

SOZIALVERBAND

VdK

RHEINLAND-PFALZ



**Dezember 2020 /
Januar 2021**

**Leidensgerechte
Arbeitsplatzgestaltung**

Impressum

Inhalte: Moritz Ehl

Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e. V., Kaiserstraße 62, 55116 Mainz

E-Mail: rheinland-pfalz@vdk.de

Internet: www.vdk.de/rheinland-pfalz

© Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz, November 2020

Die Inhalte wurden sorgfältig erarbeitet. Es kann jedoch keine Gewährleistung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen werden.

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	4
2.1 Durchführung eines BEM-Verfahrens	4
2.2 Beweislast	6
3. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers	6
3.1 Fürsorgepflicht.....	6
3.2 Umbesetzung	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.3 Teilzeitarbeit	8
3.4 Veränderter Arbeitsablauf	10
3.5 Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung	10
4. Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung	11
4.1 Allgemeines	11
4.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	12
4.3 Hilfsmittel.....	12
4.4 Umschulung.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
5. Besonderheiten bei psychischen Erkrankungen	13

1. Einleitung

Die wenigsten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen sich mit dem Gebiet der „leidensgerechten Arbeitsplatzgestaltung“, bevor sie selbst chronisch erkranken oder eine Behinderung erwerben. Doch spätestens dann ist es wichtig, seine Rechte zu kennen und gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen zu können.

Auch wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter über längere Zeit durchgängig oder immer wieder erkrankt ist, gibt es diverse Möglichkeiten, den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit so anzupassen, dass ein Weiterarbeiten trotz gesundheitlicher Einschränkungen möglich ist. Während es früher in manchen Unternehmen Standard war, Beschäftigte nach Möglichkeit in Frührente zu schicken, hat sich die Arbeitswelt und auch das Sozialversicherungssystem mittlerweile stark gewandelt. Dazu kommen technische Fortschritte, differenziertere Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, und in vielen Unternehmen auch ein gewachsenes Bewusstsein dafür, dass es sich lohnen kann, ältere Beschäftigte mit ihrer Erfahrung im Betrieb zu halten, besonders in Zeiten des Fachkräftemangels.

Es ist aber auch klar, dass Arbeitsbedingungen und Veränderungen des Arbeitsplatzes immer das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind. Deshalb sollte man die eigenen Rechte und Pflichten sowie die des Arbeitgebers kennen und konkrete Überlegungen anstellen, wie die weitere Beschäftigung aussehen kann, um den eigenen Arbeitsplatz leidensgerecht anpassen zu können.

2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

2.1 Durchführung eines BEM-Verfahrens

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krankheitsbedingt fehlt, am Stück oder auch in mehreren Abschnitten, muss ihnen Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten werden.

Die Verpflichtung der Arbeitgeber, ein solches BEM-Verfahren anzuleiten, ergibt sich aus dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX):

§ 167 SGB IX - Prävention

(2) ¹Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen

Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).²Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. ³Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. [...]

Dahinter steht die Überzeugung, dass in vielen Fällen aus einer vermeidbaren, durch den Beruf ausgelösten Krankheit eine Erwerbsminderung oder Arbeitslosigkeit wird, wenn man die auslösenden Faktoren nicht verändert. Im Verfahren können die erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Bedürfnisse äußern, sodass weitere Fehlzeiten oder gar der Jobverlust verhindert werden kann.

Für den Arbeitgeber besteht zwar eine Verpflichtung, ein BEM anzubieten. Die Angestellten sind aber nicht verpflichtet, dieses Angebot auch anzunehmen. Ein BEM kann ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden.

Es muss immer mitbedacht werden, dass ein Arbeitgeber im BEM-Gespräch auch viele Details über die Erkrankung seiner Mitarbeitenden erfahren kann, besonders wenn eine negative Gesundheitsprognose gestellt wurde. Diese Informationen können eine krankheitsbedingte Kündigung erleichtern. Wer also das Gefühl hat, ohnehin auf der „Abschussliste“ zu stehen, oder von seinem Arbeitgeber keine Kooperation erwartet, sollte erwägen, das BEM abzulehnen. Dies stellt keine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung dar!

