



Leseprobe

Mitglieder der IG Metall können unsere Ratgeber kostenlos über die IG Metall Geschäftsstelle als PDF oder Broschüre anfordern.

WEGBEGLEITER

GESUNDHEIT

Wissenswertes rund um Wiedereingliederung,
Erwerbsminderung und Berufskrankheit

Impressum

Herausgeber:
IG Metall Vorstand
FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt
Telefon: 069 / 6693-0
Telefax: 069 / 6693-2843

Text:
Jürgen Reusch

Redaktion:
Nils Bolwig, Heinz Fritsche, Moriz Boje Tiedemann, Oliver Oster

Illustrationen:
zplusz

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH
Frankfurt am Main
www.zplusz.de

Druck:
Kuthal Print GmbH & Co. KG

August 2021

Alle Inhalte dieses Wegbegleiters wurden sorgfältig recherchiert und formuliert; eine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit ist dennoch ausgeschlossen.

Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

mehr als die Hälfte aller Beschäftigten glaubt nicht, dass sie ihre berufliche Tätigkeit bis zum 67. Lebensjahr ausüben können. Das ergab unter anderem die jüngste Beschäftigtenbefragung der IG Metall.



Wer heute Mitte 50 ist, hat meistens schon Jahrzehnte lang gearbeitet, nicht selten unter schlechten Arbeitsbedingungen. Die häufige Folge sind gesundheitliche Beeinträchtigungen und hiermit verbundene Einschränkungen der Leistungsfähigkeit. Langjährige hohe körperliche Belastungen und Dauerstress bleiben eben nicht ohne Folgen. Je älter man wird, umso deutlicher spürt man dies. Vielleicht fragst Du Dich manchmal, wie Du die Anforderungen aus Deiner Arbeit bis zur Altersrente durchhalten sollst. Vielleicht würdest Du gerne Deine Arbeitsbedingungen verbessern, bei der Arbeit etwas kürzertreten oder lieber heute als morgen ganz aufhören.

Ob und unter welchen Bedingungen das möglich ist, wollen wir Dir in dieser Broschüre aufzeigen. Auf den folgenden Seiten erläutern wir sechs verschiedene arbeits- und sozialrechtliche Möglichkeiten, die für Dich in Frage kommen könnten. Vom Wiedereinstieg in die Arbeit nach längerer Krankheit über die Pflege bis hin zu Berufskrankheiten haben wir das Wichtigste zusammengetragen. Dabei machen wir Dir jeweils Vorschläge, wie Du selbst aktiv werden kannst, um Deine Situation zu verbessern.

Leider sind die Vorschriften und Regelungen ziemlich kompliziert und die einzelnen Verfahren und Leistungen an ganz bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Eine intensive Einzelfallprüfung durch sachkundige Expertinnen und Experten ist daher in jedem Fall unbedingt zu empfehlen. Sprich daher auf jeden Fall mit Deinem Betriebsrat und/oder lass Dich von Deiner IG Metall Geschäftsstelle beraten, bevor Du konkrete Schritte unternimmst. Die kennen neben den entsprechenden Gesetzen und Verordnungen nicht nur tarifliche und betriebliche Sonderregelungen sondern auch viele der wichtigen Akteure vor Ort, zum Beispiel die Versichertenältesten der Deutschen Rentenversicherung.

Ob auf dem Wege der persönlichen Beratung oder durch professionellen Rechtsschutz, z. B. bei Streitigkeiten mit Sozialversicherungsträgern: Die IG Metall bietet Dir tatkräftige Unterstützung und ist für Dich da.

Dein



Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Worum es uns hier geht

- Bist Du 55 Jahre alt oder älter und fühlst Dich häufiger überlastet oder krank?
- Werden Deine Beschwerden besser, wenn Du von der Arbeit abschaltest, zum Beispiel am Wochenende oder im Urlaub?
- Würde es Dir besser gehen, wenn Du etwas kürzertreten könntest? Oder fühlst Du Dich vielleicht sogar so angeschlagen, dass Du lieber ganz aus dem Arbeitsleben ausscheiden möchtest, wenn Du Dir das finanziell leisten könntest?

