, der auf der Grundlage des Durchschnittseffektes und der entsprechenden Haupteffekte erwartet werden kann. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine regelmäßige Kommunikation von Arbeitnehmervertretung mit der Geschäftsführung in Sachen Sicherheit und Gesund-

Abbildung 17: Zusammenhang der Variablen Besprechung der Geschäftsführung mit Arbeitnehmervertretung und Gefährdungsbeurteilung



heitsschutz den Status der Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben voranbringt. In Folge regelmäßiger Kommunikation der Arbeitnehmervertretung mit der Betriebsleitung wird die Gefährdungsbeurteilung häufiger als erwartet durchgeführt.

3.2.4 Gefährdungsbeurteilung – Aufsicht

Als Folge der Betriebsbesichtigung durch die Aufsicht wird die Gefährdungsbeurteilung häufiger durchgeführt, als bei Unabhängigkeit der beiden Variablen erwartet werden kann. Der Schätzwert für die Häufigkeit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung liegt nach dem Besuch der Aufsicht 8 Prozent signifikant über dem Erwartungswert. Ohne einen Besuch der Aufsicht liegt der Häufigkeitswert für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unter dem Erwartungswert. Ohne den Besuch der Aufsicht wird die Gefährdungsbeurteilung also unterdurchschnittlich häufig realisiert.

Abbildung 18: Zusammenhang der Variablen Aufsicht und Gefährdungsbeurteilung

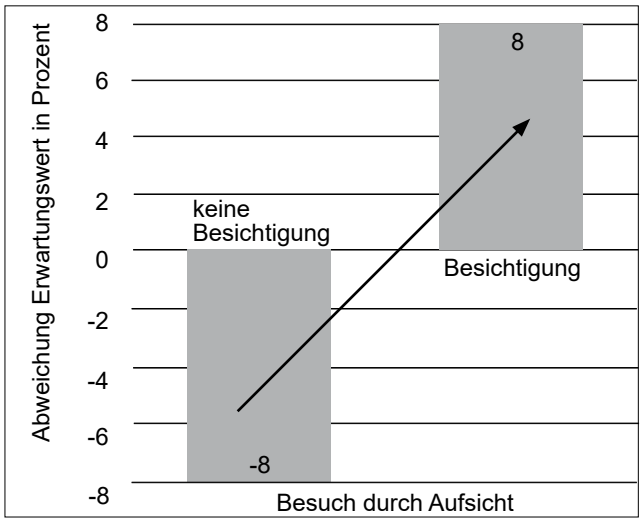
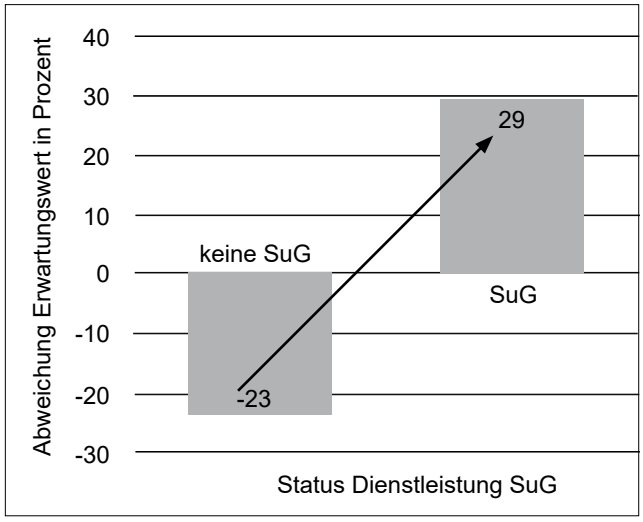


Abbildung 19: Zusammenhang der Variablen Dienstleistung Sicherheit und Gesundheitsschutz (SuG) und Gefährdungsbeurteilung



3.2.5 Gefährdungsbeurteilung – Dienstleistung Sicherheit und Gesundheitsschutz (SuG)

Die Unterstützung durch Dienstleistende im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz hat zur Folge, dass die Gefährdungsbeurteilung überdurchschnittlich häufig in den Betrieben ausgeführt wird. Der Schätzwert für die Häufigkeit der Verwirklichung der Gefährdungsbeurteilung liegt bei Inanspruchnahme einer Dienstleistung 29 Prozent signifikant über dem Erwartungswert. Wird keine Dienstleistung in Anspruch genommen, liegt der Schätzwert 23 Prozent unter dem Erwartungswert.

4 Diskussion

Bei der deskriptiven Analyse wird die prozentuale Verteilung verschiedener Merkmale auf drei Ebenen betrachtet: Europa, Deutschland und sektoral die Urproduktion EU-Land- und Forstwirtschaft. Die induktive Analyse zeigt Zusammenhänge zwischen den Variablen auf. Dabei sind einige Profilierungen zu beobachten.

Land- und Forstwirtschaft

Die Land- und Forstwirtschaft weist besonders deutliche Unterschiede beim Unfallrisiko mit Maschinen und Handwerkzeugen, Unfallrisiko mit Fahrzeugen, bei Hitze, Kälte, Zugluft, Lärm und Rutsch-, Sturz- und Stolpergefährdung auf. Diese spezifische Risikoverteilung liegt im Produktionsfaktor Natur und den damit verbundenen land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten begründet. Da die Befragung repräsentativ aufgebaut ist und alle Branchen berücksichtigt, mussten die vorgegebenen Risikofaktoren abstrakt gestaltet werden, so dass vermutlich der für die Landwirtschaft typische „Hauptrisikofaktor“ „Umgang mit Tieren“ oder die in der Forstwirtschaft typischen Risikogegenstände „Baumstamm bzw. Ast“ nicht abgebildet werden konnten. Bei den psychosozialen Risikofaktoren sticht die Land- und Forstwirtschaft bei den „langen oder unregelmäßigen Arbeitszeiten“ und Deutschland beim „Zeitdruck“ und „Umgang mit schwierigen Kunden“ hervor. Alle drei Spezifika können mit der Sektorenzugehörigkeit begründet werden. Der Umgang mit Tieren und das Arbeiten in der Natur erfordern, euphemistisch formuliert, eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Der Sektor Land- und Forstwirtschaft liegt bei der Einschätzung der psychosozialen Risiken im Vergleich zu Deutschland

und Europa nur bei den Arbeitszeiten über den Anteilen, bei allen anderen Faktoren liegt sie mehr oder weniger deutlich unterhalb des Durchschnitts. Das mag auch daran liegen, dass Umfragen ergeben haben, dass die in der Landwirtschaft Tätigen ihre Arbeit als sehr zufriedenstellend empfinden [6]. Deutschlandweit kommen mit den meistgenannten psychosozialen Risikofaktoren die Tendenzen einer Dienstleistungsgesellschaft zum Ausdruck. Die Gefährdungsbeurteilung ist in den befragten land- und forstwirtschaftlichen Betrieben weiterverbreitet als in Europa oder Deutschland insgesamt.

Gefährdungsbeurteilung

67 Prozent der deutschen, 76 Prozent der europäischen und 83 Prozent der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe geben an, regelmäßig eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Eine schriftliche Dokumentation erfolgt in nahezu jedem Betrieb. Diese vergleichsweise hohen Werte zur Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung sind auch darauf zurückzuführen, dass Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten befragt wurden. Mit der Betriebsgröße nimmt die durchschnittliche Häufigkeit des Vorliegens der Gefährdungsbeurteilung zu. Im repräsentativen deutschen Durchschnitt führten beispielsweise 2015 nach der GDA-Befragung „nur“ 52 Prozent der Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung durch [7].

Die prozentuale Verteilung der Aspekte der Gefährdungsbeurteilung spiegelt naturgemäß ein Spektrum der Gefährdungsfaktoren wider. Als Hauptgründe für das Unterlassen der Gefährdungsbeurteilung wird angeführt, dass keine besonderen Probleme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz vorliegen oder bereits alle Gefahren und Risiken bekannt seien. Eine Frage dabei ist, wie überhaupt ohne die Beurteilung der Risiken bzw. Gefährdungen solche Erkenntnisse möglich sind. Sommer macht in diesem Zusammenhang auf das begrenzte Gefährdungsverständnis aufmerksam, da sich die Betriebe mehrheitlich offenbar an manifesten Gefährdungen ausrichten. Die Beurteilung einer Vielzahl bedeutender Arbeitsaspekte wie Arbeitszeitgestaltung oder soziale Beziehung findet daher nicht statt [8]. Auf Grund dieser faktischen Reduzierung der Gefährdungsfaktoren und damit einhergehenden vermeintlichen Bekanntheit aller Gefährdungen wird eine Gefährdungsbeurteilung als nicht notwendig erachtet. Die Gefährdungsbeurteilung ist hingegen ein ständiger Optimierungsprozess, der spätestens bei Änderungen der Produktions- und Arbeitsbedingungen wieder weiterentwickelt werden muss. Dafür müsste der Prozess aber erst einmal nachvollziehbar begonnen werden.

Die induktive Zusammenhangsanalyse hat folgende Treiber der Gefährdungsbeurteilung auf europäischer Ebene identifiziert:

1. Risikogruppe
2. Betriebsgröße
3. Besprechung der Geschäftsführung mit Arbeitnehmervertretung
4. Aufsicht
5. Dienstleistung SuG

Beck, Lenhardt, Schmitt und Sommer konnten für die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen im Betrieb ebenfalls einen fördernden Einfluss von der Betriebsgröße, der Verfügbarkeit von Präventionsfachkräften am Arbeitsplatz und dem Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung nachweisen [9].

Risiko sensibilisiert

Der positive Zusammenhang zwischen Risikogruppe und Gefährdungsbeurteilung kann damit erklärt werden, dass in Betrieben, in denen die Risiken der ausgeübten Tätigkeiten offenkundig sind, auch die Notwendigkeit der Risikominimierung unmittelbar nachvollziehbar und plausibel ist. Die offensichtliche Gefährlichkeit der Tätigkeiten beispielsweise in der Forstwirtschaft sensibilisiert sozusagen für die präventiven Instrumente wie die Gefährdungsbeurteilung. Die Risikowahrnehmung ist ein Katalysator für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung.

Größe strukturiert

Die Betriebsgröße hat einen positiven Effekt auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Diese Wirkung kommt mit der Größe von mehr als 49 Beschäftigten sehr deutlich zum Tragen. Mit dieser Betriebsgröße ist auf unterschiedlichen Ebenen eine Infrastruktur vorhanden, welche die Möglichkeit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung begünstigt. Möglicherweise kann die mit zunehmender Betriebsgröße einhergehende Spezialisierung sowie die Institutionalisierung beispielsweise von Besprechungen dazu beitragen, dass zeitliche Freiräume für die Präventionsthemen vorhanden sind, die ansonsten im Tagesgeschäft und unter anderen Themen, denen eine größere Priorität beigemessen wird, untergingen [10]. In Klein- und Kleinstbetrieben ist der Anteil der Inhabenden, Geschäftsführenden und Standortleitenden besonders groß, die am meisten über Sicherheit und Gesundheitsschutz wissen. Sie sind Ansprechpartner und Entree für diese Themen und

können ihnen Gewicht beimessen. Wenn Vorgesetzte mit gutem Beispiel vorangehen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Mitarbeitenden dem Beispiel folgen. Biallas et al. identifizieren ebenfalls die Unternehmensleitungen als wichtigen Ansprechpartner, um Initiativen im Bereich der Prävention in den Betrieben auf den Weg zu bringen [11]. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten liegt die Gefährdungsbeurteilung hingegen unterdurchschnittlich häufig vor. Michels und Sommer haben aufgezeigt, dass die Information der Betriebe das Vorhandensein von betrieblichen Corona-Arbeitsschutzregelungen begünstigt und gefolgert, dass die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie im Verbund mit anderen Netzwerken für eine Informationsoffensive der Kleinstbetriebe genutzt werden sollte, um die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu verbessern [12].

Reden hilft

Eine gute Kommunikation ist ein wichtiger Bestandteil einer Präventionskultur und ein Beschleuniger für die Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung. Sicherheit und Gesundheitsschutz werden in 80 Prozent der Betriebe thematisiert, in 38 Prozent der Betriebe regelmäßig und in 42 Prozent gelegentlich. Kultur heißt, Werte leben. Eine gelebte Präventionskultur ist Ausdruck dafür, dass die Werte Sicherheit und Gesundheit ernst genommen und im betrieblichen Alltag verwirklicht werden. Die Ergebnisse zeigen, dass Besprechungen der Geschäftsleitung mit Arbeitnehmervertretung die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung fördern. Diese Variable ist Indikator für eine gute Präventionskultur, denn mit der Institutionalisierung von Besprechungen auf Leitungsebene erfährt das Thema Prävention eine Stärkung, da es im Betrieb von Vorbildern und Integrationsfiguren eine sichtbare Wertschätzung erfährt. Die Kampagne Kommmitmensch der DGUV unterstreicht ebenfalls die wichtige Bedeutung der betrieblichen Präventionskultur und guten Kommunikation für die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes [13].

Aufsicht wirkt

Ein Besuch der Aufsicht (Berufsgenossenschaft oder staatlicher Arbeitsschutz) motiviert die Betriebe zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Dieser Zusammenhang ist bekannt und wird in dieser Untersuchung noch einmal bestätigt. Denn wie die Befragung auch gezeigt hat, sind die Vermeidung von Bußgeldern und die Erfüllung gesetzlicher Pflichten wichtige Motive der Befragten, Sicherheit und Gesundheitsschutz zu berücksichtigen. Gleichzeitig werden die Komplexität der gesetzlichen Auflagen, der Verwaltungsaufwand sowie Zeit- und Personalmangel sowohl in Deutschland, Europa als auch in der europäischen Land- und Forstwirtschaft als Hauptschwierigkeiten beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz vorrangig angegeben. Es ist für die Arbeitsschutzverwaltungen (Berufsgenossenschaft und staatlicher Arbeitsschutz) eine Daueraufgabe, die einschlägigen gesetzlichen Regelungen für die betriebliche Praxis verständlich darzustellen sowie entsprechende Instrumente zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen.

So haben Schmitt-Howe und Hammer durch eine Betriebsbefragung fünf Präventionskulturtypen identifiziert und typspezifische Ansprachekonzepte entwickelt, die beispielsweise im Rahmen einer Betriebsbesichtigung genutzt werden könnten, um zielgruppengerecht Anknüpfungspunkte und Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes zu vermitteln [14]. Ferner wurde ein operationales Erhebungsinstrument zur erstmaligen Einschätzung der betrieblichen Präventionskultur geschaffen. Sommer hat ein Prognosemodell entwickelt, das anhand von wenigen Eingangsgrößen den „Stand des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung“ im Betrieb voraussagt [15]. Das Prognose-Tool wurde in versicherten Betrieben der SVLFG getestet und zeigte dabei eine beachtliche Trefferquote. Es stellte sich zudem heraus, dass das Instrument z. B. beim Eingangsgespräch im Rahmen der Betriebsbesichtigung mit dem Betriebsverantwortlichen genutzt werden kann, da es eben die Eingangsgrößen abfragt, die ohnehin thematisiert werden. Es verschafft einen guten Einstieg in das Gespräch am Anfang der Betriebsbesichtigung und stellt ein unterstützendes Kommunikationsinstrument dar, das ein unmittelbares Feedback gibt. Mit dem Prognoseergebnis kann der Prozesscharakter der Gefährdungsbeurteilung besser veranschaulicht und im Betrieb geprüft werden.

Dienstleistung funktioniert

Die Inanspruchnahme einer Dienstleistung aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz befördert ebenfalls die Verwirklichung der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb. Die Dienstleistenden unterstützen die betriebliche Praxis bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen. Auf Deutschland bezogen bietet die Abstimmung der Instrumente „Unternehmermodell“, „sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung“ sowie „Besuch durch die Aufsicht“ einen strategischen Ansatz, um die Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung zu verbessern.

Dr. Ludger Michels
Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK)
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Nöldnerstr. 40-42
10317 Berlin
Tel.: 030 51548-4146
E-Mail: michels.ludger@baua.bund.de

Quellen:

[1] Vgl. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2019): Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3), S. 1.

[2] Sedlatschek, Christa (2020): ESENER 2019 zeigt die Hauptprobleme für europäische Betriebe auf – Muskel- und Skeletterkrankungen und psychosoziale Risiken. Pressemitteilung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2020). [online] https://osha.europa.eu/de/about-eu-osha/press-room/esener-2019-reveals-biggest-concerns-european-workplaces-musculoskeletal [03.07.2020].

[3] Vgl. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2020): ESENER 2019 – What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces? Kurzbericht.

[4] Vgl. Hägele, Helmut et al. (2019): Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, 2. Strategieperiode. [online] https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Abschlussbericht-Dachevaluation-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [03.07.2020].

[5] Vgl. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2012): Unfallverhütungsvorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGUV Vorschrift 2) – abgestimmter Mustertext – in der Fassung vom 01.01.2012. [online] Anhang 2, S. 15 ff, https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2/muster_vorschr_2.pdf [03.07.2020].

[6] Vgl. Anonymus (2017): Mit Leib und Seele Landwirt! In: Umfrage Lebensglück: Wenig Geld, viel Kritik, aber zufrieden! Sonderdruck top agrar. PDF. [online] S. 5. https://www.topagrar.com/dl/2/6/3/0/4/1/0/TOP_SONDERDRUCKE-08-17-2.pdf [03.07.2020].

[7] Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz (2019): Arbeitswelt im Wandel. Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen, S. 77.

[8] Vgl. Sommer, Sabine (2019): Wie vollständig ist der Prozess der Gefährdungsbeurteilung? Bericht, kompakt. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen, S. 186.

[9] Beck, D., Lenhardt, U., Schmitt, B., Sommer, S. (2015): Patterns and predictors of workplace health promotion: cross-sectional findings from a company survey in Germany. BMC Public Health 15, 343 [online] https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-015-1647-z [05.11.2020].

[10] Vgl. Biallas, B. et al. (2019): Präventionsreife in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Prävention und Gesundheitsförderung 4, S. 401.

[11] ebenda

[12] Michels, L. und Sommer, S. (2021): Betriebe nehmen die Herausforderungen durch Corona an! Information fördert die Umsetzung der Corona-Arbeitsschutzmaßnahmen. ARP-Arbeitsschutz in Recht und Praxis, 3/2021, S. 94-97.

[13] Vgl. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2020): kommmitmensch – eine Kampagne zum Mitmachen. [online] https://www.kommmitmensch.de/die-kampagne/ [03.07.2020].

[14] Schmitt-Howe, B., Hammer, A. (2019): Formen von Präventionskultur in deutschen Betrieben. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen.

[15] Sommer, Sabine (2019): Warum führen Betriebe keine Gefährdungsbeurteilungen durch? In: sicher ist sicher. Fachzeitschrift für Sicherheitstechnik, Gesundheitsschutz und menschengerechte Arbeitsgestaltung 04/19.

Weg im Sinne des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII oder Betriebsweg?

Ein Beitrag zur Abgrenzung und Relevanz der Unterscheidung sowie ihrer verfahrensrechtlichen Konsequenzen vor dem Hintergrund der §§ 108 SGB VII und 12 SGB X unter besonderer Berücksichtigung der sogenannten Hol- und Bringunfälle.

Karl Friedrich Köhler

Hat ein Zivil- oder Arbeitsgericht über Haftungsbeschränkungen nach §§ 104 ff. SGB VII zu entscheiden, so ist es nach § 108 Abs. 1 SGB VII u. a. an eine unanfechtbare Entscheidung des Unfallversicherungsträgers oder Sozialgerichts darüber, ob ein Versicherungsfall i. S. des § 7 Abs. 1 SGB VII vorliegt, gebunden. Gilt das auch im Hinblick auf die Frage, ob es sich bei diesem Versicherungsfall um einen (Betriebs-)Wegeunfall gehandelt hat? Und welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang § 12 Abs. 2 Satz 2 SGB X, wonach ein Dritter auf Antrag zum Verfahren hinzuzuziehen ist, wenn dessen Ausgang für ihn rechtsgestaltende Wirkung hat? Der nachstehende Beitrag geht diesen Fragen nach, zumal sie häufig nicht mitbedacht werden, wenn über die Anerkennung eines Arbeitsunfalls in Gestalt eines Wege- bzw. Betriebswegeunfalls entschieden wird.

1 Einleitung

Die Anerkennung eines Arbeitsunfalls setzt nach § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII voraus, dass der oder die Versicherte infolge einer versicherten Tätigkeit einen Unfall erlitten hat, wobei versicherte Tätigkeit nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII auch das Zurücklegen des mit der versicherten Kerntätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit ist. Regelmäßig handelt es sich dabei um Wege zur Aufnahme oder Beendigung der Tätigkeit. Davon zu unterscheiden sind diejenigen Wege, die in unmittelbarer Verrichtung der bereits aufgenommenen versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden. Das Zurücklegen solcher „Betriebswege“ ist nach § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII versichert [1].