Das BEM besteht in erster Linie aus einem oder mehreren Gesprächen, an denen neben Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite auch Mitglieder des Betriebs- oder Personalrats sowie bei Schwerbehinderten auch die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Unter Umständen können auch Betriebsärztinnen oder Betriebsärzte beteiligt werden, in manchen Unternehmen gibt es auch ein eigens gegründetes festes BEM-Team oder eine Zusammenarbeit mit einem internen oder externen Disability Management.

Es handelt sich im besten Fall um einen Suchprozess, wie der bestehende Arbeitsplatz besser gestaltet werden kann und wie die weitere Beschäftigung aussehen soll. Die oder der Beschäftigte muss Vorschläge machen, wie der Arbeitsplatz ausgestaltet und welche Tätigkeiten ausgeführt werden können und welche Bedingungen erfüllt sein müssen. Je nachdem kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in diesem Prozess auch die Umsetzung auf einen anderen, leidensgerechten Arbeitsplatz verlangen.

Jede in Betracht kommende Einsatzmöglichkeit muss betrachtet werden. Es besteht kein Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz oder bestimmte Maßnahmen. Letztlich kann der Arbeitgeber Mitarbeitende im Rahmen seines Direktionsrechts auf jeden leidensgerechten Arbeitsplatz verweisen.

Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden wieder in den Betrieb zurückkehren können und nicht erneut erkranken. Aber auch Prozessveränderungen, die allen Angestellten die Arbeit leichter machen, können aus einem BEM-Verfahren hervorgehen.

Möglicherweise ist auch eine stufenweise Wiedereingliederung notwendig, damit die kranke Arbeitnehmerin oder der kranke Arbeitnehmer nicht gleich wieder voll belastet wird, sondern eine schrittweise Gewöhnung erfolgen kann. Häufig wird die Wiedereingliederung innerhalb eines Monats nach einer medizinischen Reha durchgeführt, wobei man weiter Krankengeld oder Übergangsgeld erhält und nach dem Plan der behandelnden ÄrztInnen über mehrere Wochen hinweg schrittweise die Arbeitsstunden erhöht.

2.2 Beweislast

Die Durchführung eines BEM hat große Auswirkungen, falls es zu einer Kündigung und daraufhin zum Rechtsstreit kommen sollte. Denn eigentlich ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in der Nachweispflicht, dass im Unternehmen ein leidensgerechter Arbeitsplatz existiert.

Das gilt insbesondere, wenn man nur noch wenige Tätigkeiten ausüben kann. Wenn beispielsweise ein Steinmetz nur noch als Pförtner beschäftigt werden kann, muss er beweisen können, dass auch tatsächlich ein Arbeitsplatz als Pförtner im Unternehmen existiert und frei ist. Nur in diesem Fall muss der Arbeitgeber ihn auch als Pförtner weiterbeschäftigen.

Wenn aber der Arbeitgeber seine Verpflichtung verletzt, ein BEM einzuleiten, und gleich eine krankheitsbedingte Kündigung ausspricht, kehrt sich diese Beweislast um. In einem Kündigungsschutzprozess muss dann also der Arbeitgeber nachweisen, dass keine leidensgerechte Weiterbeschäftigung der erkrankten Mitarbeiterin oder des erkrankten Mitarbeiters möglich gewesen wäre, und dass alle möglichen Alternativen ausgeschöpft wurden. Das ist schwer zu bewerkstelligen, vor allem in großen Unternehmen.

3. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

3.1 Fürsorgepflicht

Zu den gegenseitigen Verpflichtungen, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber beim Abschluss eines Arbeitsvertrages eingehen, zählt insbesondere die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Er muss auf die Rechte und Interessen der Beschäftigten Rücksicht nehmen und insbesondere Vorkehrungen für Gesundheitsschutz und Unfallverhütung zu treffen. Dazu gehört die Ausgestaltung der Geschäftsräume, Bereitstellung von Schutzkleidung, aber auch die Aufklärungspflicht über Gesundheitsgefahren, die

Verhinderung von Überanstrengung und aktuell besonders der Infektionsschutz während der Corona-Pandemie.

In anderen Worten: es ist die Pflicht des Arbeitgebers, Arbeitsbedingungen herzustellen, die keine Gesundheitsgefahr für die Beschäftigten darstellen. Dies gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nicht nur für solche mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen.

3.2 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Besonders für chronisch kranke oder behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt zudem, dass ihnen der Arbeitgeber einen „leidensgerechten Arbeitsplatz“ zur Verfügung stellen muss, an dem die gestellten Aufgaben trotz der gesundheitlichen Einschränkungen ausgeführt werden können.

Für schwerbehinderte Menschen ist dies im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) genauer definiert:

§ 164 SGB IX - Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(2) ¹Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. ²Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. [...]

(4) ¹Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
 2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
 3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
 4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
 5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. [...]
- ³Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamten-rechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) ¹Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. ²Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. ³Schwerbehinderte Menschen haben

einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

Es ist auch Teil der Pflicht eines Arbeitgebers, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass man seinen Fähigkeiten entsprechend angemessen tätig sein kann. Das kann organisatorische Änderungen oder angepasste Arbeitsmittel bedeuten, sodass der bisherige Arbeitsplatz umgestaltet wird, aber auch die innerbetriebliche Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder die Zuweisung anderer Tätigkeiten.

Die Schaffung eines gänzlich neuen (Schon-)Arbeitsplatzes für erkrankte Angestellte ist dem Arbeitgeber nicht zuzumuten. Arbeitgeber sind also auch nicht verpflichtet, für den erkrankten Mitarbeiter oder die erkrankte Mitarbeiterin einen bereits besetzten Schonarbeitsplatz „freizukündigen“.

Dies entspricht auch dem Willen des Gesetzes, das ebenfalls eine Zumutbarkeitsklausel enthält. Wenn es für die Arbeitgeber unzumutbar oder mit unverhältnismäßig hohem Aufwand verbunden wäre, die oder den Angestellten leidensgerecht weiter zu beschäftigen, kann auch eine Kündigung gerechtfertigt sein. Was genau als zumutbar gilt, kann nur im Einzelfall entschieden werden.

Die Umbesetzung auf eine andere Stelle, mit anderen Aufgaben und Anforderungen, kann für die Beschäftigten natürlich auch eine niedrigere Entlohnung zur Folge haben. Hier gibt es keinen Bestandsschutz, sondern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss sich mit einem für die neue Stelle üblichen Gehalt abfinden.

3.3 Teilzeitarbeit

Auch die Umstellung von einer Vollzeitstelle auf Teilzeit kann ein Weiterarbeiten ermöglichen.

Zu unterscheiden ist Recht auf Reduktion der Arbeitszeit, zeitlich unbegrenzt, von der sogenannten Brückenteilzeit. Beide sind für sämtliche Beschäftigte, mit oder ohne Erkrankung oder Behinderung, im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) festgelegt. Im TzBfG ist übrigens auch ein Benachteiligungsverbot festgehalten. In Teilzeit Arbeitende dürfen nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte.

Zudem gilt für schwerbehinderte Beschäftigte ein umfassenderer Anspruch auf Teilzeit, der sich aus dem unter Punkt 3.2 zitierten § 164 SGB IX ergibt.

Die dauerhafte Reduktion der Arbeitszeit kann jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen beantragen. Wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat, kann er nur sehr begrenzt widersprechen. Es besteht dann allerdings kein Anspruch darauf, nach einiger Zeit wieder aufzustocken.