Liebe Kollegin, lieber Kollege, wenn Dich solche Probleme beschäftigen, dann kann Dir dieser Wegbegleiter einige wertvolle Informationen liefern. Du kannst selbst etwas tun, um Deine Situation zu verbessern, beispielsweise die eine oder andere Leistung der Sozialversicherung in Anspruch nehmen. Die IG Metall berät und unterstützt Dich dabei.

Unser Tipp:

In dieser Broschüre geben wir Dir Ratschläge rund um das Thema Alter, Arbeitsfähigkeit, Berufskrankheit und Gesundheit. Dabei kannst Du in vielen Fällen auf die Unterstützung Deiner IG Metall bauen. Der Rechtsschutz der IG Metall bietet Mitgliedern sachkundige Beratung und notfalls auch kostenlose Prozessvertretung. Alle Mitglieder der IG Metall können den Rechtsschutz in Anspruch nehmen. Eine rechtliche Beratung ist nach Beitritt möglich. Rechtsschutz für eine Prozessvertretung gibt es ab einer Mitgliedschaft von drei Monaten. Die Expertinnen und Experten der IG Metall beraten und vertreten Mitglieder gegenüber ihrem Arbeitgeber, den Trägern der Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung in Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH.

Welche der rund 150 IG Metall Geschäftsstellen für Dich zuständig ist, steht auf Deinem Mitgliedsausweis.

Inhaltsverzeichnis

Seite 4 bis 7

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bereits länger als sechs Wochen am Stück krank oder innerhalb eines Jahres häufiger als insgesamt sechs Wochen kurzzeitig erkrankt? Dann kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement helfen, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsplatz zu erhalten.

Seite 8 bis 10

Den Grad der Behinderung feststellen

Was, wenn eine gesundheitliche Beeinträchtigung bleibt? Dann kann es sinnvoll sein, den Grad der Behinderung feststellen zu lassen.

Seite 11 bis 13

Erwerbsminderung und Erwerbsminderungsrente

Wer durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise erwerbsgemindert ist, kann eine Erwerbsminderungsrente beantragen.

Seite 14 und 15

Rehabilitation – Reha statt Rente

Maßgeschneiderte Rehabilitationsmaßnahmen (früher „Erholungskuren“) helfen, die Gesundheit und Erwerbsfähigkeit wiederherzustellen, z. B. nach schwerer Krankheit oder einem Unfall.

Seite 16 und 17

Stufenweise Wiedereingliederung

Nach schwerer Krankheit oder nach einem Unfall in Etappen wieder in den Job zurückfinden – das ist der Sinn der stufenweisen Wiedereingliederung.

Seite 18 bis 20

Berufskrankheit

Sollte die Erkrankung eine Berufskrankheit sein, kann das den Anspruch auf kostenlose Heilbehandlung oder sogar eine Rente bedeuten.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Was ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement?

Wenn Du sechs oder mehr Wochen innerhalb eines Jahres krank warst oder innerhalb eines Jahres häufiger als insgesamt sechs Wochen kurzzeitig krank warst, muss Dir der Arbeitgeber ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten.

Er muss etwas tun, um Deinen Arbeitsplatz zu erhalten und versuchen, Dir zu ermöglichen, Deiner Erwerbstätigkeit ohne weitere Gesundheitsgefährdung und möglichst ohne neue Erkrankungen nachzugehen (diese Regelung findet sich in § 167 Abs. 2 SGB IX).

Was habe ich davon?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement soll Dir dabei helfen, aus der Krankheitssituation herauszukommen, einer neuen Erkrankung vorzubeugen und Dir schließlich eine „leidensgerechte“ Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Das kann mit Therapie und Reha oder mit technischer und organisatorischer Umgestaltung Deines bisherigen Arbeitsplatzes verbunden sein. Auch Umschulung oder Fortbildung könnten eine Option sein, um Dir eine andere, weniger belastende Tätigkeit im Betrieb zu ermöglichen. Das BEM kann Dich auf diesem Wege vor einer krankheitsbedingten Kündigung bewahren.



Worauf muss ich beim BEM achten?