Für die Versicherten ist die Unterscheidung zwischen Betriebswegen und Wegen i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII insoweit zunächst irrelevant, als dass sie nach einem Unfall auf einem dieser Wege in beiden Fällen dieselben Leistungen (vgl. § 26 Abs. 1 Satz 1 SGB VII) erhalten [2]. Dessen ungeachtet ist die Unterscheidung für sie aber gleichwohl von Bedeutung, weil

- die im Wegeunfallrecht maßgebliche 2-Stunden-Grenze [3] bei eigenwirtschaftlichen Wegeunterbrechungen grundsätzlich nicht für Betriebswege gilt [4] (was den Versicherungsschutz auf solchen Wegen erweitert), wohingegen die zu § 8 Abs. 2 Nr. 1–4 SGB VII gebildeten Grundsätze zu Unterbrechungen durch private Verrichtungen sowie zu Abwegen und Umwegen i. d. R. auch für Betriebswege herangezogen werden können, [5]

- § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII (sogenannte Kindergartenumwege) nach h. M. auf Betriebswege nicht anwendbar ist [6] (was den Versicherungsschutz vermindert),

- § 13 Satz 3 SGB VII Wegeunfälle i. S. des § 8 Abs. 2 SGB VII, nicht aber Unfälle auf Betriebswegen, vom Sachschadensersatz bei Hilfeleistungen ausnimmt (was allerdings nur für die nach § 2 Abs. 1 Nr. 12 SGB VII Versicherten gilt [7]),

- sie gem. § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII nach anderen gesetzlichen Vorschriften nur dann Anspruch auf Ersatz seines Personenschadens gegen eine nach §§ 104 ff. SGB VII haftungsprivilegierte Person haben, wenn diese den Unfall auf einem Weg i. S. des § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII verursacht hat und

- sie nach § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII nur haften, wenn sie (abgesehen von den Fällen des Vorsatzes) bei einer betrieblichen Tätigkeit den Versicherungsfall eines Kollegen desselben Betriebes auf einem nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg herbeigeführt haben.

Für Unternehmer ist die Unterscheidung zwischen Wegen i. S. des § 8 Abs. 2 SGB VII und Betriebswegen deshalb von Bedeutung, weil

- die Berufsgenossenschaft nach § 162 Abs. 1 SGB VII unter Berücksichtigung der anzuzeigenden Versicherungsfälle Beitragszuschläge aufzuerlegen oder Nachlässe zu bewilligen hat, wobei Versicherungsfälle nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII außer Ansatz bleiben. Für die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft gilt dies mit der Maßgabe, dass sie aufgrund ihres Satzungsermessens von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann (§ 162 Abs. 1 Satz 7 SGB VII; vgl. insoweit § 64 der SVLFG-Satzung i. d. F. des 33. Nachtrags vom 12. 11. 2020) und

- sie nach § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII insbesondere den Versicherten, die für ihre Unternehmen tätig sind, nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Personenschadens, den ein Versicherungsfall verursacht hat, nur verpflichtet sind, wenn sie den Versicherungsfall (abgesehen von den Fällen des Vorsatzes) auf einem nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg, nicht aber auf einem Betriebsweg, herbeigeführt haben.

Allein der zuletzt genannte Punkt soll nachfolgend vor dem Hintergrund der §§ 108 SGB VII und 12 Abs. 2 SGB X näher betrachtet werden. Dazu ist es – nach einer kurzen Darstellung der haftungsrechtlichen Relevanz der Unterscheidung – erforderlich, den Begriff des „Betriebsweges“ von dem des Weges i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII genauer abzugrenzen.

2 Haftungsrechtliche Relevanz der Unterscheidung zwischen Betriebswegen und Wegen i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII

Hintergrund der in §§ 104 ff. SGB VII geregelten Ausnahme der Haftungsbegrenzung bei fahrlässig herbeigeführten Wegeunfällen i. S. des § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII ist, dass sich derartige Unfälle typischerweise im allgemeinen Straßenverkehr ereignen und den Verletzten nicht dadurch, dass sie mehr oder weniger zufällig in einen Unfall mit ihrem Arbeitgeber oder Arbeitskollegen verwickelt sind, die auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhenden allgemeinen Ansprüche auf Ersatz des Personenschadens, für die ja zumeist die Kfz-Haftpflichtversicherung einzutreten hat, verloren gehen sollen [8].

Als „andere gesetzliche Vorschriften“ i. S. des § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII kommen sowohl deliktsrechtliche (§§ 823 ff., 831 BGB) als auch sonstige zum Schadensersatz verpflichtende Normen (z. B. §§ 7, 18 StVG, § 1 HaftPflG, §§ 33 ff. LuftVG) in Betracht [9]. Ansprüche auf Ersatz des „Personenschadens“ resultieren aus einem Gesundheitsschaden, also daraus, dass ein Mensch getötet, seine körperliche oder seelische Integrität beeinträchtigt oder seine Gesundheit geschädigt wurde [10]. Personenschaden ist auch jeder mittelbare Vermögensschaden als Folge der Körperverletzung [11].

All diese Ansprüche gegen den unfallverursachenden Unternehmer bzw. Arbeitskollegen sind grundsätzlich ausgeschlossen und werden durch die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung ersetzt [12]. Was dabei nach Eintritt eines Versicherungsfalles als Entschädigung zu leisten ist, ergibt sich aus dem Leistungskatalog des § 26 SGB VII, in dem das Schmerzensgeld nicht enthalten ist. Der durch §§ 104 ff. SGB VII bewirkte Anspruchsausschluss für Personenschäden beschränkt sich damit nicht nur auf diejenigen Ansprüche, denen deckungsgleiche Sozialleistungen gegenüberstehen und die den Schaden kompensieren, [13] sondern erstreckt sich darüber hinaus auf jeglichen Personenschaden [14]. Somit ist auch der Anspruch wegen immaterieller Schäden, insbesondere der Anspruch auf Schmerzensgeld gem. § 253 Abs. 2 BGB, von der Haftungsbeschränkung betroffen, [15] es sei denn, der Unfall ereignete sich auf einem Weg i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII und damit nicht auf einem Betriebsweg.

3 Betriebswege

3.1 Begriff und Abgrenzung zu Wegen i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII

Betriebswege sind Wege, die in Ausübung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden, Teil der versicherten Tätigkeit sind und damit der Betriebsarbeit gleichstehen [16]. Sie werden im unmittelbaren Betriebsinteresse unternommen und unterscheiden sich von Wegen nach und von dem Ort der Tätigkeit i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII dadurch, dass sie der versicherten Tätigkeit nicht lediglich vorausgehen oder sich ihr anschließen. Ob ein Weg im unmittelbaren Unternehmensinteresse zurückgelegt wird und deswegen im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht, bestimmt sich vorrangig nach der objektivierten Handlungstendenz der Versicherten, also danach, ob diese bei der zum Unfallereignis führenden Verrichtung eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollten und diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird [17].

Betriebswege sind nicht auf das Betriebsgelände beschränkt, sondern können auch außerhalb der Betriebsstätte anfallen [18]. Exemplarisch zu nennen sind etwa die Fahrt eines Landwirts bzw. eines im Betrieb Beschäftigten vom Hof zum Feld, [19] die Fahrt eines Monteurs vom Betrieb zum Kunden oder der Weg eines Betriebsmitarbeiters zu einer aushäusigen Besprechung vor Ort bzw. im Rahmen einer Dienstreise [20], die auch von zu Hause aus angetreten werden kann [21]. Aber auch unabhängig vom Vorliegen einer Dienstreise kann ein Betriebsweg von zu Hause aus angetreten werden, wenn dabei auf konkrete Anordnung des Arbeitgebers unmittelbar mit einer versicherten Tätigkeit begonnen werden soll [22].

Auf ihrem täglichen Weg zur Arbeit legen Beschäftigte nach dem Durchschreiten der Außentür [23] des von ihnen bewohnten Hauses zunächst einen Weg i. S. des § 8

Abs. 2 Nr. 1 SGB VII zurück. Nach dem Durchschreiten des Werktors bzw. der Außentür des Beschäftigungsbetriebes befinden sie sich sodann innerhalb des Betriebsgeländes auf einem Betriebsweg [24].

Liegt die Arbeitsstätte des Versicherten zeitweise außerhalb des Betriebsgeländes (z. B. auf einer Baustelle) und fährt der Versicherte vom häuslichen Bereich aus direkt dorthin, endet dort der Weg zum Tätigkeitsort i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII [25]. Ort der Tätigkeit ist nämlich nicht der Sitz des Unternehmens, sondern der Ort, an dem die versicherte Tätigkeit tatsächlich verrichtet wird [26]. Fährt der Beschäftigte jedoch von seiner Wohnung aus zunächst zum Betrieb, um die Arbeit aufzunehmen, und erhält er dort den Auftrag, außerhalb des Betriebs tätig zu werden, ist der Weg vom Betrieb zum Einsatzort ein Betriebsweg, [27] ebenso wie sonstige vom Unternehmen aus angetretene Wege zu einer ausgelagerten Arbeitsstätte (z. B. Baustelle, Sitz des Kunden oder Zweigstelle des eigenen Betriebes) als Betriebswege zu qualifizieren sind [28].

Auch wenn der Beschäftigte wegen einer dringenden, außerhalb der üblichen Arbeitszeit erforderlichen Tätigkeit aufgrund einer betrieblichen Anordnung zusätzliche Wege vom häuslichen Bereich aus zu einem anderen Ort als der üblichen Betriebstätte zurücklegen muss, handelt es sich um keinen Weg i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII, sondern einen Betriebsweg, da das Zurücklegen solcher Wege unmittelbar in Erfüllung der Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis erfolgt [29].

In den Fällen des § 8 Abs. 2 Nr. 4 SGB VII (Familienheimfahrt) muss zwischen den nach dieser Vorschrift versicherten Wegen zu und von der ständigen Familienwohnung einerseits und Wegen zwischen der Unterkunft am Tätigkeitsort und dem Ort der versicherten Tätigkeit andererseits unterschieden werden. Der Weg von einer Wohnunterkunft (Hotel, Gasthof usw.) zum Ort der Tätigkeit fällt unter die Regelung des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII und ist somit kein Betriebsweg [30]. Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn sich die Unterkunft auf dem Betriebsgelände befindet (z. B. in einer den Anforderungen der Technischen Regeln für Arbeitsstätten – Unterkünfte [ASR A4.4] [31] entsprechend umgebauten Halle zur Unterbringung von Saisonarbeitnehmern [32] in der Landwirtschaft) und sich der Unfall auf dem Weg von der Unterkunft zur Arbeit auf dem Betriebsgelände ereignet.

3.2 Umfang des Versicherungsschutzes auf Betriebswegen

Grundsätzlich gilt, dass der Versicherungsschutz auf Betriebswegen demjenigen entspricht, der auf Wegen nach bzw. von dem Ort der Tätigkeit besteht. Dennoch gilt es, einige Besonderheiten zu beachten.

Wie bereits einleitend erwähnt, lebt der Versicherungsschutz bei Fortsetzung des Betriebsweges auch nach einer Unterbrechung von mehr als zwei Stunden wieder auf, es sei denn, dass der anschließende Weg unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ausnahmsweise nicht mehr als betriebliche Tätigkeit zu erachten ist [33]. Das ist beispielsweise der Fall, wenn ein Versicherter an einem Freitag auf der Rückfahrt von einer Messe auf halber Strecke den Weg unterbricht, um Verwandte zu besuchen, und dann am Sonntag auf dem restlichen Heimweg verunglückt.

Auf einer Dienst- oder Geschäftsreise sind alle mit der dienstlichen Tätigkeit wesentlich im Zusammenhang stehenden Wege als Betriebswege versichert. Dazu gehören auch die Wege zwischen dem Unterbringungsort und dem Ort der dienstlichen Verrichtung (z. B. vom Hotel zur Tagungsstätte und umgekehrt) und die Wege zur Nahrungsaufnahme, denn diese stehen im inneren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit, die den Versicherten an den fremden Ort geführt hat.

Der Versicherungsschutz auf Betriebswegen (insbesondere Dienstreisen) umfasst – anders als bei einem Weg nach oder von dem Ort der Tätigkeit i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII – auch die dafür notwendigen und in unmittelbarem Zusammenhang damit stehenden Vorbereitungstätigkeiten, soweit sie bei natürlicher Betrachtung Teil der versicherten Tätigkeit sind [34]. Grund dafür ist, dass der Betriebsweg Bestandteil der eigentlichen betrieblichen Tätigkeit ist, so dass der Versicherungsschutz für Vorbereitungshandlungen in diesem Bereich (z. B. Kauf einer Fahrkarte und Aufgabe des Gepäcks [35] oder Tanken zum Zwecke der Durchführung einer unmittelbar bevorstehenden Dienstreise [36]) eher anerkannt werden kann als bei Wegen i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII. Allerdings besteht auch hier im häuslichen Bereich (z. B. beim Kofferpacken vor einer Dienstreise) kein Versicherungsschutz, da hier wegen der alleinigen Verantwortlichkeit des Versicherten für seine Privatsphäre nicht von einem sachlichen Zusammenhang mit der eigentlichen versicherten Tätigkeit gesprochen werden kann [37].

3.3 Betriebswege im Homeoffice

Nicht erst seit der Covid-19-Pandemie ist die Problematik des Betriebsweges vor dem Hintergrund der zunehmenden Arbeit im Homeoffice vermehrt in den Fokus des rechtswissenschaftlichen Interesses gerückt [38]. Auch die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft ist zunehmend mit Unfällen befasst, die sich im Homeoffice ereignen. Betroffen davon sind nicht so sehr die Unternehmer und Beschäftigten in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben i. e. S. als vielmehr diejenigen Versicherten, die in der Verwaltung von Unternehmen

arbeiten, welche nach § 123 Abs. 1 Nrn. 6 - 8 SGB VII in den Zuständigkeitsbereich der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft fallen, also die Beschäftigten der Landwirtschaftskammern und Berufsverbände der Landwirtschaft, der USF-Unternehmen und schließlich der SVLFG samt ihren weiteren Einrichtungen selbst [39].

Als „Homeoffice“ bezeichnet die Rechtsprechung Arbeitsräume, in denen Arbeitsplätze aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarungen innerhalb der von Beschäftigten bewohnten Gebäude dauerhaft eingerichtet sind und in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit regelmäßig (ausschließlich oder alternierend) tätig werden [40]. Liegt der arbeitsvertraglich vereinbarte Erfüllungsort (§ 269 BGB) für die Arbeitsleistung dagegen außerhalb des Wohnhauses des Beschäftigten und erledigt er seine Arbeit (ggf. eigeninitiativ außerhalb der Arbeitszeit) zu Hause, ohne dies arbeitsvertraglich vereinbart zu haben oder dazu aufgrund einer (Einzel-)Weisung des Arbeitgebers angehalten worden zu sein, scheidet eine „Homeoffice“-Konstellation regelmäßig aus [41]. Das heißt aber nicht, dass die z. B. im Zusammenhang mit der Telearbeit verbundene Tätigkeit zwingend in einem eigens dafür eingerichteten Arbeitszimmer stattfinden muss; sie kann vielmehr (z. B. per Laptop) ebenso in einem gemischt privat und beruflich genutzten Zimmer oder an einem anderen Ort innerhalb der Wohnung des Telearbeitnehmers verrichtet werden [42]. Es ist deshalb grundsätzlich nicht auf eine wie auch immer geartete objektive Widmung der Privaträume oder die Häufigkeit bzw. das Ausmaß der betrieblichen Nutzung des konkreten Unfallortes abzustellen, [43] zumal das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung auch sonst keine räumliche Korrelation des Schadensereignisses mit unternehmenseigenem Gelände verlangt. Es kommt somit, um den Risikostrukturen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden, für die Beurteilung der Zugehörigkeit eines Unfalls zur Betriebssphäre allein auf die ausgeführte Tätigkeit an [44]. Diese neuere Sichtweise wurde vom BSG zuletzt mit Urteil vom 27.11.2018 bestätigt und konkretisiert [45]. Somit kann auch außerhalb des eigentlichen Homeoffice innerhalb des vom Versicherten bewohnten Hauses Versicherungsschutz unter dem Gesichtspunkt des Betriebsweges in Betracht kommen, wenn der Versicherte z. B. 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 erwartetes Paket mit dienstlichen Arbeitsunterlagen in Empfang zu nehmen [46]. Es besteht auch dann Versicherungsschutz unter dem Aspekt des Betriebsweges, wenn der Versicherte einen Weg innerhalb seines Hauses zurücklegt, um unmittelbar danach eine konkrete, dem versicherten Tätigkeitsbereich zuzurechnende Handlung zu verrichten [47].

Einigkeit besteht allerdings darüber, dass bei der Arbeit im Homeoffice Wege innerhalb der Wohnung zur Nahrungsaufnahme oder zum Aufsuchen der Toilette – anders als bei der Arbeit im Betrieb [48] – auch unter dem Gesichtspunkt des Betriebsweges nicht unter Versicherungsschutz stehen, [49] weil sich ein solcher Schutz tendenziell in Richtung eines (außer in der Schifffahrt, § 10 SGB VII) nicht versicherten Betriebsbannes entwickeln würde [50]. Das BSG sieht darin keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG, weil es – anders als bei Wegen von Beschäftigten, die zur Besorgung von Lebensmitteln auf dem Betriebsgelände zurückgelegt werden – bei der Tätigkeit im Homeoffice an der aus der Anwesenheitspflicht sich ergebenden Verknüpfung mit der Betriebstätigkeit fehlt [51].

3.4 Keine analoge Anwendung des § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII auf Betriebswege

Schließlich stellt sich die Betriebswegeproblematik im Zusammenhang mit § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII, wonach auch das Zurücklegen des von einem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit abweichenden Weges eine versicherte Tätigkeit darstellt, wenn dabei Kinder von Versicherten, die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, wegen ihrer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anvertraut werden sollen. Nach der Rechtsprechung des BSG gilt § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII nicht für Betriebswege [52]. Auch eine analoge Anwendung der Vorschrift auf Betriebswege kommt nach Auffassung des Gerichts nicht in Betracht, weil das Gesetz keine planwidrige Regelungslücke enthalte [53]. Im Hinblick auf die detaillierte Regelung der Norm müsse vielmehr davon ausgegangen werden, dass Wege, die nicht mit einem Weg i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII zusammenhängen, nach dem Willen des Gesetzgebers nicht vom Versicherungsschutz umfasst sein sollen [54].

Das BSG räumt zwar ein, dass hier eine vergleichbare Interessenlage wie auf Wegen i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII besteht, weil das Verbringen oder Abholen eines beaufsichtigungsbedürftigen Kindes auch mit einem Betriebsweg verbunden werden kann; dies reiche aber für eine stets eine Regelungslücke voraussetzende Analogie nicht aus. Es könne nicht angenommen werden, dass der Gesetzgeber die Frage des Unfallversicherungsschutzes auf von Betriebswegen abweichenden Wegen, die vorgenommen werden, um ein im gemeinsamen Haushalt mit dem Versicherten lebendes Kind wegen der beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anzuvertrauen, übersehen habe. Mit der 1971 erfolgten Einführung dieser Regelung als § 550 Satz 2 RVO [55] sollte der Versicherungsschutz für Berufstätige, die ein Kind während der Arbeitszeit fremder Obhut anvertrauen

und den hierzu notwendigen Weg mit dem Weg zu ihrer Arbeitsstätte verbinden, erweitert werden. Die Erweiterung beschränkte sich allerdings auf § 550 RVO, so dass die Abweichungen von Betriebswegen ausgespart blieben [56].

Die Tatsache, dass der Gesetzgeber an dieser Regelung 25 Jahre später mit § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII i. d. F. das UVEG vom 7. 8. 1996 (BGBl. I S. 1254) inhaltlich unverändert festgehalten hat, spricht in der Tat gegen die Annahme einer planwidrigen Regelungslücke, denn zu diesem Zeitpunkt musste dem Gesetzgeber das Problem des unversicherten Abweichens von einem Betriebsweg zur Ermöglichung der Kinderbetreuung bekannt gewesen sein, nachdem Krasney [57] schon frühzeitig darauf hingewiesen hatte. Dementsprechend findet sich in der Rechtsprechung des BSG immer wieder die Aussage, dass die gesetzlichen Regelungen zu Wegeunfällen keine ausfüllungsbedürftigen Lücken enthalten und die zu Lasten der Mitgliedsunternehmen der Berufsgenossenschaften erfolgende Einbeziehung weiterer Risiken in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung aus sozialpolitischen Gründen alleinige Aufgabe des Gesetzgebers sei [58].

Nicht versichert sind somit z. B. Arbeitnehmer/innen, die ihren Weg vom Homeoffice in den Beschäftigungsbetrieb (Betriebsweg) unterbrechen, um ihr Kind zur Kita zu bringen, oder die auf dem Rückweg von einer Dienstreise ihr Kind dort abholen [59]. Ebenso unversichert ist aber auch die Landwirtin, die zunächst in ihrem Betrieb gearbeitet hatte und dann von ihrem (Betriebs-)Weg zum Einkaufen (versicherte Haushaltstätigkeit, vgl. § 124 Nr. 1 SGB VII) abweicht, um ihr Kind wegen ihrer beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anzuvertrauen [60]. Diese Rechtslage stößt zunehmend auf Kritik.