§ 8 TzBfG - Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) ¹Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. ²Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) ¹Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. ²Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen. (...)
- (6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Wenn man jedoch nur für einen festgelegten Zeitraum die Arbeitszeit reduzieren und danach wieder im gewohnten Umfang tätig sein möchte, kann man das Instrument der sogenannten „Brückenteilzeit“ wahrnehmen.

Es bietet sich beispielsweise bei zeitlich begrenzter, hoher Belastung im privaten Bereich an (häusliche Pflegetätigkeit, Kindererziehung), aber auch wenn man nach einer schweren Erkrankung oder einem Unfall noch nicht wieder voll belastbar ist. Man muss jedoch keine bestimmten Gründe erfüllen und diese auch nicht dem Arbeitgeber angeben, um in Brückenteilzeit zu gehen.

Jedoch ist man in der Höhe der Teilzeit für den beantragten Zeitraum festgelegt. Nach Ende der Brückenteilzeit muss man zudem mindestens ein Jahr lang warten, bis man eine weitere Brückenteilzeit beantragen kann.

§ 9a TzBfG - Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

- (1) ¹Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. ²Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. ³Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. (...)
- (4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen. (...)
- (5) ¹Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit

nach Absatz 1 zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. (...)

3.4 Veränderter Arbeitsablauf

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite können im Übrigen frei Vereinbarungen über eine Veränderung des Arbeitsablaufs treffen, ob im BEM-Gespräch oder als individuelle Abmachung, sofern die Bedingungen von Arbeitsschutz, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Es bietet sich an, als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter konkrete Vorschläge zu machen, wie der Arbeitsablauf leidensgerecht verändert werden kann.

Eine solche Vereinbarung kann beispielsweise der Verzicht auf Einsatz einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in Nachtschichten oder generell in Schichtarbeit sein. Auch eine freiere Gestaltung der Arbeitszeiten oder die Erledigung der Tätigkeiten im Homeoffice ist denkbar. Chronisch kranken Mitarbeitenden können auch häufigere oder spontan wählbare Pausen zugestanden werden (etwa bei Krankheiten wie Diabetes oder Narkolepsie).

Der Arbeitgeber kann über sein Direktionsrecht auch verfügen, dass erkrankte Beschäftigte nur noch in bestimmte Arbeitsbereiche eingeteilt werden, etwa ohne Kundenkontakt, in einem Einzelbüro, ohne Zugluft, an einem wärmeren oder kühleren Arbeitsplatz oder ohne Lärmbelastung.

Eine Veränderung des Arbeitsablaufs wäre auch der Einsatz einer unterstützenden Software, eine Umorganisation von Meetings oder die Abgabe gewisser Tätigkeiten.

3.5 Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

Es ist Sache des Arbeitgebers, geeignete Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, damit die Tätigkeit ohne Beeinträchtigung oder Gesundheitsgefährdung ausgeübt werden kann. Dies betrifft nicht nur Schreibtisch, Bürostuhl und Computer, sondern auch die Umgebungsfaktoren wie Beleuchtung, Arbeitsraum, Temperatur und Geräuschpegel.

Somit ist auch die ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes zunächst vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Das beginnt bei individuell einstellbaren Sitzen und Tischen, welche mittlerweile als Standard gelten. Hierzu existieren auch DIN-Normen, die beispielsweise geeignete Stühle definieren.

Bei muskulären und Skeletterkrankungen kann auch häufigerer Positionswechsel notwendig sein, sodass beispielsweise ein elektrisch höhenverstellbarer Schreibtisch zum abwechselnden Arbeiten im Sitzen und Stehen erforderlich wird. Auch diese Anschaffung wird mittlerweile durch die Rentenversicherer nicht mehr übernommen,

da sie es einer „zeitgemäßen Arbeitsplatzausstattung“ zurechnen, die durch den Arbeitgeber gestellt werden muss.

