



Bundeskonferenz 2014: "Schritt für Schritt jungen Menschen Chancen geben!
Mit Rheuma gut arbeiten"

Arbeitsgruppe Arbeitsfähigkeit ermöglichen und erhalten

Moderation: Sandra Frobel, Rehabilitationsfachberaterin, Deutsche Rentenversicherung Westfalen



Sandra Frobel, Deutsche Rentenversicherung Westfalen, während ihres Vortrags bei der BUKO 2014

Fallbeispiel:

Simon ist 23 Jahre alt und hat seit seinem 14. Lebensjahr die Diagnose Lupus Erythematoses. Durch gute Therapien konnte er – trotz wiederholter Fehlzeiten - fast beschwerdefrei mit 18 Jahren seinen Realschulabschluss machen und fand eine Ausbildungsstelle zum Mechatroniker. Er konnte die Ausbildung in der vorgegebenen Zeit abschließen und sein ausbildender Betrieb übernahm ihn danach. Zu diesem Zeitpunkt war er nahezu beschwerdefrei und konnte alle täglichen Anforderungen seines Berufes bewältigen. Nun hat er seit einem halben Jahr vermehrt Probleme im Alltag. Vor allem kommt eine Gelenkbeeinträchtigung hinzu, die er so früher nicht hatte und ihm viele Tätigkeiten auf der Arbeit nahezu unmöglich machen. Es wurde ihm geraten einen Schwerbehindertenausweis zu beantragen, eine Reha zu machen. Sein Arbeitgeber tritt wiederholt an ihn heran, weil die Arbeitsleistung aus dessen Sicht unzureichend ist und es wurde ihm bereits ein Betriebswechsel nahegelegt.



Bundeskonzferenz 2014: "Schritt für Schritt jungen Menschen Chancen geben!
Mit Rheuma gut arbeiten"

Lösungsvorschlag zum Fallbeispiel „Simon“

Folgende Schritte können hilfreich sein, um Simons Situation adäquat zu begegnen:

1. Einen **Facharzt (Rheumatologen)** hinzuziehen und die Verschlechterung der gesundheitlichen Situation besprechen. Welche Möglichkeiten/Chancen/Risiken sieht der Arzt? In diesem Kontext unbedingt besprechen: Inwieweit macht eine **> medizinische Rehabilitation** Sinn? Die **> medizinische Rehabilitation** kann auch eigeninitiativ von Simon beantragt werden. Die Antragsformulare gibt es auch im Internet, zum Beispiel auf den Seiten der Deutschen Rentenversicherung. Es handelt sich um die Formulare **G100** und **G110**.

2. Es kann ein Gespräch mit dem **>Betriebsarzt** gesucht werden. Dieser kennt die Rahmenbedingungen und Anforderungen des Arbeitsplatzes und kann somit einschätzen, inwieweit Simon den Anforderungen mit seiner Erkrankung standhalten kann und wo ggf. Modifikationen/Anpassungen erforderlich sind. Inwieweit diese von Arbeitgeberseite getragen werden können, sollte dann in einem gemeinsamen Gespräch erörtert werden; bestenfalls im Rahmen eines **>Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)**. Alle Betriebe sind lt. §84 Abs.2 SGB IX dazu verpflichtet, Mitarbeitern ein **>BEM** anzubieten, wenn diese länger als 6 Wochen im Jahr krankheitsbedingt fehlen. Das **>BEM** dient dazu, Arbeitsplätze von erkrankten Mitarbeitern zu erhalten und ggf. gesundheitlich geeignet zu gestalten. Die Durchführung eines **>BEMs** ist aber keine Garantie, dass der Arbeitsplatz auch tatsächlich erhalten werden kann. Mögliche Ansprechpartner diesbezüglich im Betrieb können der **>Betriebsrat**, die **>Schwerbehindertenvertretung** oder – falls vorhanden – die **>betriebliche Sozialberatung** sein.

3. Simon kann darüber nachdenken, beim **>Versorgungsamt** einen **>Schwerbehindertenausweis** zu beantragen. Wird ein Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt, würde Simon unter einem besonderen Kündigungsschutz stehen (es gibt noch weitere Auswirkungen, die jedoch an dieser Stelle nicht benannt werden). Der Arbeitgeber könnte ihn dann nur mit Zustimmung des **>Integrationsamts** kündigen. Das **>Integrationsamt** würde in diesem Fall sorgsam prüfen, ob es wirklich keine Möglichkeit gibt, Simon gesundheitlich geeignet im Betrieb weiterzubeschäftigen. Hier würde auch geprüft, ob ein **>BEM** durchgeführt wurde. Wird ein Grad der Behinderung von mindestens 30 festgestellt, so hätte Simon die Möglichkeit, über die **>Agentur für Arbeit** eine Gleichstellung zu beantragen, damit auch hier der besondere Kündigungsschutz greift.

4. Grundsätzlich empfiehlt es sich für Simon, einen **>Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (G100 und G130)** zu stellen. Diesen Antrag kann er bei der **Deutschen Rentenversicherung** oder der **Agentur für Arbeit** (sowie allen anderen Kostenträgern) stellen – die Zuständigkeit wird von den Kostenträgern geprüft und der Antrag innerhalb einer festgesetzten Frist weitergeleitet. **>Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** werden bewilligt, wenn von Seiten der Sozialmediziner festgestellt wird, dass Simon seine berufliche Tätigkeit aufgrund seiner Erkrankung nur noch <3 Stunden täglich ausführen kann. **>Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** können sowohl von Personen beantragt werden, die sich noch im Arbeitsverhältnis befinden, als auch von Personen, die ihr Arbeitsverhältnis verloren haben.



Bundeskonzferenz 2014: "Schritt für Schritt jungen Menschen Chancen geben!
Mit Rheuma gut arbeiten"

Das Leistungsspektrum ist sehr vielschichtig. Es gibt:

- arbeitsplatzerhaltende Maßnahmen (z.B. Arbeitsplatzausstattung, Möglichkeiten innerbetrieblicher Umsetzung, Zuwendungen an den Arbeitgeber -> z.B. Eingliederungszuschüsse)
- Ausbildung/Weiterbildung/Qualifizierung/Umschulung
- Hilfen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz (z.B. Integrationsmaßnahmen, Beauftragung des Integrationsfachdienstes)
- Kraftfahrzeughilfe
- und mehr.

Zunächst werden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben „dem Grunde nach“ bewilligt; dann erfolgt ein Gespräch bei dem/der zuständigen RehaBerater/in, um im konkreten Einzelfall zu besprechen, welche Leistungen in Frage kommen.

Im Fall von Simon könnte zunächst geprüft werden, ob und welche Möglichkeiten es gibt, den konkreten Arbeitsplatz zu erhalten. Sollte dies nicht möglich sein, kann darüber nachgedacht werden, inwieweit eine gesundheitlich geeignete berufliche Neuorientierung erforderlich ist.

5. Auch ohne die Beantragung von konkreten Leistungen könnte im Fall von Simon der **>Integrationsfachdienst** bzw. das **>Integrationsamt** unterstützend hinzu gezogen werden. Diese Institutionen werden unterstützend bei dem Erhalt von Arbeitsplätzen schwerbehinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen tätig. Sie beraten beispielsweise hinsichtlich einer innerbetrieblichen Umsetzung oder führen eine technische Beratung durch.

Lösungsvorschlag:

Sandra Frobel, Rehabilitationsfachberaterin, Deutsche Rentenversicherung Westfalen