Keller [61] wendet sich gegen die Auffassung des BSG bezüglich der fehlenden Regelungslücke und legt ausführlich dar, dass weder im Gesetzgebungsverfahren vor Einführung des § 550 Abs. 2 Nr. 1 RVO [62] noch im Gesetzgebungsverfahren des UVEG oder der Änderung des § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII durch das LPartG v. 16. 2. 2001 (BGBl. I, 266) die damals schon vorkommenden Fälle bedacht wurden, in denen Versicherte ihre Kinder in Unterbrechung eines Betriebsweges an den Betreuungsort bringen oder dort abholen. Von einer bewussten Entscheidung des Gesetzgebers gegen die Erstreckung auf Betriebswege könne daher nicht gesprochen werden. Die analoge Anwendung des § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII rechtfertige sich vielmehr durch die vergleichbare Interessenlage [63] und den Grundsatz, dass der Versicherungsschutz auf Betriebswegen i. d. R. nicht enger ist als derjenige auf Wegen nach bzw. von dem Ort der Tätigkeit. Diese Auffassung wird inzwischen von zahlreichen Vertretern des Schrifttums geteilt [64].

Soweit eine Analogie aus den vom BSG genannten Gründen nicht für zulässig erachtet wird, sieht man hier aber immer noch das soziale Schutzbedürfnis der in Rede stehenden Versicherten, welches eine entsprechende Änderung des § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII als geboten erscheinen lässt [65]. Eine derartige Rechtsänderung sollte insbesondere vor dem Hintergrund der immer öfter im Homeoffice beschäftigten Arbeitnehmer/innen erfolgen, [66] da deren Wege zur Kita usw. de lege lata weder nach § 8 Abs. 1 SGB VII als Betriebswege noch nach § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII versichert sind.

Für Landwirte und ihre Ehepartner könnte eine Lösung des Problems darin liegen, dass man die Wege zur Kita usw. als Ausfluss der nach § 124 Nr. 1 SGB VII versicherten Haushaltstätigkeit erachtet [67]. Nach hier vertretener Auffassung würde damit der Begriff der Haushaltstätigkeit allerdings überspannt, weil darunter nicht die Kindererziehung i. w. S., sondern nur die Pflege und Sorge um das leibliche Wohl der Kinder verstanden werden kann [68].

4 Hol- und Bringunfälle

4.1 Begriffliche Abgrenzung

Der Weg von der Wohnung bis zum Erreichen des Werktors ist auch dann kein Betriebsweg, wenn er mit einem dem Beschäftigten zur Verfügung gestellten Fahrzeug des Unternehmens (Firmenwagen) zurückgelegt wird. [69] Ob das auch für diejenigen Fälle gilt, in denen Arbeitnehmer zum Zwecke der Aufnahme oder Beendigung der Arbeit z. B. mit firmeneigenen Bussen oder von Subunternehmern zwischen Wohnort und Beschäftigungsbetrieb bzw. in umgekehrte Richtung befördert werden (sogenannte Hol- und Bringfälle), ist umstritten und soll nachstehend näher untersucht werden.

Davon zu unterscheiden sind von vornherein die Fahrten, bei denen mehrere Betriebsangehörige mit einem werkseigenen Fahrzeug vom Betrieb zur auswärts gelegenen Arbeitsstelle befördert werden, wie z. B. beim Transport eines Saisonarbeitnehmer-Teams von der auf der Betriebsstätte gelegenen Unterkunft zum Spargelfeld. Dabei handelt es sich unstreitig um Betriebswege [70]. Aber selbst dann, wenn sich die Unterkunft der Saisonarbeitnehmer außerhalb des Betriebsgeländes (z. B. in einer 7 km vom Betrieb entfernt gelegenen und vom Unternehmer angemieteten Herberge) befindet und die saisonal Beschäftigten täglich mit einem Fahrzeug des Unternehmens dort abgeholt und nach verrichteter Arbeit auf dem Spargel- oder Erdbeerfeld wieder in die Unterkunft zurückgefahren werden, handelt es sich nicht um Wege i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII, sondern um Betriebswege. Grund dafür ist, dass der Unternehmer auch für

eine außerhalb des Betriebsgeländes gelegene Unterkunft von Saisonarbeitnehmern nach der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und den sie konkretisierenden „Technischen Regeln für Arbeitsstätten - Unterkünfte (ASR A4.4 [71])“ verantwortlich ist, so dass diese Unterkünfte gleichsam zu Unternehmensbestandteilen werden mit der Folge, dass die Fahrten von der Unterkunft zum Feld und zurück so zu behandeln sind wie Fahrten zwischen Betrieb und Feld, nämlich als Betriebswege.

Die nachstehend näher zu betrachtenden sogenannten Hol- und Bringfälle sind demgegenüber dadurch gekennzeichnet, dass Beschäftigte vom Unternehmer bzw. einem von diesem Beauftragten zum Zwecke der Arbeitsaufnahme im Betrieb von zuhause abgeholt bzw. nach Beendigung der Arbeit dorthin zurückgebracht werden.

4.2 Die Rechtsprechung der Zivil- und Arbeitsgerichtsbarkeit

Die Zivil- und Arbeitsgerichtsbarkeit geht bei diesen Hol- und Bringfällen seit langem vom Vorliegen eines Betriebsweges aus, weil sich der Versicherte in derartigen Fällen in die Organisationsgewalt des Arbeitgebers begebe [72]. Dem liegt ein für den Sozialrechtler etwas fremd anmutendes Begriffsverständnis vom Betriebsweg zugrunde, das weniger von der Handlungstendenz des Versicherten als vielmehr von der Organisationsstruktur des Unternehmens geprägt ist.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) ist „ein Weg dann als Teil des innerbetrieblichen Organisations- und Funktionsbereichs und mithin als Betriebsweg anzusehen, wenn eine Fahrt maßgeblich durch die betriebliche Organisation geprägt ist, insbesondere indem sie durch die Organisation als innerbetrieblicher bzw. innerdienstlicher Vorgang gekennzeichnet oder durch Anordnung des Dienstherrn zur innerbetrieblichen bzw. innerdienstlichen Aufgabe erklärt worden ist [73]. Maßgebend für die Abgrenzung eines Arbeitsunfalls auf einem Betriebsweg im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB VII von einem Unfall auf einem versicherten Weg im Sinne des § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII ist „… auch, inwieweit er mit dem Betrieb und der Tätigkeit des Versicherten zusammenhängt und ob er Ausdruck der betrieblichen Verbindung zwischen ihm und dem Unternehmen ist, deretwegen das Haftungsprivileg nach § 105 SGB VII (bzw. § 104 SGB VII, Anm. d. Verf.) besteht.“ [74] Ausdrücklich heißt es im Urteil des BGH vom 5. 11. 1991: „… zur Ausgrenzung des Unfalls von … einer Teilnahme am allgemeinen Verkehr [75] … genügt der dienstliche bzw. betriebliche Zweck der Unglücksfahrt allein nicht. Vielmehr muss hinzukommen, dass die Fahrt selbst als Teil der betrieblichen Organisation erscheint, daß ihre Durchführung durch die betriebliche Organisation geprägt ist. Nur in diesem Fall stellt sich das verwirklichte Risiko als Teil des Dienstbetriebs bzw. Unternehmens dar und hebt sich so von den normalen Risiken des allgemeinen Verkehrs ab.“ [76]

Der BGH stellt somit für die Unterscheidung, ob der Versicherungsfall bei einem – in die Haftungsbeschränkung des § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII einbezogenen – Betriebsweg oder einem – von der Haftungsbeschränkung ausgenommenen – nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg eingetreten ist, darauf ab, ob der betroffene Arbeitnehmer den Unfall als „normaler“ Verkehrsteilnehmer oder als Betriebsangehöriger erlitten hat. Maßgebend soll insoweit sein, ob sich der Unfall für den Betroffenen in einem Bereich ereignet hat, der sich im Verhältnis zum Schädiger als ein innerbetrieblicher Vorgang darstellt, oder ob insoweit zum Betrieb kein oder nur ein loser Zusammenhang bestand [77]. Der BGH zieht damit nach eigenem Bekunden [78] auch nach Inkrafttreten des SGB VII die von ihm zu § 636 Abs. 1 Satz 1 RVO entwickelten Kriterien heran, die dazu dienten, den Betriebsweg als „innerbetrieblichen Vorgang“ mit den damit verbundenen betrieblichen Risiken von der „Teilnahme am allgemeinen Verkehr“ und den damit einhergehenden „normalen“ Risiken abzugrenzen. Nur die Unfallverursachung bei der „Teilnahme am allgemeinen Verkehr“ sollte aus Gründen der Gleichbehandlung nicht zu einem Haftungsausschluss des Schädigers führen, um dem Geschädigten die häufig über die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung hinausgehenden Ansprüche auf Schadensersatz (insbesondere auch Schmerzensgeld) zu erhalten.

Nach Auffassung der Zivil- und Arbeitsgerichtsbarkeit stellt die Beförderung von Arbeitnehmern in firmeneigenen Kraftfahrzeugen zur Arbeitsstelle im Verhältnis zum jeweiligen Arbeitgeber und dem mit der Durchführung des Werkverkehrs betrauten Arbeitskollegen wegen des engen betrieblichen Zusammenhangs kein Zurücklegen eines nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weges, also – i. S. des früheren Rechts – keine „Teilnahme am allgemeinen Verkehr“ dar, so dass es sich bei derartigen Wegen „entgegen des Wortlauts des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII und in erweiterter Auslegung des § 8 Abs. 1 SGB VII“ [79] um Betriebswege handeln soll, bei denen die Entsperrung der Haftungsbeschränkung gem. § 104 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbsatz Alt. 2 SGB VII nicht greift. Mit einem vom Arbeitgeber organisierten Sammeltransport werde nämlich ein Grad der betrieblichen Gestaltung erreicht, der die Verwirklichung des Risikos als Verwirklichung eines betrieblichen Risikos i. S. des § 8 Abs. 1 SGB VII erscheinen lasse, bei dem der Arbeitgeber und die Kollegen von der Haftung freigestellt sind [80]. Diese Auffassung wird von einem Großteil der Literatur geteilt [81].

4.3 Die Rechtsprechung der Sozialgerichtsbarkeit

Die Rechtsprechung der Zivil- und Arbeitsgerichtsbarkeit zum Begriff des Betriebsweges im Zusammenhang mit Hol- und Bringunfällen steht im Widerspruch zu derjenigen des BSG, welches bereits 1981 entschieden hatte, dass kein Betriebsweg vorliegt, wenn der Versicherte auf dem Weg nach dem Ort der Tätigkeit in einem Wagen des Unternehmens mitgenommen wird [82]. Sie widerspricht aber vor allem der seit jeher in der Unfallversicherung herrschenden Sichtweise, wonach ein Betriebsweg nur dann vorliegt, wenn auf diesem Weg bereits eine dem Unternehmen unmittelbar dienliche Verrichtung ausgeübt wird, so dass sich bereits das Zurücklegen des Weges als Arbeitstätigkeit darstellt, [83] wie das klassischerweise bei einem Fernfahrer oder einem Paketzusteller der Fall ist. Beide sind nicht unterwegs, um erst am Ende des Weges mit der Arbeit zu beginnen, sondern sie verrichten bereits mit dem Zurücklegen ihrer jeweiligen Wege unmittelbar unternehmensdienliche Tätigkeit. Nur wenn ein Weg angetreten wird, um erst am Zielpunkt die Arbeit aufzunehmen, handelt es sich um einen solchen i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII, wobei es dem Versicherten freisteht, welches Beförderungsmittel er dazu benutzt. Das kann der eigene Pkw, ein öffentliches Verkehrsmittel, die Mitfahrgelegenheit bei einem Kollegen [84] oder schließlich auch die vom Unternehmer angebotene Möglichkeit sein, ein Betriebsfahrzeug zu benutzen oder sich vom Unternehmer bzw. einem von diesem Beauftragten abholen zu lassen. Letzteres geschieht seitens des Unternehmers zumeist aus Kulanz oder deshalb, weil nur auf diese Weise geeignete Arbeitskräfte (z. B. im ländlichen Raum) zu gewinnen sind. Gerade in Zeiten hohen Arbeitnehmerbedarfs erhöht das nicht zuletzt die Attraktivität des Arbeitsplatzes.

Von zahlreichen Vertretern des unfallversicherungsrechtlichen Schrifttums wird daher die Auffassung des BGH und des Bundesarbeitsgerichts (BAG), bei Hol- und Bringunfällen handele es sich um Betriebswegeunfälle i. S. des § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII, nicht geteilt [85]. Das BSG hat zwar zwischenzeitlich entschieden, dass es zur Beurteilung der objektiven Umstände, die beim Zurücklegen von Wegen Rückschlüsse auf die Handlungstendenz zulassen, insbesondere von Bedeutung sei, ob und inwieweit Ausgangspunkt, Ziel, Streckenführung und ggf. das gewählte Verkehrsmittel durch betriebliche Vorgaben geprägt werden [86]. Allerdings sind diese Ausführungen ausschließlich im Zusammenhang mit dem Problem der gemischten Motivationslage ergangen, wo es galt, das letztlich wesentliche Motiv für das Zurücklegen eines sowohl aus eigenwirtschaftlichen als auch betrieblichen Gründen angetretenen Weges herauszuarbeiten, so dass sie auf Hol- und Bringunfälle nicht ohne weiteres zu übertragen sind.

4.4 Stellungnahme

Die Kritik an der Rechtsprechung des BGH und des BAG ist berechtigt. Dem Gesetzgeber war bei der Einordnung des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung in das SGB durch das UVNG vom 07.08.1996 (BGBl. I S. 1254) und der dabei vorgenommenen Formulierung der §§ 8 und 104 SGB VII die vorherige unfallversicherungsrechtliche Rechtsprechung bekannt, wonach ein Betriebsweg erfordert, dass der Weg unmittelbar in Ausübung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt wird. Keller konstatiert daher zu Recht, dass bei einer entgegengesetzten Regelungsabsicht im SGB VII, bei der es entscheidend auf die Organisationsgewalt des Unternehmers ankäme, eine anderweitige Klarstellung durch den Gesetzgeber zu erwarten gewesen wäre [87].

Im Übrigen fällt auf, dass die von BSG und BAG verwendete Definition des Betriebswegebegriffs von vornherein ausschließlich haftungsorientiert ist, während sie die sonstigen Konsequenzen, die mit der Subsumtion unter diesen Begriff einhergehen, unberücksichtigt lässt. Verkürzt [88] formuliert, lässt sich die Argumentation des BGH wie folgt zusammenfassen: Bei der Mitfahrt eines Beschäftigten in einem Fahrzeug des Unternehmers bzw. des Unternehmens zum oder vom Ort der versicherten Tätigkeit (Hol- oder Bringfahrt) handele es sich nicht um die „Teilnahme am allgemeinen Verkehr“ i. S. des § 636 Abs. 1 Satz 1 RVO, sondern um einen Betriebsweg. Nach Inkrafttreten des § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII sei lediglich an die Stelle des zuletzt genannten Tatbestandsmerkmals die tatbestandliche Voraussetzung „auf einem nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 versicherten Weg“ getreten, ohne dass damit aber inhaltlich eine Rechtsänderung verbunden gewesen sei [89]. Denn es sei auch bei der Abgrenzung des innerbetrieblichen Vorganges gegenüber der „Teilnahme am allgemeinen Verkehr“ darum gegangen, ob sich ein betriebliches Risiko oder ein „normales“ Risiko verwirkliche, das nach dem Willen des Gesetzgebers aus Gründen der Gleichbehandlung nicht zu einem Haftungsausschluss des Schädigers habe führen sollen. Folglich seien die Hol- oder Bringfälle auch nach Inkrafttreten des SGB VII weiterhin nicht unter § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII zu subsumieren, sondern als Betriebswege zu qualifizieren. Auf diese Weise gelangt der BGH zu dem Ergebnis, dass der Unternehmer dem Versicherten gegenüber nicht haftet, wenn er auf diesen Wegen einen Unfall fahrlässig verursacht hat.

Diese Gleichsetzung der genannten Tatbestandsmerkmale ist aber nicht gerechtfertigt, denn das Tatbestandsmerkmal „auf einem nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 versicherten Weg“ ist, worauf Krasney hinweist, nicht nur nach seinem Wortlaut, sondern ebenso nach seinem Inhalt mit dem früheren Tatbestandsmerkmal der „Teilnahme am allgemeinen Verkehr“ in § 636 Abs. 1 Satz 1

RVO nicht vergleichbar. Der Gesetzgeber hat sich nicht darauf beschränkt, nur allgemein zu formulieren „Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit“, sondern ausdrücklich die maßgebende unfallversicherungsrechtliche Bezugsnorm des § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII im Wortlaut des § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII aufgeführt [90]. Es mag nach dem Recht der RVO durchaus richtig gewesen sein, eine vom Unternehmer organisierte und mit seinen Fahrzeugen durchgeführte Hol- und Bringfahrt nicht als Teilnahme am „allgemeinen Verkehr“, sondern als etwas Besonderes zu qualifizieren. Auf diese Besonderheit kommt es aber nach § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII nicht länger an, [91] denn nunmehr ist jeder Weg i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII, also jeder Weg zur Aufnahme oder Beendigung der eigentlich versicherten Tätigkeit, von der Haftungsbeschränkung ausgenommen, gleichgültig, mit welchem Transportmittel und unter welchen Modalitäten er zurückgelegt wird. Krasney fragt zu Recht: „Was sollte eigentlich der Gesetzgeber, der die Teilnahme am allgemeinen Verkehr nicht mehr als maßgebendes Kriterium für die Entsperrung der Haftungsbeschränkung festlegen mochte, noch mehr tun, als dieses Tatbestandsmerkmal nicht mehr in das Gesetz aufzunehmen, sondern ausschließlich auf Wegeunfälle i. S. des § 8 II Nrn. 1 bis 4 SGB VII abzustellen, für die es unerheblich ist, wie diese Wege zurückgelegt werden.“ [92]

Die Rechtsprechung des BGH dürfte auch kaum mit dem Sinn und Zweck der unternehmerischen Haftungsbegrenzung zu vereinbaren sein, wird diese doch bis heute neben dem Finanzierungs- und Liquiditätsargument vor allem damit begründet, dass sie der Erhaltung des Betriebsfriedens innerhalb einer Gefahrengemeinschaft diene [93]. Wenngleich diese Argumente im Einzelnen auch umstritten sind, [94] so können sie doch in ihrer Gesamtheit die Haftungsbeschränkung im Allgemeinen durchaus überzeugend begründen [95]. Allerdings dürfte insbesondere das Argument des Betriebsfriedens nicht geeignet sein, auch bei Hol- und Bringunfällen die Haftungsbegrenzung zu rechtfertigen, da der fahrlässig handelnde Schädiger – sei es als Halter oder Fahrer des Fahrzeugs – in aller Regel durch die Kfz-Haftpflichtversicherung ohnehin von seiner persönlichen Haftung entlastet ist. Auch von einer betrieblichen Gefahrengemeinschaft kann bei einer Teilnahme am Straßenverkehr nicht die Rede sein. Charakteristisch für eine Gefahrengemeinschaft ist das Bestehen einer Gefahr dahingehend, dass jedes Mitglied dieser Gemeinschaft gleichermaßen zum Schädiger wie zum Geschädigten werden kann, [96] so dass die Kombination von Schutz (vor der Inanspruchnahme wegen der Körperschädigung eines anderen) und rechtlich begrenzter Opferstellung (kein Anspruch gegen den Schädiger) einen gerechten Ausgleich darstellt. Man spricht insoweit auch von einem „Gleichlauf von profitierendem Schädiger und benachteiligtem Geschädigten“. [97] Abgesehen davon, dass bereits im Normalfall des Arbeitsverhältnisses einiges gegen das Bestehen einer Gefahrengemeinschaft spricht, [98] kann davon während einer Hol- oder Bringfahrt überhaupt nicht die Rede sein, weil sich der von zu Hause abgeholte oder dahin zurückgebrachte Arbeitnehmer während der Fahrt ausschließlich in der Rolle eines potentiellen Unfallopfers, realistischerweise aber nicht in der eines potentiellen Schädigers befindet [99].

Ungeachtet der haftungsrechtlichen Konsequenzen, die mit der Einordnung eines Schadensereignisses als Betriebswegeunfall verbunden sind, rechtfertigen aber ganz einfach die tatsächlichen Gesamtumstände einer Hol- oder Bringfahrt keine Qualifikation als Betriebsweg. Der von zu Hause abgeholte oder im Anschluss an die Arbeit nach Hause gebrachte Arbeitnehmer verhält sich während der Fahrt i. d. R. so, wie er sich auch in einem öffentlichen Nahverkehrsmittel verhalten würde, nämlich inaktiv; er schläft vielleicht sogar oder er betätigt sich anderweitig eigenwirtschaftlich, indem er z. B. Zeitung liest, d. h. seine Handlungstendenz ist nicht darauf gerichtet, eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit auszuüben. Damit steht seine Beförderung durch den Unternehmer oder einen von diesem Beauftragten vor oder nach der Arbeit mit dieser nicht in so enger Verbindung, dass sie noch ein Teil davon wäre, was sich nicht zuletzt darin zeigt, dass sie außerhalb der bezahlten Arbeitszeit stattfindet. Die Beförderung auf einem Hol- oder Bringweg geht somit ebenso wie der vom Beschäftigten eigenständig organisierte Weg von und nach dem Ort der Tätigkeit nur der versicherten Tätigkeit voran oder schließt sich an sie an [100]. Der Arbeitnehmer kann ein entsprechendes Angebot des Unternehmers annehmen, eine aus dem Arbeitsverhältnis resultierende Pflicht dazu besteht indes nicht. Es bleibt nach wie vor allein dem Arbeitnehmer überlassen, wie er den Hin- und Rückweg zur Arbeit antritt. Geschieht das in einem Fahrzeug des Unternehmens, so wird allein deshalb aus dem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII versicherten Arbeitsweg kein Betriebsweg i. S. des § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII.