Auch andere Arbeitsmittel wie einstellbare Bedienelemente, ergonomisch geformte Tastaturen und Mäuse oder die Bildschirmbrille müssen durch den Arbeitgeber bereitgestellt oder bezuschusst werden, wenn sie an Arbeitsplätzen üblich sind. Nur besondere Spezialanfertigungen oder auf spezifische Erkrankungen abgestimmte Hilfsmittel wie beispielsweise ein orthopädischer Bürostuhl wegen eines Bandscheibenvorfalles können durch die gesetzliche Rentenversicherung übernommen werden, siehe dazu Punkt 4.3.

4. Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung

4.1 Allgemeines

Es gilt der Grundsatz „Reha vor Rente“, wonach erkrankte Menschen und solche mit Behinderung möglichst in Arbeit gehalten werden sollen. Daher werden Leistungen insbesondere der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt, wenn sie das „vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben“ verhindern oder zumindest verzögern können. Auch wenn man eine Erwerbsminderungsrente beantragt, wird zunächst geprüft, ob durch eine Rehabilitation oder andere Leistungen eine Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit möglich ist. Nicht zuletzt kommen für Personen, die nicht mehr in vollem Umfang leistungsfähig sind und aus gesundheitlichen Gründen eine Teilzeit-Tätigkeit mit einer Rentenzahlung kombinieren müssen, Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung in Betracht.

Die Voraussetzungen für eine medizinische Rehabilitation der Rentenversicherung sind verhältnismäßig gering. Wer in den letzten zwei Jahren mindestens sechs Monate mit Pflichtbeiträgen vorweisen kann, oder wer im Laufe seines Erwerbslebens bereits fünf Jahre mit Beiträgen belegt hat und von Erwerbsminderung bedroht ist, kann sie in Anspruch nehmen.

Zu den Leistungen der Rehabilitation gehören nicht nur die stationären Aufenthalte in einer Reha-Klinik oder ambulante Präventionsmaßnahmen, sondern auch einige andere Förderungen, insbesondere die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Hierzu müssen mindestens 15 Jahre an Beiträgen gezahlt worden sein, oder eine Rente wegen Erwerbsminderung drohen oder bereits gezahlt werden.

Reha-Leistungen können auch in Form eines „persönlichen Budgets“ zur Verfügung gestellt werden. Mit einem fest zugeteilten Geldbetrag kann man dann die nötigen Teilhabeleistungen selbst organisieren. Außerdem können Reisekosten, Sozialversicherungsbeiträge sowie eine Haushaltshilfe übernommen werden.

4.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Unter den Oberbegriff „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ (LTA) werden eine Reihe unterschiedlicher Hilfen zusammengefasst. Dazu gehören:

- Zuschüsse an Arbeitgeber, damit ein geeigneter Arbeitsplatz geschaffen oder eine Probebeschäftigung durchgeführt werden kann,
- Den persönlichen Bedürfnissen gerechte Arbeitsplatzausstattung, sofern nicht der Arbeitgeber zuständig ist, sowie Hilfsmittel zur Berufsausübung,
- Bildungsmaßnahmen, etwa im Rahmen der Berufsvorbereitung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Anpassung zur Aktivierung und Aktualisierung bestehender Kenntnisse, berufliche Umschulung in eine völlig neue Tätigkeit, sowie betriebliche Qualifizierung bei unterstützter Beschäftigung,
- Kostenzuschuss zu einem behindertengerechten Fahrzeug, wenn es für die Fahrt zum Arbeitsplatz erforderlich ist,
- Sowie weitere medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen und individuelle Beratung.

Weitere Leistungen werden durch das Integrationsamt erbracht, das die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterstützen soll. Hierzu zählen unter anderem:

- Beratung durch die Integrationsfachdienste, auch Beratung und Bezuschussung von Arbeitgebern,
- Beratung und ggf. Kostenübernahme bezüglich Arbeitsplatzausstattung und Hilfsmitteln (die Rehabilitationsträger sind jedoch vorrangig zuständig),
- Sowie eine Arbeitsassistenz, die behinderte Menschen durch die Erledigung von Hilfstätigkeiten unterstützt.