Wenn Dir ein BEM vorgeschlagen wird, muss der Arbeitgeber Dich umfassend über Ziel und Zweck des BEM informieren. Frage auch Deinen Betriebsrat, was er davon hält. In diesem Gespräch solltest Du in Erfahrung bringen:

- wie das BEM bei euch im Betrieb abläuft
- inwiefern der Betriebsrat selber aktiv wird
- wie die Gefährdungsbeurteilung Deiner Arbeit einbezogen wird
- welche betrieblichen und eventuell externen Stellen noch daran beteiligt sind
- was genau von Dir erwartet wird und
- wie der Datenschutz gewährleistet wird

Was bedeutet in dem Fall Datenschutz?

Welche Daten erhoben werden und wer darauf Zugriff haben darf, muss grundsätzlich in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein.

Lass Dir vom Betriebsrat erklären, welche Deiner persönlichen Daten im Verfahren erforderlich sein können und wie sichergestellt wird, dass diese nicht in unbefugte Hände geraten. Das BEM dient ausdrücklich nicht dazu, Krankendaten über Dich zu sammeln.

Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch, von Dir oder Deinem Arzt konkrete Befunde und Diagnosen zu erhalten und darf sie auch nicht verlangen. Für den Arzt gilt die Schweigepflicht. Dein Arzt, der Betriebsarzt oder auch der Medizinische Dienst der Krankenkasse, sie alle haben nur die Aufgabe festzustellen und mitzuteilen, ob Du arbeitsfähig bist oder nicht. Alles was im Laufe des BEM an medizinischen Informationen über Dich entsteht, kommt nicht in die Personalakte.

Es kann sinnvoll sein, dass Du selbst eine Beurteilung der Einschränkungen Deiner Arbeitsfähigkeit vornimmst und deren betriebliche Ursachen einschätzt.

Ratsam ist außerdem, selbst einige Vorschläge zu entwickeln, wie die Arbeitsbedingungen verändert werden müssten, um Deine Belastungen zu verringern. Nichts darf ohne Deine Einwilligung dokumentiert werden.

Wie läuft ein gutes BEM?

Gut ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, wenn alle Beteiligten zusammen mit Dir nach einem für Dich leistungs- und leidensgerechten Arbeitsplatz suchen. Welche Akteure genau beteiligt sind und wer was einbringt, sollte verbindlich in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein. Ein gut gestaltetes BEM zeichnet sich außerdem dadurch aus, dass es immer darauf angelegt ist, die krankmachenden Belastungen an Deinem Arbeitsplatz aufzudecken und so weit wie möglich zu beseitigen. Dabei muss jeder einzelne Schritt mit Dir abgestimmt werden. Gut ist ein BEM schließlich erst dann, wenn versucht wird, die für Dich geeigneten Therapien, Reha-Maßnahmen und Arbeitsplatzhilfen zu realisieren. Bei Bedarf und mit Deiner Zustimmung, sollten auch alternative Einsatzmöglichkeiten Deiner Arbeitskraft im Betrieb entwickelt werden.

Achtung: Nicht überall, wo BEM draufsteht ist auch Eingliederung drin!

Obwohl das BEM ein rechtlich klar regulierter Prozess ist, kommt es vor, dass Arbeitgeber vermeintliche BEM-Angebote unterbreiten, die den geforderten Qualitäts-Standards ausdrücklich nicht entsprechen. Hierzu gehören insbesondere sogenannte Krankenrückkehr- oder Fehlzeitengespräche, die von der Personalabteilung oder von Vorgesetzten anberaumt werden. Sie zielen meist nicht darauf ab, arbeitsplatzbezogene Gesundheitsrisiken aufzudecken oder geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu identifizieren, sondern werden durchgeführt um eine „Drohkulisse“ aufzubauen mit deren Hilfe die Anwesenheitsquote gesteigert werden kann. Gelegentlich werden sie auch zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung missbraucht. Deshalb solltest Du unbedingt als erstes mit Deinem Betriebsrat über das BEM sprechen.

Muss ich mich auf ein BEM einlassen?