5 Bindung der Arbeits- und Zivilgerichtsbarkeit gem. § 108 SGB VII

5.1 Sinn und Zweck der Bindung

Wird um zivilrechtliche Schadensersatzansprüche trotz der Haftungsbeschränkung nach §§ 104 ff. SGB VII gestritten, so sind bei Streitigkeiten zwischen dem geschädigten Beschäftigten und seinem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis die Arbeitsgerichte gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3d ArbGG zuständig, bei Streitigkeiten zwischen anderen Geschädigten (z. B. Schülern) und den jeweiligen Unternehmern (z. B. Schulträgern) die Zivilgerichte. Diese sind nach § 108 Abs. 1 SGB VII an eine unanfechtbare Entscheidung des Unfallversicherungs-

trägers oder des Sozialgerichts bezüglich der Frage gebunden, ob ein Versicherungsfall vorliegt, in welchem Umfang Leistungen zu erbringen sind und ob der Unfallversicherungsträger zuständig ist. Das gilt unabhängig davon, ob das Arbeits- oder Zivilgericht die ergangene unfallversicherungsrechtliche Entscheidung für richtig hält oder ob diese auf einem falsch ermittelten Sachverhalt beruht, hinsichtlich dessen das Gericht eigene Feststellungen treffen könnte [101]. Damit ist das Arbeits- oder Zivilgericht an einer eigenständigen Prüfung der sozialversicherungsrechtlichen Vorfragen gehindert. Mangels Prüfungskompetenz darf das Gericht auch nicht von einem Bescheid des Unfallversicherungsträgers abweichen und z. B. einen Unfall als Arbeitsunfall anerkennen, wenn der Unfallversicherungsträger dies (auch gegenüber dem Schädiger bestandskräftig) abgelehnt hat [102].

Liegt im Zeitpunkt des arbeits- oder zivilgerichtlichen Verfahrens keine Entscheidung des Unfallversicherungsträgers oder Sozialgerichts vor, ist das Verfahren gem. § 108 Abs. 2 SGB VII auszusetzen, bis eine Entscheidung nach § 108 Abs. 1 SGB VII ergangen ist. Falls ein solches Verfahren noch nicht eingeleitet ist, bestimmt das Gericht dafür eine Frist, nach deren Ablauf die Wiederaufnahme des ausgesetzten Verfahrens zulässig ist.

Sinn und Zweck des § 108 SGB VII ist die Erweiterung der Bestandskraft von Bescheiden der zuständigen und in der Sache kompetenten Unfallversicherungsträger sowie der Rechtskraft sozialgerichtlicher Entscheidungen, das Herausnehmen der unfallversicherungsrechtlichen Vorfragen aus dem Prozessstoff der zivil- und arbeitsgerichtlichen Verfahren und die Vermeidung voneinander abweichender Entscheidungen der Sozialleistungsträger bzw. der Sozialgerichte einerseits und der Zivil- und Arbeitsgerichte andererseits [103]. Damit soll zugleich eine einheitliche, unfallversicherungsrechtlich zutreffende Beurteilung auch in der zivilrechtlichen Auseinandersetzung zwischen Geschädigten und Schädigern gewährleistet werden, [104] zumal „die Kenntnis der Zivilgerichte im Recht der Unfallversicherung gegenüber den Unfallversicherungsträgern vermindert ist“. [105] Dieser Sinn und Zweck würde konterkariert, wenn ein Zivil- oder Arbeitsgericht in jedem Haftungsprozess das Vorliegen eines Versicherungsfalls der gesetzlichen Unfallversicherung prüfen wollte und müsste, um die Frage einer Haftungsbegrenzung nach §§ 104 ff. SGB VII zu bejahen. Stattdessen hat der Gesetzgeber den Unfallversicherungsträgern und den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit einen weitestgehenden Vorrang hinsichtlich der verbindlichen Beantwortung der diesbezüglichen Vorfragen eingeräumt [106]. Ohne die Bindungswirkung nach § 108 SGB VII wäre es denkbar, dass der Unfallversicherungsträger seine Entschädigungspflicht in Ermangelung eines Arbeitsunfalls bestandskräftig verneint, das Zivil- oder Arbeitsgericht den Versicherungsschutz des Verletzten jedoch bejaht und in Anwendung der §§ 104 ff. SGB VII eine Schadensersatzklage gegen den Unfallverursacher abweist, so dass der Verletzte am Ende ohne Entschädigung bleibt [107].

Die Einheitlichkeit der Entscheidungen muss nur in den in § 108 Abs. 1 SGB VII genannten drei Grundfragen der Leistungsansprüche gewährleistet sein, so dass die Urteile der Zivil- und Arbeitsgerichte im Übrigen unabhängig von der unfallversicherungsrechtlichen Vorentscheidung nach den zivilrechtlichen Voraussetzungen und aufgrund eigener Beweiserhebung und Beweiswürdigung ergehen [108].

5.2 Bindung der Zivil- und Arbeitsgerichte auch an die unfallversicherungsrechtliche Vorentscheidung, dass ein Wegeunfall i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII vorliegt?

a) Das Problem

Die unterschiedliche Beurteilung der Hol- und Bringfälle in den einzelnen Gerichtszweigen als Betriebswege (BGH, BAG) oder aber als Wege i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII (BSG und unfallversicherungsrechtliche Praxis) wäre nicht weiter problematisch, wenn auch insoweit eine Entscheidungsprärogative der Unfallversicherungsträger bzw. Sozialgerichtsbarkeit bestünde, die von den Zivil- und Arbeitsgerichten im Rahmen ihrer Bindung (§ 108 SGB VII) strikt beachtet würde. Letzteres jedenfalls ist nicht der Fall, weil das BAG, wie zuletzt im Urteil vom 28.11.2019, die Auffassung vertritt, dass die Frage, ob ein unstreitig eingetretener Arbeitsunfall auf einem nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg oder aber auf einem Betriebsweg herbeigeführt wurde, für die Beurteilung des Versicherungsfalls irrelevant sei, von der Bindungswirkung des § 108 Abs. 1 SGB VII deshalb nicht erfasst werde und somit allein von den Zivil- und Arbeitsgerichten zu entscheiden sei [109]. Somit kommt es zu divergierenden Entscheidungen der einzelnen Gerichtsbarkeiten, und es stellt sich die Frage, ob die vom BAG vertretene Auffassung mit § 108 SGB VII vereinbar ist.

b) Reichweite und Voraussetzungen der Bindungswirkung nach § 108 SGB VII

Die Bindungswirkung nach § 108 SGB VII erstreckt sich u. a. auf unanfechtbare Entscheidungen der Unfallversicherungsträger darüber, ob ein Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung eingetreten ist. In den sogenannten Hol- und Bringfällen geht es um Konstellationen, in denen der Unternehmer, ein von ihm Beauftragter oder ein Arbeitskollege des Versicherten den Unfall fahrlässig verursacht hat. Damit gegenüber den Arbeits- und Zivilgerichten eine Bindung nach § 108

SGB VII eintreten kann, müsste deshalb (1.) eine auch für den Schädiger unanfechtbare Entscheidung vorliegen und (2.) aus dieser Entscheidung hervorgehen, ob es sich bei dem Versicherungsfall um einen Wegeunfall gem. § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII oder um einen Betriebswegeunfall gem. § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII handelt.

(1.) Die Entscheidung ist „unanfechtbar" i. S. des § 108 Abs. 1 SGB VII, wenn der Bescheid des Unfallversicherungsträgers gem. § 77 SGG bestandskräftig oder das Sozialgerichtsverfahren rechtskräftig abgeschlossen ist. Nach § 77 SGG tritt die Bindungswirkung und damit die Unanfechtbarkeit des Verwaltungsaktes nur gegenüber den „Beteiligten" ein. § 12 Abs. 1 SGB X nennt als Beteiligte des Verwaltungsverfahrens außer bestimmten kraft Gesetzes beteiligten Personen (Nr. 1 bis 3) „diejenigen, die nach Absatz 2 von der Behörde zu dem Verfahren hinzugezogen worden sind" (Nr. 4). Dazu gehören zunächst Personen, die die Behörde nach ihrem Ermessen von Amts wegen oder auf Antrag hinzugezogen hat, weil deren rechtliche Interessen durch den Ausgang des Verfahrens berührt werden können (§ 12 Abs. 2 Satz 1 SGB X). Zu den in § 12 Abs. 1 Nr. 4 SGB X genannten Personen gehören ferner Dritte, zu deren Hinzuziehung die Behörde [110] verpflichtet ist, weil der Ausgang des Verfahrens rechtsgestaltende Wirkung für sie hat und sie einen Antrag auf Beteiligung gestellt haben; sie müssen von der Einleitung des Verfahrens benachrichtigt werden, soweit sie der Behörde bekannt sind (§ 12 Abs. 2 Satz 2 SGB X). Die Benachrichtigung muss so gefasst sein, dass dem Dritten die Tragweite seiner Entscheidung über die Beteiligung oder Nichtbeteiligung am Verwaltungsverfahren bewusst wird [111]. Zugleich muss zwingend der Hinweis erfolgen, dass eine Hinzuziehung nur auf einen entsprechenden Antrag hin erfolgt.

Hat also der Ausgang des über die Anerkennung eines Arbeitsunfalls entscheidenden Verfahrens wegen der möglicherweise eingetretenen Entsperrung des Haftungsprivilegs rechtsgestaltende Wirkung für einen nach § 104 oder § 105 SGB VII in der Haftung beschränkten Unternehmer oder Arbeitskollegen als Unfallverursacher, so ist dieser auf Antrag als Beteiligter zu dem Verfahren hinzuzuziehen [112]. Waren die nach §§ 104, 105 SGB VII haftungsbeschränkten Personen an dem Verfahren des Unfallversicherungsträgers nicht beteiligt, ist ihnen gegenüber die an den Versicherten gerichtete Entscheidung nicht bindend, selbst wenn sie von diesem mit einem ordentlichen Rechtsbehelf nicht (mehr) angefochten werden kann [113]. Diese Auffassung wird auch von der Zivil- und Arbeitsgerichtsbarkeit geteilt [114]. Um eine entsprechende Bindungswirkung zu erreichen, ist nach Aussetzung des zivil- oder arbeitsgerichtlichen Verfahrens (§ 108 Abs. 2 SGB VII) – auf Betreiben des Geschädigten oder des Schädigers (vgl. § 109 SGB VII) – eine Wiederholung des Verwaltungsverfahrens unter Beteiligung des grundsätzlich haftungsprivilegierten Schädigers nötig [115]. Das gebietet zum einen dessen Anspruch auf rechtliches Gehör (§ 24 SGB X) und zum anderen die Tatsache, dass sich durch den eventuellen Sachvortrag des Schädigers eine andere rechtliche Beurteilung der Entscheidung des Unfallversicherungsträgers ergeben kann [116]. Nur wenn der Geschädigte die Wiederholung des Verwaltungsverfahrens beantragt und der Schädiger auf Anfrage erklärt, an einer Wiederholung kein Interesse zu haben oder keine Erklärung abgibt, wird der in einem Verstoß gegen § 12 Abs. 2 Satz 2 SGB X liegende Verfahrensmangel gem. § 41 Abs. 1 Nr. 6 SGB X geheilt und der an den Versicherten gerichtete Bescheid auch dem Schädiger gegenüber bindend [117].

(2.) Die Bindungswirkung eines Bewilligungsbescheides erstreckt sich allerdings grundsätzlich nur auf seinen Verfügungssatz, d. h. z. B. bei einem Rentenbescheid auf die Entscheidung über Art, Dauer und Höhe der Rente, nicht dagegen auf die ihn tragenden Gründe, zu denen die rechtliche Beurteilung von Vorfragen sowie die dem Bescheid zugrunde gelegten Erwägungen gehören [118]. Die regelnde Wirkung eines Bescheids kann jedoch aus mehreren Teilen bestehen. Deshalb ist auch die Begründung eines Bescheids darauf hin zu prüfen, inwieweit sie für einen Verwaltungsakt typische, der Bindung fähige Regelungen trifft [119]. Anerkannt wurde dies z. B. im Hinblick auf die Unfallfolgen, [120] die im Rentenbescheid enthaltene Feststellung des Grades der MdE [121] oder des JAV [122]. Allerdings folgt aus dieser Art von Verbindlichkeit keine umfassende und unspezifische Bindung [123]. Es lässt sich aber immerhin feststellen, dass überall dort, wo die Rechtsprechung ein Bedürfnis gesehen hat, das Vertrauen des Bescheidempfängers an die Feststellungen im Verwaltungsakt zu schützen, ein besonderer Entscheidungssatz angenommen wurde, der an der Bindungswirkung teilnimmt.

Nun besteht aber in der Praxis in vielen Fällen überhaupt kein Anlass, einen schriftlichen Verwaltungsakt über die Anerkennung eines Arbeitsunfalls zu erlassen, sondern es wird lediglich konkludent vom Vorliegen eines Versicherungsfalles ausgegangen, etwa bei der Erbringung von Heilbehandlung [124] oder der Zahlung von Verletztengeld durch die Krankenkasse zu Lasten der gesetzlichen Unfallversicherung aufgrund der Verwaltungsvereinbarung Generalauftrag Verletztengeld [125]. In diesen Fällen stellt sich das Problem der Bindung gem. § 108 SGB VII in Ermangelung einer unanfechtbaren Entscheidung von vornherein nicht. Aber auch bei Erlass eines Rentenbescheides wird in dessen Verfügungssatz zumeist nicht mit aufgenommen, ob es sich bei dem zu entschädigenden Arbeitsunfall um einen Betriebswegeunfall i. S. des § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII oder um einen Wegeunfall i. S. des § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII handelt [126]. Diese Praxis ist im Regelfall nicht zu bean-

standen, da die Unterscheidung für die Entschädigung des Versicherten grundsätzlich nicht von Bedeutung ist.

c) Rechtsprechung der Zivil- und Arbeitsgerichtsbarkeit zum Umfang der Bindungswirkung nach § 108 SGB VII bei Wege- bzw. Betriebswegeunfällen

Hat jedoch ein Dritter (Unternehmer oder Arbeitskollege) den Unfall des Versicherten auf einem Weg fahrlässig verursacht, ist die Frage nach der rechtlichen Einordnung dieses Weges vor dem Hintergrund der §§ 104 ff. SGB VII von entscheidender Bedeutung. Wurde in diesem Zusammenhang vom Unfallversicherungsträger ein Bescheid erlassen, bei dem sich weder aus dem Verfügungssatz noch aus der Begründung ergibt, ob sich der anerkannte Arbeitsunfall auf einem Betriebsweg nach § 8 Abs. 1 SGB VII oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII versicherten Weg ereignet hat, kann insoweit für das Zivil- oder Arbeitsgericht auch keine Bindungswirkung eintreten [127].

Aber auch dann, wenn sich – z. B. bei einem Rentenbescheid – zwar nicht aus dem Verfügungssatz, wohl aber aus der Bescheidbegründung eindeutig entnehmen lässt, ob es sich bei dem anerkannten Arbeitsunfall um einen Wegeunfall i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII oder um einen Betriebswegeunfall i. S. des § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII handelt, sehen sich die Zivil- und Arbeitsgerichte nicht durch § 108 SGB VII daran gehindert, insoweit eigene Feststellungen zu treffen. So heißt es beispielsweise in der bereits zitierten Entscheidung des BAG vom 28.11.2019: „Allein von den Zivil- und Arbeitsgerichten zu entscheiden und damit nicht von der Bindungswirkung erfasst ist u. a. nicht nur die Frage, ob ein Haftungsausschluss nach § 104 SGB VII bzw. § 105 SGB VII aufgrund einer vorsätzlichen Schädigung ausgeschlossen ist, … sondern auch die Frage, ob der Arbeitsunfall und damit der Versicherungsfall auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis Nr. 4 SGB VII versicherten Weg (Wegeunfall) herbeigeführt wurde, da dies für die Beurteilung des Versicherungsfalls irrelevant ist.“ [128] Das BAG begründet seinen Standpunkt im Wesentlichen damit, dass der Umfang der Bindungswirkung in § 108 Abs. 1 SGB VII ausdrücklich nur dahingehend bestimmt sei, dass er u. a. die Fragen betrifft, ob ein „Versicherungsfall“ vorliegt, während die Frage, ob dieser Versicherungsfall auf einem nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg herbeigeführt wurde, in § 108 Abs. 1 SGB VII nicht aufgeführt ist [129]. Das LSG Thüringen geht noch darüber hinaus, indem es die Auffassung vertritt, dass selbst eine Aufnahme der Differenzierung zwischen Betriebsweg und Weg i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII in den Verfügungssatz des Verwaltungsaktes die Zivil- und Arbeitsgerichte nicht binde [130]. Eine solche Feststellung im Verfügungssatz sei sogar rechtswidrig, weil die Frage, ob ein Wege- oder ein Betriebswegeunfall vorliegt, rein haftungsrechtlicher Natur sei, ohne Bezug zum Versicherungsfall, so dass sie vom Versicherungsträger nicht entschieden werden dürfe [131].

6 Kritik an der Rechtsprechung der Zivil- und Arbeitsgerichtsbarkeit zum Umfang der Bindungswirkung

Krasney hatte dem Gesetzgeber bereits 2004 (leider ergebnislos) empfohlen, die Bindungswirkung nach § 108 SGB VII auf die Entscheidung über das Vorliegen eines Wegeunfalls zu erstrecken, da – wie zu § 104 SGB VII aufgezeigt – hier die Rechtsprechung des BGH/BAG und des BSG auseinandergehen [132]. Dessen ungeachtet stellt sich die Frage, ob sich diese Bindung nicht auch bereits nach geltendem Recht begründen lässt.

Während dies in der Literatur zum Teil verneint wird, [133] ist das Zivil- oder Arbeitsgericht nach anderer Auffassung nicht berechtigt, über die unfallversicherungsrechtliche Vorfrage zu entscheiden, ob ein Wegeunfall vorliegt, denn es missachte damit den Vorrang der Sozialgerichtsbarkeit und des Sozialversicherungsträgers bezüglich der Prüfung eines Wegeunfalls i. S. des § 8 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 SGB VII [134]. Auch Ricke vertritt die Ansicht, dass die ausdrückliche Feststellung der Unfallart durch den Unfallversicherungsträger eine Bindungswirkung auf die Zivilgerichte entfalte, denn es widerspreche dem gesetzlichen Aufbau von § 108 SGB VII, wonach zunächst sämtliche versicherungsrechtlichen Merkmale der Haftungsbeschränkung vom Unfallversicherungsträger bzw. Sozialgericht zu prüfen seien [135].

Dem ist zuzustimmen, denn die Frage, ob ein Wege- oder ein Betriebswegeunfall vorliegt, ist entgegen der Auffassung des LSG Thüringen nicht „rein haftungsrechtlicher Natur“, [136] sondern „genuin unfallversicherungsrechtlich“ [137], denn sie zeitigt, wie bereits einleitend dargestellt, in vielerlei Hinsicht unfallversicherungsrechtliche Wirkungen. Sinn und Zweck des § 108 SGB VII ist es, voneinander abweichende Entscheidungen zwischen Unfallversicherungsträgern bzw. Sozialgerichten einerseits und Zivil- oder Arbeitsgerichten andererseits zu vermeiden, um eine einheitliche, unfallversicherungsrechtlich zutreffende Beurteilung auch in der zivilrechtlichen Auseinandersetzung zwischen Geschädigten und Schädigern zu gewährleisten.

Dieses Ziel wird aber konterkariert und der Versicherte wird kein Verständnis dafür aufbringen, wenn der Unfallversicherungsträger – und sei es auch nur im Rahmen der Bescheidbegründung – die Feststellung getroffen hat, dass sich der Unfall auf einem Weg i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII ereignet hat, während das Arbeitsgericht diesen Weg später als Betriebsweg qualifiziert

und deshalb die Schmerzensgeldklage des Versicherten gegen den Unternehmer bzw. dessen Haftpflichtversicherung abweist. Auch im umgekehrten Fall, in dem seitens des Unfallversicherungsträgers entschieden wurde, dass sich der Unfall des Versicherten auf einem Betriebsweg ereignet habe mit der Folge, dass dem Unternehmer Beitragszuschläge auferlegt werden (vgl. § 162 Abs. 1 Satz 2 SGB VII), wird es dem unfallverursachenden Unternehmer nicht zu vermitteln sein, dass das Arbeitsgericht im anschließenden Rechtsstreit um Schmerzensgeld zu dem Ergebnis gelangt, es habe sich bei dem unfallträchtigen Weg des Beschäftigten um einen solchen i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII gehandelt mit der Folge, dass er, der Unternehmer, dafür persönlich haftet.