4.3 Hilfsmittel

Im persönlichen Bereich werden Hilfsmittel, die einer drohenden Behinderung vorbeugen oder eine bestehende Behinderung ausgleichen, grundsätzlich durch die Krankenkasse übernommen. Das betrifft beispielsweise Prothesen, Rollstühle, Hörgeräte oder ähnliches. Die Bereitstellung von Hilfsmitteln für berufliche Zwecke durch die Krankenkassen ist dagegen ausgeschlossen.

Wenn dagegen eine technische Hilfe oder ein persönliches Hilfsmittel notwendig ist, damit Versicherte trotz spezifischer gesundheitlicher Einschränkungen ihren Beruf ausüben können, kann es sich um eine LTA handeln. Hier sind zunächst die Rehabilitationsträger wie Rentenversicherung oder Arbeitsagentur zuständig, nachrangig auch das Integrationsamt.

Beispiele hierfür sind orthopädische Einlagen für Arbeitsschuhe, technische Geräte für Menschen mit Sehbehinderungen wie eine Braille-Zeile oder vergrößernde Lesegeräte, oder Induktionsschleifen für das Hörgerät schwerhöriger Beschäftigter.

Bei der Beantragung wird jedoch immer geprüft, ob nicht der Arbeitgeber verpflichtet wäre, ein Hilfsmittel bereitzustellen (wie etwa bei Bildschirmbrillen oder höhenverstellbaren Schreibtischen).

4.4 Umschulung

Sofern eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen seine bisherige Tätigkeit aufgeben muss, kann im Rahmen der LTA auch eine berufliche Neuorientierung gefördert werden, vor allem bei jüngeren Menschen.

Hierzu wird eine Vereinbarung mit einem Reha-Träger getroffen, wobei man seine persönlichen Wünsche und Vorstellungen einbringen kann. Eine Weiterbildung kann dann beispielsweise in einem Berufsförderungswerk, an einer Fachschule oder auch innerbetrieblich erfolgen. Sie sollte nach Möglichkeit mit einer Qualifikation abgeschlossen werden, also beispielsweise mit einer IHK-Prüfung.

Während der Dauer der Bildungsmaßnahmen kann Anspruch auf Übergangsgeld bestehen, sodass man auch finanziell abgesichert ist. Dazu muss man aber zuvor Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt haben.

5. Besonderheiten bei psychischen Erkrankungen

Seit Jahren steigt der Anteil der Krankheitstage und auch der Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen. Vielfach ist auch das Berufsleben Ursache oder kann mitverantwortlich gemacht werden, etwa bei Burn-Out, Suchterkrankungen, Depressionen oder Angststörungen. Somit ist gerade bei psychischen Erkrankungen die Einrichtung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes wichtig, um wieder gesund zu werden und eine baldige Wiedererkrankung zu verhindern.

Dies betrifft beispielsweise folgende Faktoren:

- Zeitdruck, Überlastung, Über- oder Unterforderung, organisatorische Mängel,
- Probleme in sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz bis hin zu Mobbing, Konflikte mit Vorgesetzten,
- Äußere Umstände wie Schichtarbeit, Temperaturen, Lärm, schlechte ergonomische Verhältnisse, zu starre Arbeitsgestaltung, einseitige Belastung.

Gerade bei Menschen, die über längere Zeit psychisch erkrankt sind, kann im Rahmen einer medizinischen Rehabilitation eine Belastungserprobung unter Aufsicht von Fachleuten aus den Bereichen Sozialmedizin, Arbeitserziehung oder Ergotherapie sinnvoll sein. Diese dient der (Wieder-)Heranführung Langzeiterkrankter an die Arbeitswelt, außerdem kann dadurch das körperliche und psychische Leistungsvermögen der oder des Erkrankten abgeklärt und Bedingungen für eine spätere berufliche Rehabilitation festgestellt werden.