Der einzige Ausweg aus diesem Dilemma ist eine strikte Bindung des Zivil- oder Arbeitsgerichts auch an die unfallversicherungsrechtliche Vorfrage, ob es sich bei dem unfallträchtigen Weg um eines solchen i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII oder um einen Betriebsweg gehandelt hat.

7 Zusammenfassung

Die im arbeits- oder zivilgerichtlichen Haftungsprozess relevante Frage, ob es sich bei dem vom Unternehmer bzw. einem Arbeitskollegen des Versicherten fahrlässig verursachten Arbeitsunfall um einen Wege- oder Betriebswegeunfall handelt, beurteilt sich allein nach den von der Sozialgerichtsbarkeit in ständiger Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen. Hol- und Bringunfälle sind somit entgegen der Auffassung der Arbeits- und Zivilgerichtsbarkeit als Wegeunfälle i. S. des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII zu qualifizieren mit der Folge, dass der grundsätzlich nach §§ 104 ff. SGB VII haftungsprivilegierte Schädiger nicht von der Haftung befreit wird. An die entsprechenden Feststellungen des Unfallversicherungsträgers bzw. Sozialgerichts sind die Zivil- und Arbeitsgerichte gebunden.

Karl Friedrich Köhler
Ltd. Verwaltungsdirektor a. D., ehem. Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung – Fachbereich LSV, Kassel
koehlerkf@t-online.de

Quellen

[1] St. Rspr., vgl. z. B. BSG, 27. 11. 2018, B 2 U 28/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 68, Rn. 17; BSG, 9. 11. 2010, B 2 U 14/10 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 39, Rn. 19.

[2] Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 32a.

[3] St. Rspr. seit BSG, 28. 4. 1976, 2 RU 147/75, Breith. 1976, S. 918 ff.; BSG, 14. 7. 1978, 8 RU 28/78, BLB-Rdschr. 164/78.

[4] BSG, 24. 10. 1985, 2 RU 3/84, SozR 2200 § 548 Nr. 76; BSG, 14. 12. 1999, B 2 U 3/99 R, SozR 3-2700 § 8 Nr. 1; BSG, 10. 10. 2006, B 2 U 20/05 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 19, Rn. 17; LSG Niedersachsen-Bremen, 18. 9. 2012, L 3 U 28/12, rv 2013, S. 36 f. = juris Rn. 25.

[5] Vgl. BSG, 12. 1. 2010, B 2 U 35/08 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 36, Rn. 17; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 36.

[6] BSG, 12. 1. 2010, B 2 U 35/08 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 36; so auch Schlaeger, NZS 2009, S. 559, 562 f.; Krasney, WzS 2013, S. 67, 72, der aber eine Gesetzesänderung vorschlägt. Vgl. dazu nachstehend unter III. 4.

[7] Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 13 Rn. 7a.

[8] Becker, BG 2011, S. 462, 467.

[9] BAG, 19. 8. 2004, 8 AZR 349/03, VersR 2005, S. 1439, 1440; LAG Rheinland-Pfalz, 20. 12. 2017, 4 Sa 389/16, juris Rn. 38; Kater, in Kater/Leube, SGB VII, 1997, § 104 Rn. 35; Hollo, in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, 2. Aufl. 2014, § 104 Rn. 10.; Wellner, in Geigel, Der Haftpflichtprozess, 25. Aufl. 2008, Kap. 31 Rn. 13 m.w.N.

[10] Vgl. Küppersbusch, Ersatzansprüche bei Personenschaden, 10. Aufl. 2010, Rn. 1.

[11] BGH, 8. 3. 2012, III ZR 191/11, UV-Recht Aktuell 2012, S. 819 ff. = juris Rn. 8; BGH, 12. 6. 2007, VI ZR 70/06, VersR 2007, S. 1131; BGH, 6. 2. 2007, VI ZR 55/06, VersR 2007, S. 803; BAG, 24. 6. 2004, 8 AZR 292/03, DAR 2004, S. 727; BAG, 22. 4. 2004, 8 AZR 159/03, VersR 2005, S. 366; BAG, 10. 10. 2002, 8 AZR 103/02, VersR 2003, S. 740; BAG, 24. 5. 1989, 8 AZR 240/87, NJW 1989, S. 2838.

[12] Zur Verfassungsmäßigkeit der Haftungsbeschränkung, die im Einzelfall zu einer Benachteiligung des Geschädigten führen kann, vgl. BVerfG, 27. 2. 2009, 1 BvR 3505/08, NZA 2009, S. 509; BVerfG, 8. 2. 1995, 1 BvR 753/94, NJW 1995, S. 1607; BVerfG, 7. 11. 1972, 1 BvL 4/71 u.a., VersR 1973, S. 269; BVerfG, 22. 6. 1971, 2 BvL 10/69, VersR 1971, S. 923; BGH, 4. 6. 2009, III ZR 229/07, VersR 2009, S. 1265; BAG, 22. 4. 2004, 8 AZR 159/03, VersR 2005, S. 366.

[13] BGH, 8. 3. 2012, III ZR 191/11, NZS 2012, S. 546 ff. = juris Rn. 12; Jahnke, jurisPR-VerkR 9/2012 Anm. 2; Marschner, BB 1996, S. 2090, 2092.

[14] Dazu ausführlich Burmann/Heß/Hühnermann/Jahnke, Straßenverkehrsrecht, 25. Aufl. 2018, § 254 BGB, Rn. 12 m.w.N.

[15] BVerfG, 27. 2. 2009, 1 BvR 3505/08, NZA 2009, S. 509, 510; Gitter, in v. Maydell/Ruland, Sozialrechtshandbuch, 2. Aufl. 1996, C 15 Rn. 140 (S. 872); kritisch: Fuhlrott, NZS 2007, S. 237 ff.; Fuhlrott, Der geschädigte Arbeitnehmer, 2006, S. 98 f.; Köhler, VSSR 2018, S. 109 ff.

[16] Vgl. BSG, 9. 11. 2010, B 2 U 14/10 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 39, Rn. 20; Benz, SGb 2003, S. 12, 14.

[17] BSG, 7. 11. 2000, B 2 U 39/99 R, SGb 2001, S. 398 ff. m. Anm. Jung; BSG, 18. 6. 2013, B 2 U 7/12 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 48, Rn. 13 m.w.N.; BSG, 31. 8. 2017, B 2 U 9/16 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 63, Rn. 13; BSG, 27. 11. 2018, B 2 U 7/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 66, Rn. 12; BSG, 30. 1. 2020, B 2 U 19/18 R, SGb 2020, S. 229 f., Rn. 15; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 32.

[18] St. Rspr., vgl. z. B. BSG, 5. 7. 2016, B 2 U 5/15 R, SozR 4-2700 § 2 Nr. 35, Rn. 20; BSG, 27. 11. 2018, B 2 U 28/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 68, Rn. 17; BSG, 27. 11. 2018, B 2 U 7/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 66, Rn. 12.

[19] Zu Betriebswegen in der Landwirtschaft vgl. Köhler, Der Arbeitsunfall in der Land- und Forstwirtschaft, 2021, S. 242, 276 f.

[20] Hinsichtlich der systematischen Einordnung von Dienst- und Geschäftsreisen als Betriebswege vgl. z. B. BSG, 7. 11. 2000, B 2 U 39/99 R, SozR 3-2700 § 8 Nr. 3; Schulin in: ders., HS-UV, 1996, § 30 Rn. 85. Keine Dienstreisen sind sogenannte Motivations- oder Incentive-Reisen, die zwar vom Unternehmen finanziert und organisiert werden, bei denen jedoch Freizeit, Unterhaltung und Erholung der Versicherten im Vordergrund stehen, BSG, 16. 3. 1995, 2 RU 17/94, NJW 1995, S. 3340 = juris Rn. 17; BSG, 25. 8. 1994, 2 RU 23/93, SozR 3-2200 § 548 Nr. 21, Rn. 16 ff.

[21] BSG, 7. 11. 2000, B 2 U 39/99 R, SozR 3-2700 § 8 Nr. 3.

[22] Beispiel: Arbeitnehmer erhält den Auftrag, am nächsten Morgen von zu Hause aus direkt zum Baumarkt zu fahren, dort Material zu kaufen und erst dann in den Betrieb zu kommen, vgl. BSG, 27. 11. 2018, B 2 U 7/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 66, Rn. 12; vgl. auch Wagner, in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, 2. Aufl. 2014, § 8 Rn. 80.

[23] Zur Außentür als grundsätzlichem Grenzpunkt des versicherten (Betriebs-)Weges vgl. z. B. BSG, 31. 8. 2017, B 2 U 2/16 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 61, Rn. 16; BSG, 31. 1. 2017, B 2 U 9/16 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 63, Rn. 10; BSG, 27. 11. 2018, B 2 U 28/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 68, Rn. 18.

[24] BSG, 22. 9. 1988, 2 RU 11/88, SozR 2200 § 725 Nr. 12, Rn. 16; BSG, 19. 1. 1995, 2 RU 3/94, SozR 3-2200 § 548 Nr. 22; BAG, 14. 12. 2000, 8 AZR 92/00, NJW 2001, S. 2039 = juris Rn. 19; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 193; Schulin, in ders., HS-UV, 1996, § 30 Rn. 87.

[25] BGH, 25. 10. 2005, VI ZR 334/04, VersR 2006, S. 221 f. = juris Rn. 12; BGH, 19. 1. 1988, VI ZR 199/87, VersR 1988, S. 391 f.; BGH, 13. 1. 1976, VI ZR 58/74, NJW 1976, S. 673, 674; Bereiter-Hahn/Mehrtens, Gesetzliche Unfallversicherung, § 8 SGB VII Rn. 12.9.

[26] Schmitt, SGB VII, 4. Aufl. 2009, § 8 Rn. 175.

[27] BSG, 11. 2. 1981, 2 RU 87/79, juris; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 194; vgl. auch BGH, 9. 3. 2004, VI ZR 439/02, NZS 2005, S. 161 = juris Rn. 13.

[28] Vgl. BGH, 9. 3. 2004, VI ZR 439/02, VersR 2004, S. 788, 789; BGH, 25. 10. 2005, VI ZR 334/04, VersR 2006, S. 221 = juris Rn. 12.

[29] BSG, 31. 8. 1983, 2 RU 31/82, SozR 2200 § 548 Nr. 63, S. 175 f.; BSG, 27. 11. 2018, B 2 U 7/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 66, Rn. 12; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 192

[30] Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 219.

[31] https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-A4-4.html (25.1.2021).

[32] Vgl. Köhler, Der Arbeitsunfall in der Land- und Forstwirtschaft, 2021, S. 36 f.

[33] Vgl. BSG, 14. 12. 1999, B 2 U 33/99 R, SozR 3-2700 § 8 Nr. 1; BSG, 29. 4. 1980, 2 RU 95/79, BSGE 50, 100, 102; BSG, 10. 10. 2006, B 2 U 20/05 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 19; LSG Niedersachsen-Bremen, 18. 9. 2012, L 3 U 28/12, faktor arbeitsschutz 4/2013, S. 5 = juris Rn. 24; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 36a; Schulin, in HS-UV, 1996, § 30 Rn. 89.

[34] BSG, 28. 3. 1985, 2 RU 74/83, juris Rn. 19; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 26, 34.

[35] Vgl. Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 85a

[36] Vgl. Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 119a; Wagner, in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, 2. Aufl. 2014, § 8 Rn. 86.

[37] Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 85a; Ricke, in KassKomm, § 8 SGB VII Rn. 127; Wagner, in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, 2. Aufl. 2014, § 8 Rn. 86; a.A. Ziegler, in LPK-SGB VII, 5. Aufl. 2018, § 8 Rn. 95.

[38] Auf der Basis des Bund-Länder-Beschlusses vom 19. 1. 2021 zur weiteren Eindämmung der Covid-19-Pandemie hat das BMAS eine weitere SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung erlassen. Mit den darin festgelegten Maßnahmen sollen Infektionsrisiken am Arbeitsplatz und auf dem Weg von und zur Arbeit minimiert werden. Die Verordnung ist am 27. 1. 2021 in Kraft getreten (BAnz. AT 22. 1. 2021 V1) und war zunächst bis zum 15. 3. 2021 befristet. Gem. § 2 Abs. 4 der Verordnung hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Arbeitnehmer sind nach Maßgabe der Verordnung nicht verpflichtet, ein solches Angebot anzunehmen. Umgekehrt schafft die Verordnung aber auch kein individuelles Recht der Arbeitnehmer auf eine Homeoffice-Tätigkeit. Die Verordnung enthält keine Vorgabe, einen Telearbeitsplatz i. S. von § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung zu vereinbaren und einzurichten. Zum Thema Homeoffice und Covid-19-Pandemie vgl. Günther/Böglmüller, ArbRAktuell 2020, S. 186 ff.; Krieger/Rudnik/Peramato, NZA 2020, S. 473 ff.; Wilhelm, NZA 2021, S. 15 ff.; Absenger, ZRP 2020, S. 167 ff.

[39] Vgl. zu diesem Kreis der versicherten Personen Köhler, Der Arbeitsunfall in der Land- und Forstwirtschaft, 2021, S. 71.

[40] BSG, 27. 11. 2018, B 2 U 28/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 68, Rn. 19.

[41] BSG, 18. 6. 2013, B 2 U 7/12 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 48, Rn. 19; BSG, 27. 11. 2018, B 2 U 28/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 68, Rn. 19.

[42] Leube, SGb 2012, S. 380, 381; vgl. auch Siefert, in Hassel/Gurgel/Otto, Handbuch des Fachanwalts – Sozialrecht, 2. Aufl. 2008, Kap. 9 Rn. 108 a. E.: Betriebsweg, wenn die zur Telearbeit benötigten Geräte (PC, Drucker, sonstiges technisches Equipment) an verschiedenen Orten der Wohnung platziert sind.

[43] Vgl. die Zusammenfassung der früheren Rechtsprechung in BSG, 5. 7. 2016, B 2 U 5/15 R, SozR 4-2700 § 2 Nr. 35, Rn. 23, in welchem sich die Abkehr von dieser Rechtsprechung ankündigte (Rn. 24), welche schließlich mit Urt. v. 31. 8. 2017, B 2 U 9/16 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 63, Rn. 16, erfolgte. Vgl. hierzu auch Spellbrink, NZS 2016, S. 527, 530 und Ricke, WzS 2017, S. 9, 13.

[44] Aumann, Arbeitsunfall 4.0, 2019, S. 211.

[45] BSG, 27. 11. 2018, B 2 U 8/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 67.

[46] Vgl. Spellbrink, NZS 2016, S. 527, 528 f.; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 33e.

[47] Vgl. BSG, 31. 8. 2017, B 2 U 9/16 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 63, Rn. 13; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 33e.

[48] Vgl. insoweit BSG, 5. 7. 2016, B 2 U 5/15 R, SozR 4-2700 § 2 Nr. 35, Rn. 19, 25; BSG 18. 6. 2013, B 2 U 7/12 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 48, Rn. 20; BSG, 2. 12. 2008, B 2 U 17/07 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 28, Rn. 30; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 91. Zu Wegen zur Verrichtung der Notdurft vgl. BSG, 6. 12. 1989, 2 RU 5/89, SozR 2200 § 548 Nr. 97, Rn. 16.

[49] BSG, 5. 7. 2016, B 2 U 5/15 R, SozR 4-2700 § 2 Nr. 35, Rn. 29 ff.; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 20b; Hollo, jurisPR-SozR 10/2017 Anm. 4; Jung, SGb 2017, S. 412 ff.; Ricke, WzS 2017, S. 9 ff.; vgl. auch Spellbrink, NZS 2016, S. 527, 529.

[50] Spellbrink, NZS 2016, S. 527, 529, 530; zum „Betriebsbann“ vgl. v. Wulffen, in FS für Krasney, 1997, S. 791 ff.

[51] BSG, 5. 7. 2016, B 2 U 5/15 R, SozR 4-2700 § 2 Nr. 35, Rn. 30 f.

[52] BSG, 12. 1. 2010, B 2 U 35/08 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 36; so auch Schlaeger, NZS 2009, S. 559, 562 f.; Krasney, WzS 2013, S. 67, 72, der aber eine Gesetzesänderung vorschlägt.

[53] BSG, 30. 1. 2020, B 2 U 19/18 R, SGb 2020, S. 229 f.; Preis/Seiwerth, in Fuchs/Preis/Brose, Sozialversicherungsrecht und SGB II, 3. Aufl. 2021, § 38 Rn. 50; vgl. auch Schlaeger, NZS 2009, S. 559 ff.

[54] BSG, 12. 1. 2010, B 2 U 35/08 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 36; BSG, 20. 3. 2007, B 2 U 19/06 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 23, Rn. 18.

[55] Gesetz über Unfallversicherung für Schüler und Studenten sowie Kinder in Kindergärten vom 18. 3. 1971, BGBl. I, 237, später durch § 15 des 17. Rentenanpassungsgesetzes vom 1. 4. 1974 (BGBl I, 821) als § 550 Abs. 2 Nr. 1 RVO redaktionell geändert. Zur Entstehung der Schülerunfallversicherung vgl. Schlaeger, in Schlaeger/Linder/Bruno, Unfallversicherung für Kinder in Tagesbetreuung, Schüler und Studierende, 2. Aufl. 2020, S. 24 ff.

[56] BSG, 12. 1. 2010, B 2 U 35/08 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 36, Rn. 24 ff.

[57] Krasney, in FS für Noell, S. 193, 203 f.

[58] BSG, 30. 9. 1964, 2 RU 161/60, SozR Nr. 53 zu § 543 a.F. RVO; BSG, 29. 4. 1970, 2 RU 113/69, SozR Nr. 9 zu § 550 RVO; BSG, 20. 3. 2007, B 2 U 19/06 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 23; BSG, 12. 1. 2010, B 2 U 35/08 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 36.

[59] Vgl. BSG, 30. 1. 2020, B 2 U 19/18 R, SGb 2020, S. 229 f.; LSG Niedersachsen-Bremen, 26. 9. 2018, L 16 U 26/16, WzS 2019, S. 51 ff. m. Anm. Keller.

[60] Vgl. ausführlich Köhler, Der Arbeitsunfall in der Land- und Forstwirtschaft, 2021, S. 275 ff.

[61] Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 256b; vgl. auch Wagner, in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, 2. Aufl. 2014, § 8 Rn. 221.

[62] Vgl. BT-Drucks. VI/1333, S. 5 zu § 2 Nr. 1.

[63] Zu derartigen Analogien vgl. Schmidt, VerwArch 2006, S. 139, 145.

[64] Vgl. Wagner, in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, 2. Aufl. 2014, § 8 Rn. 221 f.; ders., jurisPR-SozR 14/2011 Anm. 5; Ricke, in KassKomm, § 8 SGB VII Rn. 223; Leube, NZV 2015, S. 275, 279; Schmitt, SGB VII, 4. Aufl. 2009, § 8 Rn. 242.

[65] Der Ansicht von Spellbrink (NZS 2016, S. 527, 531), in Fällen des Verbringens von Kindern zu einem außerhäusigen Betreuungsplatz sei ein Unfallversicherungsschutz gem. § 8 Abs. 2 Nr. 3 SGB VII zu erwägen, kann schon allein deshalb nicht gefolgt werden, weil diese Vorschrift allein einen Versicherungsschutz des Kindes (vgl. Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 262 ff.), nicht aber einen solchen der es begleitenden Eltern begründet.

[66] Vgl. Keller, WzS 2019, S. 57 ff.; Aumann, Arbeitsunfall 4.0, 2019, S. 195 ff., 197; Sautter, Sicherheitsbeauftragter 6/2019, S. 40; Ziegler, in LPK-SGB VII, 5. Aufl. 2018, § 8 Rn. 268; Leube, SGb 2020, S. 760, 768; Leube, NZV 2015, S. 275 ff.; Krasney, WzS 2013, S. 67 ff. In dem von Bundesarbeitsminister Heil angekündigten „Mobile Arbeit Gesetz“ (vgl. https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/mobile-arbeit.html [10.1.2021]) soll nach Pressemeldungen der Weg zur Kindertagesstätte und von dort zurück ins Homeoffice in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen werden.

[67] So ein Vorschlag Krasneys, FS für Noell, S. 193, 198.

[68] Vgl. Köhler, Der Arbeitsunfall in der Land- und Forstwirtschaft, 2021, S. 116, 279.

[69] Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 33.

[70] Vgl. z. B. OLG Zweibrücken, 4. 7. 2001, 1 U 64/01, juris Rn. 18.

[71] https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-A4-4.html (25.1.2021).

[72] BGH, 16. 1. 1953, VI ZR 161/52, BGHZ 8, 330; BGH, 23. 11. 1955, VI ZR 193/54, BGHZ 19, 114; BGH, 19. 12. 1967, VI ZR 6/66, VersR 1968, S. 353, 354; BGH, 8. 5. 1973, VI ZR 148/72, SGb 1973, S. 418 f.; BGH, 5. 11. 1991, VI ZR 20/91, VersR 1992, S. 122 = juris Rn. 11; BGH, 12. 10. 2000, III ZR 39/00, NJW 2001, S. 442 m. Anm. Schmitt; BGH, 2. 12. 2003, VI ZR 349/02, NJW 2004, S. 949 ff. = juris Rn. 19 ff.; BGH, 2. 12. 2003, VI ZR 348/02, NZS 2005, S. 32 = juris-Rn. 16 f.; BGH, 9. 3. 2004, VI ZR 439/02, NZS 2005, S. 161 f.; BGH, 15. 7. 2008, VI ZR 212/07, ZfS 2009, S. 16 = juris Rn. 18; OLG Frankfurt, 14. 7. 1982, 17 U 222/81, VersR 1983, S. 955; OLG Koblenz, 29. 5. 2006, 12 U 1459/04, juris Rn. 17; OLG Celle, 10. 3. 2006, 9 U 155/05, VersR 2006, S. 1086 = juris Rn. 4 f.; OLG München, 21. 3. 2012, 10 U 3927/11, NZS 2012, S. 868; OLG Brandenburg, 18. 5. 2017, 12 U 192/06, RuS 2017, S. 555 = juris Rn. 18; OLG Celle, 25. 9. 2018, 14 W 34/18, juris Rn. 13; BAG, 14.3.1967, 1 AZR 310/66, VersR 1967, S. 656; BAG, 30. 10. 2003, 8 AZR 548/02, NZS 2005, S. 35; BAG, 19. 8. 2004, 8 AZR 349/03, VersR 2005, S. 1439 = juris Rn. 19; Sächsisches LAG, 26. 6.2002, 2 Sa 597/01, juris.

[73] Vgl. BGH, 2. 12. 2003, VI ZR 349/02, NJW 2004, S. 949 ff.; BGH, 9. 3. 2004, VI ZR 439/02, VersR 2004, S. 788, 789; BGH, 25. 10. 2005, VI ZR 334/04, VersR 2006, S. 221 ff.; OLG Dresden, 19. 3. 2008, 7 U 1753/07, juris.

[74] BGH, 15. 7. 2008, VI ZR 212/07, UV-Recht Aktuell 2008, S. 1128 = juris Rn. 18.

[75] Nach der bei Erlass des Urteils geltenden Regelung des § 636 Abs. 1 Satz 1 RVO war die Haftung des Unternehmers für von ihm verursachte Arbeitsunfälle u. a. dann nicht ausgeschlossen, wenn sich der Unfall bei der „Teilnahme am allgemeinen Verkehr“ ereignet hatte.

[76] BGH, 5. 11. 1991, VI ZR 20/91, VersR 1992, S. 122 = juris Rn. 11; vgl. auch BGH, 9. 3. 2004, VI ZR 439/02, NZS 2005, S. 161 = juris Rn. 13.

[77] BGH, 8. 5. 1973, VI ZR 148/72, SGb 1973, S. 418 f. = juris Rn. 11.

[78] Vgl. z. B. BGH, 12. 10. 2000, III ZR 39/00, NJW 2001, S. 442 = juris Rn. 15.

[79] BAG, 30. 10. 2003, 8 AZR 548/02, NZS 2005, S. 35 = juris Rn. 25.

[80] BAG, 19. 8. 2004, 8 AZR 349/03, VersR 2005, S. 1439 = juris Rn. 24.

[81] Dahm, in Lauterbach, Unfallversicherung - SGB VII, § 104 Rn. 25 ff.; von Koppenfels-Spies, in Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, 5. Aufl. 2017, § 104 SGB VII Rn. 8; Lehmacher, in Boecken u. a., Handbuch des gesamten Arbeitsrechts, 2017, § 104 SGB VII Rn. 22; Waltermann, in Eichenhofer/Wenner, SGB VII, 2. Aufl. 2019, § 104 Rn. 21; Zahnbrecher, Werkstorprinzip in der gesetzlichen Unfallversicherung?, 2014, S. 70 f.; Böhme/Biela, Kraftverkehrs-Haftpflichtschäden, 26. Aufl. 2018, S. 147; Wellner, NJW-Spezial 2009, S. 901, 907; Fries, Die Haftungsbeschränkung der §§ 104 ff. SGB VII in den Fällen der unechten Unfallversicherung, 2013, S. 314 f.; Lehmacher/Mülheims, in Hümmerich/Boecken/Düwell, Anwaltskommentar Arbeitsrecht, Bd. 2, 2. Aufl. 2010, § 104 SGB VII Rn. 22; Küppersbusch, Ersatzanspruch bei Personenschaden, 10. Aufl. 2010, Rn. 540 ff.; Waltermann, NJW 2004, S. 901, 907; Schwab, AiB 2004, S. 770, 771; Wolmerath, jurisPR-ArbR 14/2004 Anm. 2; Stöhr, VersR 2004, S. 809, 816; Schmitt, NJW 2001, S. 442; Gamperl, NZV 2001, S. 401 ff.; Kock, Arbeitsunfälle von Unternehmern, 2002, S. 121; Kock, NZS 2005, S. 18, 21 f.; Maschmann, SGb 1998, S. 54, 57; Stern-Krieger/Arnau VersR 1997, S. 408, 410; Waltermann, NJW 1997, S. 3401, 3402; Lepa, in Arbeitstagung der AG der Verkehrsrechtsanwälte im Deutschen Anwaltverein, Homburger Tagung, 1984, S. 30, 41 f.

[82] BSG, 11. 2. 1981, 2 RU 87/79, juris Rn. 25 und 27 a.E.

[83] Vgl. die vorstehenden Ausführungen unter III.1.

[84] Wird der im Rahmen einer Fahrgemeinschaft (§ 8 Abs. 2 Nr. 2b SGB VII) von einem Kollegen auf dem Weg zur Arbeit im Privatfahrzeug mitgenommene Versicherte durch das Verhalten des Fahrers verletzt, stellt sich die Frage nach dessen Haftungsbegrenzung gem. § 105 Abs. 1 SGB VII von vornherein nicht, denn weder die Fahrt zur Arbeit noch die Mitnahme des Kollegen ist für den Fahrer eine von § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII vorausgesetzte „betriebliche Tätigkeit“, so dass die Haftungsansprüche des Geschädigten nach §§ 823 ff. BGB und StVG erhalten bleiben, vgl. BGH, 27. 6. 1956, VI ZR 252/55, VersR 1956, S. 589; BGH, 24. 10. 1967, VI ZR 67/66, VersR 1967, S. 1201; BGH, 14. 2. 1978, VI ZR 216/76, VersR 1978, S. 625; BGH, 18. 11. 1980, VI ZR 147/78, VersR 1981, S. 251 = juris Rn. 11; Rolfs, SGb 2018, S. 523, 527; Plagemann, SGb 2016, S. 245, 248.

[85] Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 104 Rn. 45; Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 33a; Ricke, in KassKomm, § 104 SGB VII Rn. 13a; Bereiter-Hahn/Mehrtens, Gesetzliche Unfallversicherung, § 104 SGB VII Rn. 19.2; Krasney, in Becker u. a. § 104 SGB VII Rn. 30, 33; Ricke, NZV 2019, S. 506 ff.; Grüner, in LPK-SGB VII, 5. Aufl. 2018, § 104 Rn. 22; Rolfs, SGb 2018, S. 523, 527; Ricke, NZV 2017, S. 559; Ricke, NZV 2014, S. 200; Hollo, in Schlegel/Voelzke, juris-PK SGB VII, 2. Aufl. 2014, § 104 Rn. 33, 35; Griese, in FS Küttner, 2006, S. 165, 169; Krasney, NZS 2004, S. 7, 10 f.; Hebeler, VersR 2001, S. 951, 953; Müller, NZV 2001, S. 366 ff.; Lemcke, RuS 2000, S. 488; Rolfs, NJW 1996, S. 3177.

[86] BSG, 9. 11. 2010, B 2 U 14/10 R, SGb 2011, S. 583 ff. mit. Anm. Köhler; BSG, 18. 6. 2013, B 2 U 7/12 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 48, Rn. 13.

[87] Keller, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 8 Rn. 33a.

[88] Vgl. dazu ausführlich Krasney, NZS 2014, S. 7, 11 f.; Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 104 Rn. 45.

[89] Vgl. BGH, 12. 10. 2000, III ZR 39/00, NJW 2001, S. 442 = juris Rn. 14; BGH, 9. 3. 2004, VI ZR 349/02, NJW 2004, S. 949 ff. = juris Leitsatz 1; BAG, 30. 10. 2003, 8 AZR 548/02, HVBG-Info 2004, S. 150 = juris Rn. 28; OLG Celle, 10. 3. 2006, 9 U 155/05, juris Rn. 4 f.; OLG Koblenz, 29. 5. 2006, 12 U 1459/04, juris Rn. 17; LAG Niedersachsen, 3. 12. 2001, 17 Sa 310/01, HVBG-INFO 2002, S. 1821 = juris Rn. 24.

[90] Krasney, NZS 2004, S. 7, 11.

[91] So auch Kater, in Kater/Leube, SGB VII, 1997, § 104 Rn. 40 und Zahnbrecher, Werkstorprinzip in der gesetzlichen Unfallversicherung?, 2014, S. 24., wonach das bisherige Begrenzungsmerkmal der „Teilnahme am allgemeinen Verkehr“ in § 636 Abs. 1 Satz 1 RVO „nunmehr gegenstandslos“ ist.

[92] Krasney, NZS 2014, S. 7, 11.

[93] Vgl. BVerfG, 7. 11. 1972, 1 BvL 4/71 u. a., BVerfGE 34, 118 = SozR Nr. 95 zu Art. 3 GG; BGH, 4.7.2009, III ZR 229/07, NJW 2009, S. 2956; BGH, 8. 3. 2012, III ZR 191/11, juris; Gitter, Schadensausgleich im Arbeitsunfallrecht, 1969, S. 246; Fuhlrott, NZS 2007, S. 237, 238 f.; Henning, Die Harmonisierung von Haftungsprivilegierungen und Regress in der gesetzlichen Unfallversicherung, 2015, S. 38 ff.

[94] Vgl. Köhler, VSSR 2018, S. 109, 123 ff. m.w.N.

[95] Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 104 Rn. 10 a.E.

[96] BGH, 8. 3. 2012, III ZR 191/11, VersR 2012, S. 724; BSG, 26. 6. 2007, B 2 U 17/06 R, BSGE 98, 285, 289.

[97] Vgl. die Nachw. bei Fries, Die Haftungsbeschränkungen der §§ 104 ff. SGB VII in den Fällen der unechten Unfallversicherung, 2013, S. 239.

[98] Vgl. Köhler, VSSR 2018, S. 109, 128 ff.

[99] Vgl. OLG Stuttgart, 14. 10. 2004, 7 U 96/04, MDR 2005, S. 336, 337; LG Köln, 7. 9. 2005, 28 O 315/01, openJur 2011, 39178.

[100] Fries, Die Haftungsbeschränkungen der §§ 104 ff. SGB VII in den Fällen der unechten Unfallversicherung, 2013, S. 312.

[101] Horst/Katzenstein, VersR 2009, S. 165.

[102] Konradi, NZS 2009, S. 478, 480 m.w.N.

[103] Vgl. BGH, 24. 6. 1980, VI ZR 106/79, SGb 1981, S. 452; BGH, 20. 11. 2007, VI ZR 244/06, NJW 2008, S. 1877 m.w.N.; Rolfs, NJW 1996, S. 3177, 3182; Seewald SGb 1998, S. 281, 282.

[104] Vgl. BGH, 30. 5. 2017, VI ZR 501/16, UV-Recht Aktuell 2017, S. 481 = juris Rn. 11; Ricke, in KassKomm, § 108 SGB VII Rn. 1 ff.; Dahm, in Lauterbach, Unfallversicherung – SGB VII, § 108 Rn. 1; Krasney, in Becker u. a. § 108 SGB VII Rn. 3 ff.; Bereiter-Hahn/Mehrtens, Gesetzliche Unfallversicherung, § 108 SGB VII Anm. 2; Dahm, WzS 2009, S. 262; Hollo, in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, 2. Aufl. 2014, § 108 Rn. 3, 6.

[105] Leube, SGb 2019, S. 20, 23; vgl. insoweit auch Lepa, in Arbeitstagung der AG der Verkehrsrechtsanwälte im Deutschen Anwaltverein, Homburger Tagung, 1984, S. 30.

[106] Seewald, SGb 1998, S. 281, 282.

[107] Dahm, WzS 2009, S. 262

[108] Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 108 Rn. 1 m.w.N.

[109] BAG, 28. 11. 2019, 8 AZR 35/19, NZA 2020, S. 745 ff. = juris Rn.34; vgl. dazu die Besprechungen von Böttcher, RdA 2020, S. 291 ff. und Körlings, AiB 4/2020, S. 47.

[110] Entsprechendes gilt für das Gericht gem. § 75 SGG.

[111] Konradi, BG 2008, S. 245, 246.

[112] Vgl. BGH, 20. 11. 2007, VI ZR 244/06, VersR 2008, S. 255; Bereiter-Hahn/Mehrtens, Gesetzliche Unfallversicherung, § 108 SGB VII Anm. 4; Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 104 Rn. 49; Spellbrink, NZS 2013, S. 441 ff.

[113] Krasney, NZS 2004, S. 68, 71 f. mit Hinweis auf BGH, 4. 4. 1995, VI ZR 327/93, BGHZ 129, 195, 200 und BSG, 22. 6. 1983, 12 RK 73/82, BSGE 55, 160, 163. Die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall wird demzufolge unabhängig von der Notwendigkeit, den Unternehmer nach § 12 Abs. 2 SGB X zum Verfahren hinzuzuziehen, auch diesem gegenüber unanfechtbar, wenn er hierdurch in seiner Rechtsstellung nicht nachteilig betroffen wird, BGH, 17. 6. 2008, VI ZR 257/06, BGHZ 177, 97 = juris Rn. 9; BGH, 30. 4. 2013, VI ZR 155/12, juris Rn. 10 f.; BAG, 28. 11. 2019, 8 AZR 35/19, NZA 2020, S. 745 ff. = juris Rn. 42.

[114] Vgl. BGH, 30. 5. 2017, VI ZR 501/16, UV-Recht Aktuell 2017, S. 481 = juris Rn. 15; BGH 19. 5. 2009, VI ZR 56/08, BGHZ 181, 160 = juris Rn. 22; BGH 20. 11. 2007, VI ZR 244/06, NJW 2008, S. 1877 = juris Rn. 10 ff.; BAG, 28. 11. 2019, 8 AZR 35/19, NZA 2020, S. 745 ff. = juris Rn. 41.

[115] Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 104 Rn. 49; Neumann, in Hauck/Noftz, SGB X, § 12 Rn. 84 ff.; Horst/Katzenstein, VersR 2009, S. 165, 167; Krasney, NZS 2004, S. 68, 71 f.

[116] Konradi, DGUV Forum 4/09, S. 30, 32.

[117] Krasney, NZS 2004, S. 68, 71 f. mit Hinweis auf BGH, 4. 4. 1995, VI ZR 327/93, BGHZ 129, 195, 201 und BSG, 22. 6. 1983, 12 RK 73/82, BSGE 55, 160, 163 = juris Rn. 19 f.; vgl. auch BGH, 20. 11. 2007, VI ZR 244/06, NJW 2008, S. 1877 = juris Rn. 11, 14.

[118] BSG, 22. 3. 1989, 7 RAr 122/87, SozR 1300 § 44 Nr. 38; BSG, 26. 6. 1990, 5 RJ 62/89, SozR 3-1500 § 77 Nr. 1; Seibert, Die Bindungswirkung von Verwaltungsakten, 1989, S. 302 ff. m.w.N.

[119] BSG, 7. 12. 1976, 8 RU 44/76, SozR 1500 § 77 Nr. 18.

[120] Vgl. BSG, 21. 1. 1959, 11/8 RV 181/57, BSGE 9, 80; BSG, 24. 2. 1960, 9 RV 286/56, BSGE 12, 25; BSG, 22. 6. 1967, 9 RV 188/66, BSGE 27, 22; BSG, 7. 12. 1976, 8 RU 44/76, SozR 1500 § 77 Nr. 18.

[121] BSG, 31. 7. 1975, 9 RV 354/74, SozR 3100 § 30 Nr. 8; BSG, 11. 11. 1971, 2 RU 15/68, SozR Nr. 1 zu § 570 RVO; BSG, 21. 3. 1974, 8/2 RU 55/72, SozR 2200 § 581 Nr. 1.

[122] Vgl. BSG, 11. 11. 1971, 2 RU 15/68, SozR Nr. 1 zu § 570 RVO.

[123] Rolfs, in Hauck/Noftz, SGB I, § 40 Rn. 19.

[124] Vgl. Ricke, in KassKomm, § 34 SGB VII Rn. 16; Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 108 Rn. 7d.

[125] Vgl. Schur, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 46 Rn. 30 ff.; Ricke, in KassKomm, § 189 SGB VII Rn. 6; Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 108 Rn. 7d.

[126] Vgl. Ricke, NZV 2019, S. 506; Konradi, NZS 2009, S. 478, 481; Krasney, NZS 2004, S. 68, 72; Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 108 Rn. 7d; BAG, 28. 11. 2019,

8 AZR 35/19, NZA 2020, S. 745 ff. = juris Rn. 37; LSG Thüringen, 9. 6. 2016, L 1 U 171/15, UV-Recht Aktuell 2017, S. 182 = juris Rn. 24.

[127] Vgl. OLG Zweibrücken, 4. 7. 2001, 1 U 64/01, juris Rn. 16; LAG Niedersachsen, 3. 12. 2001, 17 Sa 310/01, HVBG-INFO 2002, S. 1821 = juris Rn. 23; LSG Thüringen, 9. 6. 2016, L 1 U 171/15, UV-Recht Aktuell 2017, S. 182 = juris Rn. 24; Hollo, in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB VII, 2. Aufl. 2014, § 108 Rn. 20. Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 108 Rn. 7d, vertritt hingegen die Auffassung, dass auch in diesen Fällen das Verfahren auszusetzen und die Entscheidung des sachlich zuständigen und fachlich kompetenten UV-Trägers unter Beteiligung des Schädigers herbeizuführen sei.

[128] BAG, 28. 11. 2019, 8 AZR 35/19, NZA 2020, S. 745 ff. = juris Rn. 34; vgl. auch BAG, 30. 10. 2003, 8 AZR 548/02, BAGE 108, 206 = juris Rn. 19; LAG Baden-Württemberg, 28. 7. 2017, L 8 U 4110/16, juris Rn. 39; LSG Thüringen, 9. 6. 2016, L 1 U 171/15, UV-Recht Aktuell 2017, S. 182 = juris Rn. 24.

[129] BAG, 28. 11. 2019, 8 AZR 35/19, NZA 2020, S. 745 ff. = juris Rn. 35; vgl. auch Konradi, NZS 2009, S. 478, 482.

[130] LSG Thüringen, 9. 6. 2016, L 1 U 171/15, UV-Recht Aktuell 2017, S. 182 = juris Rn. 24; zustimmend Lemcke, RuS 2016, S. 486, 487 f.

[131] LSG Thüringen, 9. 6. 2016, L 1 U 171/15, UV-Recht Aktuell 2017, S. 182 = juris Rn. 25; a.A. Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 108 Rn. 7d, wonach der UV-Träger nicht gehindert ist, im Verfügungssatz seines Bescheids ausdrücklich zu regeln, dass der anerkannte Versicherungsfall ein Wegeunfall ist.

[132] Krasney, NZS 2004, S. 68, 72; vgl. auch Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 106 Rn. 8c.

[133] Vgl. Koppenfels-Spies, AP Nr. 7 zu § 104 SGB VII.

[134] Böttcher, RdA 2020, S. 291 ff.; Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 108 Rn. 7d.

[135] Ricke, NZV 2019, S. 506 ff.; so wohl auch Horst/Katzenstein, VersR 2009, S. 165, 172.

[136] LSG Thüringen, 9. 6. 2016, L 1 U 171/15, UV-Recht Aktuell 2017, S. 182 = juris Rn. 25.

[137] Kranig, in Hauck/Noftz, SGB VII, § 108 Rn. 7d; Ricke, NZV 2019, S. 506; Hebeler, VersR 2001, S. 951, 953; Kater, in Kater/Leube SGB VII, 1997, § 104 R.

Der europarechtliche Gleichstellungsgrundsatz und seine möglichen Auswirkungen bei der Versicherungsfreiheit nach § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG

Ass. jur. Jan Steven Pabst, Ass. jur. Sabine Büntig

Die mit der Abschaffung der sog. Hofabgabeklausel verbundenen Änderungen im Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte (ALG) haben neue rechtliche Fragen aufgeworfen [1]. *Das in diesem Artikel beleuchtete Beispiel hat seinen Ursprung im Europäischen Sozialrecht. Es geht darum, ob die im neuen § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG für den Fall des Bezugs einer vorzeitigen Altersrente oder einer Erwerbsminderungsrente verankerte Versicherungsfreiheit in der landwirtschaftlichen Alterskasse dazu führt, dass aufgrund der bestehenden europarechtlichen Koordinierungsregelungen eine Versicherungsfreiheit auch dann eintritt, wenn solche Renten aus einem anderen EU-Mitgliedstaat bezogen werden. Mit den Voraussetzungen hierzu – und warum deren Vorliegen im Ergebnis eher zu verneinen ist – beschäftigt sich dieser Aufsatz.*

1 Einleitung

Ausgangspunkt der Überlegungen ist ein Sachverhalt, der sicher nicht die Regel sein, im sich weiter integrierenden Europa jedoch zukünftig noch häufiger auftreten dürfte.

So sind nach § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG [2] solche Landwirte und Landwirtinnen sowie mitarbeitende Familienangehörige versicherungsfrei, die „bereits eine vorzeitige Rente wegen Alters oder eine Rente wegen Erwerbsminderung beziehen“. Greift dies auch dann, wenn bei im Übrigen identischen Voraussetzungen, [3] also einem im Sinne des § 1 Abs. 2 in Deutschland betriebenen Unternehmen der Landwirtschaft, eine derartige Rente aus einem anderen Staat bezogen wird, für den ebenfalls die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gilt?

2 Europarechtlicher Grundsatz der Gleichstellung gemäß Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004

Die Frage ist auf Basis der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 [4] zu beantworten [5]. Diese findet in den Mitgliedstaaten der EU (jedenfalls in der Übergangsphase bis zum 31.12.2020 auch weiterhin im Vereinigten Königreich) und gemäß entsprechender Abkommen zudem in den weiteren Mitgliedstaaten des EWR (Island, Liechtenstein und Norwegen) sowie in der Schweiz Anwendung [6]. Die Verordnung gilt damit grundsätzlich auch für die Alterssicherung der Landwirte (AdL). Dabei unterfallen die Erwerbsminderungsrenten des ALG dem Artikel 3 Abs. 1 Buchst. c und die Renten wegen Alters des ALG dem Artikel 3 Abs. 1 Buchst. d (so die Erklärung Deutschlands zum sachlichen Geltungsbereich der Verordnung gemäß Artikel 9).

Entscheidungserheblich ist hier zum einen, ob in den fraglichen Konstellationen der den europarechtlichen Gleichstellungsgrundsatz festhaltende Artikel 5 anwendbar ist, und gegebenenfalls zum anderen, ob die jeweils bezogene Rente aus dem anderen Mitgliedstaat unter diese Regelung fällt. Artikel 5 koordiniert die Gleichstellung von Leistungen, Einkünften, Sachverhalten oder Ereignissen und ordnet, sofern in der Verordnung nichts Abweichendes bestimmt ist, unter Berücksichtigung der Durchführungsbestimmungen grundsätzlich Folgendes an:

„a) Hat nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats der Bezug von Leistungen der sozialen Sicherheit oder sonstiger Einkünfte bestimmte Rechtswirkungen, so sind die entsprechenden Rechtsvorschriften auch bei Bezug von nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaats gewährten gleichartigen Leistungen oder bei Bezug von in einem anderen Mitgliedstaat erzielten Einkünften anwendbar.

b) Hat nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats der Eintritt bestimmter Sachverhalte oder Ereignisse Rechtswirkungen, so berücksichtigt dieser Mitgliedstaat die in einem anderen Mitgliedstaat eingetretenen entsprechenden Sachverhalte oder Ereignisse, als ob sie im eigenen Hoheitsgebiet eingetreten wären.“

Der hierin niedergelegte Grundsatz der Gleichstellung führt dazu, dass die in einem anderen Mitgliedstaat verwirklichten Sachverhalte etc. so zu berücksichtigen sind, als lägen diese im nationalen Rahmen vor. Die ggf. vorrangig anzuwendenden Regelungen der Artikel 53 bis 55 bzgl. des Ruhens und der Anrechnung von Einkommen kommen bei der Frage nach der Versicherungsfreiheit nicht zur Anwendung.

2.1 Anwendbarkeit des Gleichstellungsgrundsatzes bei § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG

Dies setzt zunächst voraus, dass die inländische Vorschrift grundsätzlich offen ist für die Berücksichtigung ausländischer Sachverhalte. Es darf sich also nicht um ein Tatbestandsmerkmal handeln, das (diskriminierungsfrei) überhaupt nur auf nationaler Ebene verwirklicht werden kann [7].

Bei rein nationalen Fallgestaltungen stünde einer Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes auch der 12. Erwägungsgrund der Verordnung entgegen, der besagt, dass dieser Grundsatz unter Berücksichtigung von Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten nicht zu sachlich nicht zu rechtfertigenden Ergebnissen führen sollte.

§ 2 Nr. 1 Buchst. c knüpft nach seinem Wortlaut an den Bezug einer vorzeitigen Rente wegen Alters oder einer Rente wegen Erwerbsminderung an. Diese Renten können bei Erfüllung der Voraussetzungen aus § 12 bzw. § 13 in Anspruch genommen werden. Es handelt sich aber zugleich auch um Rentenarten, die nicht an die nationale Ebene gebunden sind, sondern grundsätzlich auch in anderen Mitgliedstaaten existieren können und existieren. Demnach könnte die entsprechende Voraussetzung auch mit vorzeitigen Altersrenten oder Erwerbsminderungsrenten erfüllt werden, die aus anderen Mitgliedstaaten bezogen werden.

Allerdings enthält § 2 Nr. 1 Buchst. c bei nationalen Sachverhalten das ungeschriebene Tatbestandsmerkmal, dass es sich bei der zur Versicherungsfreiheit führenden anderen Rente ebenfalls um eine Rente aus der AdL handeln muss. Der Bezug vergleichbarer Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) wird hier wegen der grundsätzlich nicht-koordiniert nebeneinander stehenden Systeme der AdL und der GRV nicht anerkannt. Umgekehrt führen Leistungen wegen Alters nach dem ALG auch nicht zur Versicherungsfreiheit in der GRV, da sie nicht als Vollrente im Sinn des § 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB VI gelten [8].

Da – anders als im Verhältnis zur GRV – die Regelungen der AdL mit anderen europäischen Sozialsystemen aber gerade über das Europäische Sozialrecht und die Verordnung koordiniert sind, lässt der inländische Vergleich nicht auf eine generelle Begrenzung des § 2 Nr. 1 Buchst. c auf die nationalen Renten aus der AdL schließen. Im Gegenteil spricht er zunächst grundsätzlich für eine Anwendbarkeit von Artikel 5. Denn auch in der GRV kommt es parallel zu einer Gleichstellung mitgliedstaatlicher Renten bei § 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB VI [9].

2.2 Entstehungsgeschichte und Bedeutung des § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG

Historisch gesehen waren laut dem früheren § 2 Nr. 2 solche Landwirte und Landwirtinnen versicherungsfrei, die eine Rente bezogen, nachdem sie vom damaligen § 21 Abs. 8 Satz 2 (der sich auf die Hofabgabe bei Betrieb durch mehrere Unternehmer bzw. eine Gesellschaft bezog) zur Erfüllung der Hofabgabevoraussetzung Gebrauch gemacht hatten. In diesem Fall trat Versicherungsfreiheit also mit Rentenbezug ein. Daneben existierte bereits damals die Regelung des § 2 Nr. 1 Buchst. a, der Versicherungsfreiheit bei Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht.

Mit der jüngsten Änderung des § 2 im Zuge der Abschaffung der sog. Hofabgabeklausel durch das Qualifizierungschancengesetz vom 18.12.2018 [10] erfolgte die Änderung hin zum heute geltenden Recht. Sie wurde damit begründet, dass wegen des Wegfalls des Hofabgabeerfordernisses die Versicherungsfreiheit bereits bei Bezug einer Rente aus eigener Versicherung eintreten soll, um nicht noch zusätzliche Anreize zu schaffen, das Unternehmen trotz Rentenbezugs weiter zu bewirtschaften. Der Bezug einer Regelaltersrente wurde unter § 2 Nr. 1 Buchst. c nicht aufgeführt, da hierfür die Versicherungsfreiheit bereits aus § 2 Nr. 1 Buchst. a folge [11].

Die Versicherungsfreiheit nach § 2 Nr. 1 Buchst. c zielt somit auch darauf ab, Rentenbeziehende zu einer Unternehmensabgabe zu motivieren, was andersherum betrachtet notwendigerweise mit einer Ausweitung der schon nicht der Pflichtversicherung unterliegenden Fälle einhergeht. Die Regelung ist also zunächst nicht darauf angelegt, die Konstellationen zu begrenzen, in denen eine Versicherungs- und Beitragsfreiheit in der AdL eintritt.

Daher ließe sich mit ihr – neben rein nationalen Sachverhalten – grundsätzlich auch eine Versicherungsfreiheit bei Bezug mitgliedstaatlicher Renten in Einklang bringen, sodass Raum für eine Gleichstellung gemäß Artikel 5 bestünde.

Allerdings ist angesichts der bereits beschriebenen Zielrichtung der Regelung des § 2 Nr. 1 Buchst. c bzgl. der vom Gesetzgeber nach wie vor angestrebten Förderung der Hofabgabe [12] fraglich, ob diese Zielsetzung auch auf mitgliedstaatliche Sachverhalte bzw. einen mitgliedstaatlichen Rentenbezug ausgeweitet werden darf und kann. Erklärtes sozialpolitisches Ziel der Bundesregierung ist es, die Hofabgabe weiter zu fördern, um in Deutschland ansässigen Junglandwirten und Junglandwirtinnen die Bewirtschaftung zu ermöglichen. Es handelt sich um ein rein nationales agrarpolitisches Ziel, bezogen auf rein inländische Sachverhalte. Soweit landwirtschaftliche Unternehmer und Unternehmerinnen

noch eine irgendwie geartete Rente aus einem anderen mitgliedstaatlichen System erhalten, steht dies zu der vorgenannten agrarstrukturellen Überlegung des deutschen Gesetzgebers zunächst in keinerlei Zusammenhang. Es könnte damit auch gut vertreten werden, dass angesichts dieser Zielsetzung eine mitgliedstaatliche Rente die Rechtsfolge des § 2 Nr. 1 Buchst. c gerade nicht auslösen können soll.

Schließen wir uns aber für einen Moment der entgegengesetzten Auffassung an, um im Rahmen einer (hilfsweisen) Prüfungsfortsetzung noch weitere Aspekte im Zusammenhang mit Artikel 5 zu beleuchten, und unterstellen die grundsätzliche Anwendbarkeit des Gleichstellungsgrundsatzes im eingangs skizzierten Sachverhalt.

3 Umfang einer (angenommenen) Gleichstellung bei § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG

Insoweit bliebe zu klären, inwieweit die Gleichstellung konkret reicht, also welche mitgliedstaatlichen Renten denjenigen aus der AdL bei der Anwendung von Artikel 5 im Rahmen des § 2 Nr. 1 Buchst. c überhaupt gleichgestellt werden könnten.

Im Allgemeinen ermöglicht der Gleichstellungsgrundsatz, dass einzelne nationale Tatbestandsmerkmale durch in anderen Mitgliedstaaten eingetretene Umstände erfüllt werden können, und bewirkt damit eine Gebietsgleichstellung. Er stellt jedoch nicht den im nationalen Recht beschriebenen Tatbestand selbst gleich, führt also nicht zu einer Vereinheitlichung von in den Mitgliedstaaten unterschiedlich definierten Begriffen. Da durch die Gleichstellung weder ein anderer Mitgliedstaat zuständig wird noch dessen Rechtsvorschriften anwendbar werden (11. Erwägungsgrund der Verordnung), bleibt es bei der Anwendung der im deutschen Recht definierten Voraussetzungen [13].

Somit erfolgt die Bewertung der Tatbestandsmerkmale und die Ableitung von Rechtswirkungen daraus nach dem nationalen Recht, sodass beispielsweise die Anerkennung einer Erwerbsminderung in einem anderen Mitgliedstaat leistungsrechtlich nicht gleichzustellen, sondern eine eigene Entscheidung über eventuelle Leistungsansprüche erforderlich wäre (da für Deutschland die Voraussetzungen des Artikels 46 Abs. 3 nicht erfüllt sind).

Bei § 2 Nr. 1 Buchst. c kommt es hingegen – auch bei nationalen Sachverhalten – nicht auf das Geschehen an, das zum Bezug der Erwerbsminderungs- bzw. vorzeitigen Altersrente geführt hat. Es geht allein um den Bezug einer solchen Rente infolge einer entsprechenden Entscheidung, wobei deren Höhe und die konkreten Gründe keine Rolle spielen. Der Rentenbezug ist hier nicht Rechtsfolge, sondern Tatbestandsmerkmal, was auch praktisch die Möglichkeit einer Leistungs- oder Sachverhaltsgleichstellung im Sinne des Artikels 5 eröffnet.

Insoweit könnte der bloße Umstand des Rentenbezugs unter beide Alternativen des Artikels 5 (Buchst. a und Buchst. b) fallen, da er sowohl mit „Bezug von Leistungen der sozialen Sicherheit“ als auch mit „Eintritt bestimmter Sachverhalte oder Ereignisse“ beschrieben werden kann. Allerdings wird die Regelung in Artikel 5 Buchst. a hier so verstanden, dass sie die Gleichstellung des Leistungsbezugs bezüglich sämtlicher nationaler Rechtswirkungen betrifft, die mit ihm verbunden sind, [14] und damit im Ergebnis als spezieller angesehen [15].

Bei den in § 2 Nr. 1 Buchst. c genannten Renten stellt sich die Frage, ob eine gleichartige Leistung bereits dann angenommen werden kann, wenn es sich bei der Rentenleistung aus dem anderen Mitgliedstaat als solche ebenfalls um eine vorzeitige Altersrente oder Erwerbsminderungsrente handelt, oder ob noch weitere Anforderungen erfüllt sein müssen, beispielsweise dass die andere Rente ebenso einem agrarsozialen Sondersystem entstammt, wie die AdL eines ist.

Ein entsprechendes Sondersystem hat bei Weitem nicht jeder Mitgliedstaat eingerichtet. Legt man die Mitglieder des Europäischen Netzwerks der Agrarsozialversicherungssysteme (ENASP) zugrunde, wären es neben Deutschland lediglich Frankreich, Finnland, Griechenland, Polen und (auch nach dem zum 01.01.2020 erfolgten Zusammenschluss der „Sozialversicherungsanstalt der Bauern“ mit einem größeren Träger zur „Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen“) Österreich, sodass eine Gleichstellung nur bei Renten aus fünf Mitgliedstaaten überhaupt in Betracht käme. Als formelles Kriterium zur Ermittlung solcher Sondersysteme könnten daneben auch die Erklärungen der Mitgliedstaaten nach Artikel 9 herangezogen werden [16].

Bei der zur näheren Bestimmung des Begriffs „gleichartige Leistung“ erforderlichen Auslegung von Artikel 5 Buchst. a sind nun, wie generell bei der Auslegung von Vorschriften des Unionsrechts, [17] Wortlaut, Zusammenhang und Ziele der Vorschrift heranzuziehen.

Im Text des Artikels 5 finden sich keine näheren Aussagen zum Verständnis der Gleichartigkeit und auch die Systematik der Verordnung bietet kaum einen Anhaltspunkt hierfür. Sondersysteme für Selbstständige, zu denen auch die AdL zählt, [18] werden zwar in Artikel 51 behandelt. Dieser enthält aber besondere Vorschriften über die Zusammenrechnung von Zeiten im Sinne des Artikels 6 (welche danach in einem Sondersystem nur dann erfolgt, wenn sie in einem entsprechenden System oder, falls es ein solches nicht gibt, in dem gleichen Beruf oder gegebenenfalls in der gleichen selbstständigen

Erwerbstätigkeit zurückgelegt wurden). Eine vergleichbare präzisierende Aussage zur Gleichstellung nach Artikel 5 gibt es dagegen in der Verordnung nicht.

Damit ist bei der Auslegung des Artikels 5 besonders die Betrachtung des Regelungszwecks ergiebig, da hier der 9. Erwägungsgrund der Verordnung herangezogen werden kann. Danach wollte der Unionsgesetzgeber den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsatz der Gleichstellung von Leistungen, Einkünften und Sachverhalten in die Verordnung aufnehmen, damit dieser unter Beachtung des Inhalts und des Geistes der Entscheidungen des EuGH ausgeformt wird.

3.1 Die Rechtsprechung des EuGH zur „Vergleichbarkeit“ von Leistungen

Nach dieser Rechtsprechung setzt die Bedingung der „gleichartigen Leistungen“ keine Identität der Leistungen voraus, sondern die betrachteten Leistungen müssen im Wesentlichen vergleichbar sein, ggf. bestehende Unterschiede dürfen keinen erheblichen Einfluss auf die mit den Regelungen verfolgten Ziele haben [19]. Daher wird auch von einer funktionalen Äquivalenz gesprochen [20]. So ist nach der Rechtsprechung die Gleichartigkeit zweier Renten zu bejahen – und damit eine Gleichstellung vorzunehmen –, wenn beide Leistungen hinsichtlich des durch sie und die sie einführenden Regelungen verfolgten Ziels vergleichbar sind [21].

Bei Altersrenten wird dies angenommen, wenn beide Renten darauf abzielen, den Empfangenden die Beibehaltung eines Lebensstandards zu gewährleisten, der jenem vor ihrem Ruhestand entspricht, auch wenn es bei der Art und Weise des Anspruchserwerbs Unterschiede gibt (z. B. umlagefinanziertes gesetzliches Pensionssystem im einen Mitgliedstaat und kapitalgedecktes System der beruflichen Vorsorge im anderen Mitgliedstaat) [22].

Ziel einer Rente wegen Berufsunfähigkeit wird regelhaft sein, den Empfangenden die finanziellen Mittel zur Deckung des Bedarfs während des Zeitraums von der Feststellung der Berufsunfähigkeit bis zum Rentenalter zu sichern [23].

Auch wenn es in der Rechtssache „Knauer“ darum ging, ob Rentenbeziehende von der ausländischen Rente – ebenso wie von der inländischen – Krankenversicherungsbeiträge zu entrichten haben, besteht infolge des diese Frage bejahenden Urteils des EuGH dennoch eine Parallele zur Frage der Versicherungsfreiheit gemäß § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG. Denn auch in dem zitierten Urteil geht es zum einen nicht um die Rente als solche, sondern darum, wie sich der Rentenbezug in anderem Zusammenhang auswirkt. Und zum anderen geht es nicht zuletzt um die Frage der Gleichartigkeit von Rentenleistungen aus unterschiedlichen Systemen. Nach der erwähnten Rechtsprechung ist dieser Aspekt nicht entscheidend, sondern es kommt für die Vergleichbarkeit – und damit für die Gleichartigkeit und für die Gleichstellung – im Grundsatz allein auf die gleiche Zielsetzung der Renten an.

Diesbezüglich ist die AdL dadurch gekennzeichnet, dass die aus ihr gezahlten Renten lediglich auf eine Teilabsicherung der selbstständig erwerbstätigen Versicherten und damit auf eine notwendige individuelle Ergänzung durch andere Mittel ausgerichtet sind [24]. Sinn und Zweck dieser Renten ist es danach nicht, allein mit ihnen den vorherigen Lebensstandard (annähernd) beibehalten zu können.

Das dürfte die in § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG erwähnten Renten von vielen mitgliedstaatlichen Renten unterscheiden. Hier wäre dann keine Vergleichbarkeit gegeben, sodass es sich nicht um gleichartige Leistungen handelte. Somit käme es in diesen Fällen nicht zu einer Gleichstellung gemäß Artikel 5. Eine Gleichstellung wäre demgegenüber allenfalls dann anzunehmen, wenn die bezogene mitgliedstaatliche vorzeitige Altersrente oder Erwerbsminderungsrente ebenfalls auf eine (bloße) Teilabsicherung für Selbstständige abzielte. Nicht erfasst wären dabei z. B. Konstellationen, in denen eine mitgliedstaatliche Rentenzahlung im Einzelfall aus anderen bzw. tatsächlichen Gründen nur zu einer Teilabsicherung führt.

Bei der Feststellung der Vergleichbarkeit kommt es allerdings – wie erwähnt – nicht allein auf das mit der Rente verfolgte Ziel, sondern auch auf das der sie einführenden Vorschriften und damit letztlich auf das Ziel des jeweiligen Rentensystems an.

3.2 Zur Bedeutung des Ziels der Alterssicherung der Landwirte bei der Vergleichbarkeit

Wie bereits gezeigt, gehört hierzu in der AdL nach wie vor die Förderung der Hofabgabe, welche u. a. durch das Zusammenspiel von Rentenleistung und Begrenzung der Möglichkeit, weitere Anwartschaften bei Bezug einer vorzeitigen Alters- oder Erwerbsminderungsrente durch Beitragszahlung erwerben zu können, erreicht werden soll (einen entsprechenden Anreiz soll bspw. auch der Ausschluss von Leistungen zur Teilhabe ab Erreichen des Regelrentenalters setzen; vgl. § 9 ALG). Diese Zielsetzung ist charakteristisch für die AdL und muss daher bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit der Rentenleistungen Berücksichtigung finden.

Da dieses Ziel einzigartig sein dürfte, spricht vieles für die Annahme, dass es in den anderen Mitgliedstaaten keine den fraglichen Renten aus der AdL vergleichbaren

Renten gibt. Eine Gleichartigkeit von Leistungen könnte dann faktisch in keinem Fall angenommen werden, so dass in der Praxis kein Raum für eine Gleichstellung nach Artikel 5 bliebe.

Wenn bzw. soweit nicht von einer Gleichstellung ausgegangen wird, kann sich die damit verbundene Versicherungspflicht für betroffene Personen positiv darstellen, da sie mit dem Erwerb von Rentenansprüchen einhergeht. Es gibt jedoch auch andere Konstellationen, in denen die Versicherungspflicht in der AdL gerade als Belastung oder sogar mittelbare Diskriminierung eingeordnet werden könnte. Daher wird die Frage der Gleichstellung mitgliedstaatlicher Renten im Rahmen des § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG nachfolgend noch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung betrachtet.

4 Auswirkungen des europarechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes

Hinsichtlich des Zwecks des Gleichstellungsgrundsatzes aus Artikel 5 ist nämlich auch zu beachten, dass er aus der Rechtsprechung des EuGH zum allgemeinen europarechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hervorgegangen ist und dass ihn diese Grundlagen auch weiter prägen [25].

Artikel 5 ist somit selbst auch ein besonderer Ausdruck des in Artikel 4 niedergelegten Gleichbehandlungsgrundsatzes, der auch mittelbar bzw. indirekt diskriminierende Voraussetzungen des nationalen Rechts verbietet; mithin zum Beispiel solche, die von Inländern leichter zu erfüllen sind als von Personen, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht haben [26].

Diesbezüglich werden auch vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes jedenfalls die Fälle anders zu bewerten sein, in denen abhängig Beschäftigte von ihrer Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV Gebrauch gemacht haben und eine mitgliedstaatliche vorzeitige Alters- oder Erwerbsminderungsrente aus einem Rentensystem für Arbeitnehmende beziehen. Unabhängig davon, ob diese Rente im konkreten Fall aus einem auf Teilabsicherung ausgerichteten System stammt (und damit auch unabhängig davon, ob ein solches in einem Mitgliedstaat existiert), erforderte hier der Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anwendung der Versicherungsfreiheit gemäß § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG. Denn auch bei vergleichbaren inländischen Erwerbsbiografien greift diese Vorschrift nicht, da, wie erwähnt, vorzeitige Alters- und Erwerbsminderungsrenten aus der GRV nicht von ihr erfasst werden (und im Übrigen auch in der GRV selbst nicht zu einer Versicherungsfreiheit führen). Hier bliebe es im Falle eines entsprechenden Rentenbezugs sowohl aus dem Inland als auch aus einem anderen Mitgliedstaat bei der ggf. bestehenden Möglichkeit einer Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag gemäß § 3 ALG.

Dagegen ist § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG, obwohl die Vorschrift unabhängig von Wohnort oder Staatsangehörigkeit gilt, ohne die Annahme einer Gleichstellung grundsätzlich geeignet, solche Personen zu benachteiligen, die ihre durch Art. 49 AEUV garantierte Niederlassungsfreiheit in Anspruch genommen und eine selbstständige Erwerbstätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausgeübt haben.

Denn diese würden, wenn sie infolge ihres Werdegangs eine auf Teilabsicherung gerichtete vorzeitige Altersrente oder Erwerbsminderungsrente aus einem anderen Mitgliedstaat beziehen, in eine andere Lage versetzt als eine im Übrigen vergleichbare Person, die ihre Berufslaufbahn im inländischen Geltungsbereich des ALG zurückgelegt hat und eine entsprechende Rente aus der AdL erhält. Während letztere Person mit Bezug ihrer Rente automatisch versicherungsfrei wird und somit weitere Beitragszahlungen weder leisten kann noch muss, wären Erstgenannte weiter versicherungspflichtig.

Zwar käme grundsätzlich eine Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag in Betracht, insbesondere nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. Abs. 4 Satz 1, Satz 2 Nr. 1, Satz 3 ALG bei Überschreiten der Grenze für sonstige Einkommen von regelmäßig 4.800 Euro jährlich. Da aber das Überschreiten der Einkommensgrenze gerade bei vorzeitigen Renten aus Teilabsicherungssystemen fraglich ist, hinge es vom Einzelfall ab, ob die Voraussetzungen einer Befreiung von der Versicherungspflicht erfüllt sind. Im Allgemeinen bliebe es, im Gegensatz zu nationalen Sachverhalten mit Renten aus der AdL, bei einer Versicherungspflicht und damit bei einer indirekten Benachteiligung der Beziehenden mitgliedstaatlicher Renten. Dass im Einzelfall die Voraussetzungen der auf eine Nichterfüllbarkeit der Wartezeit abstellenden Varianten in den §§ 2 bzw. 3 ALG erfüllt sein könnten, ändert an dieser grundsätzlich ungleichen Behandlung nichts.

4.1 Rechtfertigung möglicher Ungleichbehandlungen

Eine solche Ungleichbehandlung durch eine nationale Rechtsvorschrift kann jedoch gerechtfertigt sein, wenn mit ihr ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel verfolgt wird, sie geeignet ist, dessen Erreichung zu gewährleisten, und sie nicht über das hinausgeht, was hierzu erforderlich ist [27].

Es könnte daran gedacht werden, dass Regelungen zur Versicherungsfreiheit der Aufrechterhaltung einer möglichst umfassenden Versicherungspflicht dienen sollen,

um Belastungen des inländischen Alterssicherungssystems infolge des Ausfalls von Beitragszahlungen zu vermeiden. Grundsätzlich könnte das ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel im europäischen Sinne darstellen. Ein solches ist jedenfalls bei der Frage der Pflichtmitgliedschaft in einer Berufsgenossenschaft im Hinblick auf eine andernfalls erhebliche Gefährdung des finanziellen Gleichgewichts eines Systems der sozialen Sicherheit bejaht worden [28].

Es ist aber nicht anzunehmen, dass dies bei der vorliegenden Frage eine benachteiligende Anwendung zulasten derjenigen rechtfertigen kann, die ihr Recht auf Freizügigkeit ausgeübt haben. Denn hier geht es von vornherein schätzungsweise lediglich um eine verhältnismäßig kleine und begrenzte Zahl von Personen, von der das finanzielle Gleichgewicht der AdL nicht abhängt. Zudem ist die Versicherungsfreiheit nach § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG gerade bewusst aus einem Grund verankert worden, der notwendigerweise tendenziell eher eine Ausweitung denn eine Begrenzung der Fälle von Versicherungsfreiheit zur Folge hat, s. o.

4.2 Zielsetzung der Regelung in § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG

Allerdings wird mit dieser Vorschrift ein anderes Ziel verfolgt, das eine Ungleichbehandlung durch die Nichtanwendung der Versicherungsfreiheit rechtfertigen könnte. So dient § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG der Förderung der Hofabgabe, und damit einem Ziel, welchem die schon oben beschriebene wichtige sozial- und agrarpolitische Bedeutung im deutschen Rechtssystem zukommt. Da die Situation der von außen in das System der AdL eintretenden Beziehenden mitgliedstaatlicher Renten hierzu keinen Bezug aufweist und damit schon grundlegend eine andere ist, erscheint eine ungleiche Behandlung an dieser Stelle durchaus möglich bzw. gerechtfertigt.

Zudem wurde die AdL als gesetzliches Rentensystem eingeführt, um wegen der angenommenen sozialen Schutzbedürftigkeit der in diesem System Pflichtversicherten die teilabsichernde Rente als zusätzliche Einnahmequelle zum Lebensunterhalt im Alter zu gewähren. Diese soll jedoch, wie oben erwähnt, grundsätzlich ergänzend (soweit nicht nach den gesetzlichen Vorschriften Hinzuverdienste anzurechnen sind) neben vorausgesetzten weiteren Einnahmequellen stehen, wie z. B. Erlösen aus der Veräußerung oder Verpachtung des landwirtschaftlichen Betriebes.

Führte nun von Amts wegen der Bezug einer mitgliedstaatlichen Rente zur Versicherungsfreiheit in der AdL, würde, ohne dass diese Rente einen Bezug zum landwirtschaftlichen Unternehmen und somit zu den Bedingungen des agrarsozialen Sicherungssystems der AdL aufweist, dem Landwirt/der Landwirtin der Zugang zu diesem extra für ihn/sie geschaffenen Teilabsicherungssystem versperrt; und dies obwohl, anders als beim Bezug einer vorzeitigen Alters- oder Erwerbsminderungsrente aus der AdL, Rentenleistungen aus der AdL noch nicht einmal in Anspruch genommen worden sind. Hier würden sich also durch eine ungleiche Behandlung die Möglichkeiten des nationalen Rechts überhaupt erst eröffnen.

Auch wäre es den Betroffenen im Falle einer Versicherungsfreiheit verwehrt, sich ohne Gefährdung einer späteren Rente aus der AdL eine parallele Einkommensquelle in Form einer Rente aus einem anderen Mitgliedstaat zu verschaffen. Sie müssten ggf. trotz eines bestehenden Rentenanspruchs auf den Bezug dieser mitgliedstaatlichen Rente verzichten, wollten sie mit Aufnahme der neuen unternehmerischen Tätigkeit in der inländischen Landwirtschaft auch in der AdL versichert sein.

Der betroffene Personenkreis würde darüber hinaus selbst dann, wenn es mangels Gleichstellung nicht zu einer Versicherungsfreiheit von Amts wegen käme, nicht generell in die Versichertengemeinschaft der AdL „gezwungen“. Denn für anderweitige Einnahmequellen, zu denen ausdrücklich auch von außerhalb der AdL bezogene Renten zählen, wurde eigens § 3 ALG geschaffen, der die Grenze, ab der Versicherte die Gemeinschaft verlassen können sollen, festlegt.

In dem für eine solche Befreiung von der Versicherungspflicht in § 3 Abs. 1 Nr. 1 ALG festgeschriebenen Mindesteinkommen von mehr als 4.800 Euro jährlich spiegelt sich zudem der dem ALG zugrunde liegende Gedanke der sozialen Schutzbedürftigkeit des grundsätzlich versicherungspflichtigen Personenkreises aus der Landwirtschaft wider. Wer diese Einkommensgrenze überschreitet, befindet sich auf einer anderen Ebene der Schutzbedürftigkeit und soll die Möglichkeit haben, sich von den Rechten und Pflichten der AdL lösen zu können.

Die heutige Mindesteinkommensgrenze wurde zum 01.04.2003 im Zusammenhang mit der gleichzeitigen Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 SGB IV eingeführt [29]. Sie liegt auch ungefähr im Bereich einer Altersrente aus der AdL nach langjähriger Beitragszahlung. Wer also bereits aus anderen Quellen Einkommen oder Erwerbsersatzeinkommen bezieht, welches annähernd die Höhe einer typischen AdL-Rente erreicht, kann darüber entscheiden, daneben noch im (zusätzlichen) System der Teilabsicherung gemäß ALG zu bleiben oder nicht.

Hier liegt es nahe, die Wertung hinter dieser – wegen § 3 Abs. 4 Satz 3 ALG ohnehin bereits grundsätzlich bei Leistungen ausländischer Träger bestehenden – Mög-

lichkeit auch auf all diejenigen zu übertragen, die als Erwerbsersatzeinkommen eine vorzeitige Alters- oder Erwerbsminderungsrente aus einem Mitgliedstaat beziehen.

Im Ergebnis wären diese Personen dann unabhängig von der Ausgestaltung ihrer mitgliedstaatlichen Rente mit Beziehenden von Renten sowohl aus Drittstaaten als auch aus der inländischen GRV gleich behandelt. Sie alle unterscheiden sich von den Rentenbeziehenden der AdL darin, dass sie gerade noch keine Rente aus der AdL beziehen, was auch für die Zukunft nicht durch eine Versicherungsfreiheit von Amts wegen verhindert werden können soll.

Insoweit stellt eine Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 3 ALG, die das Gestaltungsrecht der Versicherten für ihre Lebenssachverhalte und eine Inanspruchnahme der AdL berücksichtigt, ein angemessenes und letztlich auch das flexiblere Instrument dar.

Demnach wäre es auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung nicht geboten, mitgliedstaatliche vorzeitige Altersrenten oder Erwerbsminderungsrenten in größerem Umfang als oben zum Gleichstellungsgrundsatz beschrieben gleichzustellen.

5 Resümee

Der im Europäischen Sozialrecht verankerte Gleichstellungsgrundsatz (Artikel 5 VO (EG) Nr. 883/2004) ist auf solche Tatbestandsmerkmale nicht anwendbar, die ausschließlich national verwirklicht werden können.

Daher kann für die Versicherungsfreiheit nach § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG wegen der Besonderheiten der AdL angenommen werden, dass sie einer Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes nicht zugänglich ist. Denn die Vorschrift zielt nicht zuletzt darauf ab, Beziehende einer vorzeitigen Altersrente oder Erwerbsminderungsrente zu einer Unternehmensabgabe zu motivieren, und spiegelt damit das erklärte sozialpolitische Ziel der Bundesregierung wider, die Hofabgabe weiter zu fördern, um in Deutschland ansässigen Junglandwirten und Junglandwirtinnen die Bewirtschaftung zu ermöglichen. Der Bezug einer Rente aus einem anderen mitgliedstaatlichen System aber steht zu dieser agrarstrukturellen Überlegung des deutschen Gesetzgebers in keinem Zusammenhang.

Unterstellt man dagegen die Anwendbarkeit des Gleichstellungsgrundsatzes, so setzt eine Gleichstellung mitgliedstaatlicher Renten mit den fraglichen Renten der AdL die Gleichartigkeit dieser Leistungen voraus. Nach der Rechtsprechung des EuGH bedarf dies einer Vergleichbarkeit der Ziele, die durch die jeweiligen Renten und die sie einführenden Regelungen verfolgt werden.

Stellt man für die Renten der AdL zunächst allein darauf ab, dass es sich um ein auf Teilabsicherung der Versicherten angelegtes Rentensystem für Selbstständige und ggf. mitarbeitende Familienangehörige handelt, ergäbe sich eine Gleichstellung – und damit eine Versicherungsfreiheit in der AdL – beim Bezug von vorzeitigen Altersrenten oder Erwerbsminderungsrenten aus einem anderen EU- oder einem EFTA-Mitgliedstaat, wenn sie ebenfalls aus einem solchen System stammen. Sofern der Bezug einer solchen mitgliedstaatlichen Rente mitgeteilt bzw. festgestellt würde, träte dann die Versicherungsfreiheit kraft Gleichstellung unmittelbar und ggf. auch rückwirkend ein und endete bei einem Wegfall der mitgliedstaatlichen Rente.

Allerdings kann bei der Benennung des Zieles die übergeordnete agrarsoziale Bedeutung des § 2 Nr. 1 Buchst. c ALG und der AdL als Ganzes nicht außer Acht gelassen werden. Denn durch die vorzeitige Altersrente und die Erwerbsminderungsrente gemäß ALG wird über die Teilabsicherung von Selbstständigen hinaus zugleich auch (weiterhin) das Ziel der Förderung einer Hofabgabe und Betriebsnachfolge verfolgt.

Aufgrund dieses Zieles dürfte sich die Zahl der vergleichbaren und damit gleichzustellenden Renten in anderen Mitgliedstaaten gegen „Null“ verringern, sodass vermutlich selbst bei Bejahung einer grundsätzlichen Anwendbarkeit des Gleichstellungsgrundsatzes mangels Vergleichbarkeit mitgliedstaatlicher Renten letztlich kein Anwendungsbereich für eine Gleichstellung bliebe.

Hierin wäre aufgrund der zwischen den Sachverhalten bestehenden Unterschiede auch kein Verstoß gegen den europarechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu sehen. Im Ergebnis führt diese Auslegung vielmehr dazu, dass bei Bezug von vorzeitigen Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten aus anderen Mitgliedstaaten ebenso wie bei solchen Renten aus einem anderen inländischen Rentensystem als dem der AdL grundsätzlich Versicherungspflicht in der AdL bestünde. Hiervon könnten sich die betroffenen Personen bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 ALG auf Antrag befreien lassen. Damit haben es die Betroffenen im Wesentlichen selbst in der Hand zu entscheiden, ob sie angesichts ihrer weiteren Einkommensquellen aus grenzüberschreitenden Sachverhalten weiterhin der Absicherung in der AdL bedürfen.

Ass. jur. Jan Steven Pabst
Ass. jur. Sabine Büntig
SabineBuentig@web.de

Quellen

[1] Vgl. Artikel 4a des Qualifizierungschancengesetzes vom 18.12.2018, BGBl. Teil I Nr. 48 vom 21.12.2018 (S. 2651 ff.); sowie zu den Änderungen im Überblick Büntig/Ahmann, in: SdL 2019 Heft 1/2, S. 11 ff., abrufbar unter: https://www.svlfg.de/mediencenter.

[2] Alle §§ ohne Gesetzesbezeichnung sind im Folgenden solche des ALG.

[3] Die Anwendbarkeit deutschen Rechts auf den Sachverhalt wird hierbei unterstellt.

[4] Im Folgenden ist zum einen mit „Verordnung“ diese Verordnung gemeint und es sind zum anderen Artikel ohne Angabe des Rechtsakts solche dieser Verordnung.

[5] Soweit deren persönlicher Anwendungsbereich nach Artikel 2, ggf. bei Drittstaatsangehörigen i. V. m. der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010, eröffnet ist.

[6] Im Folgenden zusammenfassend Mitgliedstaaten genannt.

[7] Schuler in: Fuchs, EuSozR, Art. 5 Rn. 6.

[8] GRA SGB VI, Veröffentlichungsstand 12.11.2019, § 5 Anm. 5.1.3.

[9] GRA SGB VI, Veröffentlichungsstand 12.11.2019, § 5 Anm. 5.1.1; Hauschild in: Hauck/Noftz, EU-Sozialrecht, 03/15, Art. 5 Rz. 19.

[10] BGBl. I S. 2651 (Nr. 48).

[11] BT-Drs. 19/6146, S. 28.

[12] Vgl. nur BT-Drs. 19/6146, S. 13 f.: „Der Koalitionsvertrag vom 12. März 2018 enthält das Bekenntnis von CDU/CSU und SPD zum eigenständigen agrarsozialen Sicherungssystem. Somit gilt es zum einen, bei einem Wegfall der Hofabgabeverpflichtung die finanzielle Ausgestaltung des agrarsozialen Sicherungssystems zu stabilisieren und zu stärken, und zum anderen, Maßnahmen zu ergreifen, um die agrarstrukturellen Ziele weiterhin zu erreichen. Um auch nach Wegfall der Hofabgabeverpflichtung den vom Bundesverfassungsgericht bestätigten agrarstrukturellen Zielen gerecht werden zu können, sind zudem anderweitige Anreizsysteme zur Unternehmensübergabe und -neugründung erforderlich. Dazu gehören zum einen zielgerichtete Fördermaßnahmen für Junglandwirte, die der Vielfalt der regionalen Agrarstruktur in Deutschland Rechnung tragen. Zum anderen sind spezielle Beratungsangebote für ältere Landwirte notwendig, die ihr Unternehmen abgeben wollen.“

[13] BSG, Urteil vom 04.06.2019, Az. B 12 KR 14/18 R, Rn. 21; Hauschild, a. a. O., Art. 5 Rz. 2.

[14] Schuler, a. a. O., Art. 5 Rn. 8.

[15] Die weitere Prüfung dürfte aber auch dann nicht zu einem unterschiedlichen Ergebnis führen, wenn sie sich statt auf eine „gleichartige Leistung“ auf einen „entsprechenden Sachverhalt“ bezöge, vgl. Generalanwalt Bot, Schlussantrag vom 12.11.2015, Rs. C-453/14 (Knauer) Rn. 55.

[16] Auch wenn diese nicht in letzter Konsequenz bindend sind, vgl. EuGH, Urteil vom 30.05.2018, Rs. C-517/16.

[17] St. Rspr. des EuGH, vgl. Urteil vom 21.01.2016, Rs. C-453/14 (Knauer) Rn. 27.

[18] JurisPK-SGB I, 3. Aufl., Bokeloh, Stand 15.03.2018, Art. 51 Rn. 20.

[19] EuGH, Urteil vom 21.01.2016, Rs. C-453/14 (Knauer) Rn. 33; jurisPK-SGB I, 3. Aufl., Otting, Stand 15.03.2018, Art. 5 Rn. 19.

[20] Vgl. Schuler, a. a. O., Art. 5 Rn. 6.

[21] EuGH, Urteil vom 05.12.2019, Rs. C-398/18 (Bocero Torrico) Rn. 36; Urteil vom 21.01.2016, Rs. C-453/14 (Knauer) Rn. 33 f.

[22] EuGH, Urteil vom 21.01.2016, Rs. C-453/14 (Knauer) Rn. 35 f.

[23] Vgl. EuGH, Urteil vom 15.03.2018, Rs. C-431/16 (Blanco Marqués) Rn. 55.

[24] Vgl. auch BVerfG, Beschluss vom 23.05.2018, Az. 1 BvR 97/14 und 1 BvR 2392/14, Rn. 100.

[25] JurisPK-SGB I, 3. Aufl., Otting, Stand 15.03.2018, Art. 5 Rn. 8.

[26] Vgl. EuGH, Urteil vom 05.12.2019, Rs. C-398/18 (Bocero Torrico) Rn. 39 ff.

[27] EuGH, Urteil vom 05.12.2019, Rs. C-398/18 (Bocero Torrico) Rn. 43.

[28] EuGH, Urteil vom 05.03.2009, Rs. C-350/07 (Kattner Stahlbau GmbH) Rn. 85.

[29] Vgl. SVLFGRecht©, Stand: November 2020, § 3 ALG (abrufbar unter: https://www.svlfg.de/para-3-adl) und BT-Drs. 15/202.