Die Teilnahme an einem BEM ist freiwillig. Du brauchst auf den Vorschlag nicht einzugehen. Aber Du solltest dem Arbeitgeber keinen Vorwand für eine krankheitsbedingte Kündigung liefern. Entscheide nicht vorschnell. Sprich unbedingt zuerst mit dem Betriebsrat, der sowieso am BEM beteiligt werden muss. Falls Du schwerbehindert oder gleichgestellt bist, solltest Du auch mit der Schwerbehindertenvertretung Rücksprache halten. Soweit ein Vertrauensverhältnis besteht, kannst Du den Betriebs- oder Werkarzt hinzuziehen. Auch darüber solltest Du allerdings zuerst mit dem Betriebsrat sprechen.

Unser Tipp:

Für den Fall, dass es keinen Betriebsrat gibt, solltest Du Dich vor dem Gespräch unbedingt mit Deiner IG Metall in Verbindung setzen.

Der BEM-Prozess

Phase 1 – Vorbereitung

Information; Betriebsvereinbarung; Bildung eines BEM-Teams (Arbeitgeber oder Vertreter, Betriebsrat, SBV bei Schwerbehinderten/Gleichgestellten, evtl. Weitere)

Phase 2 – Verfahren einleiten

Handlungsbedarf erkennen, BEM anbieten

Erstkontakt: Anschreiben an Betroffene

Bei Ablehnung endet das BEM hier

Bei Einverständnis: BEM-Team und Betroffener treffen sich

Erstgespräch, Ausgangslage klären (Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsplatzbegehung)

Internen Sachverstand hinzuziehen: Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft, falls vorhanden: Sozial- und Suchtberatung

Ggf. externen Sachverstand hinzuziehen: z. B. Krankenkasse, Rentenversicherung, Gemeinsame Servicestellen der Reha-Träger, Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Arbeitsagentur

Phase 3 – Maßnahmen planen

Therapien, Rehabilitation absprechen

Organisatorische und technische Arbeitsplatzgestaltung

Eventuell Weiterbildung, Umschulung, Versetzung

Phase 4 – Maßnahmen umsetzen

Alle vereinbarten Maßnahmen realisieren

Deren Wirkung überprüfen

Dokumentieren und das Verfahren abschließen

Daten löschen

Wie hilft mir die IG Metall?

Die IG Metall informiert zum einen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen über ihre Rechte und Ansprüche. Sie unterstützt und qualifiziert die Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen, damit sie die ihnen vom Gesetzgeber zugedachte aktive Rolle beim BEM auch ausfüllen können.

Beispiele – Erleichterungen durch BEM:

- *Bauliche Umgestaltungen des Arbeitsplatzes durch Hebehilfen für das einfache Bewegen schwerer Lasten, höhenverstellbare Arbeitstische zur Schonung des Rückens, klappbare Sitze für kurze Erholungspausen, barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes u. ä.*
- *Auch eine bessere Arbeitsorganisation kann helfen. So wurden etwa in der Fließbandfertigung mancher Betriebe Arbeitsplätze geschaffen, an denen leistungsgeminderte Beschäftigte außerhalb des Takts, aber in ihrem gewohnten Arbeitsumfeld, Montagetätigkeiten verrichten und so ihr Erfahrungswissen weiter einbringen können.*
- *Ergebnis eines BEM können auch besondere Arbeitszeitregelungen sein z. B. individuelle Pausengewährung, Befreiung Älterer von der Nachtschicht u.a.m.*
- *Möglich sind auch Umschulungen und Weiterqualifizierung, um an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz im Betrieb weiter arbeiten zu können.*

Unser Tipp:

In einigen Branchen ist in den Manteltarifverträgen oder in spezifischen Tarifverträgen eine Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte geregelt. Mit dieser Verdienstsicherung wird Beschäftigten in der Regel ab dem 54. Lebensjahr das bis dahin erreichte Entgelt auch dann garantiert, wenn sie z. B. wegen Leistungsminderung, andere Tätigkeiten übertragen bekommen als bisher. Welche Regelungen für Dich zutreffen, weiß am besten Deine IG Metall Geschäftsstelle vor Ort.

DIE IG METALL WEGBEGLEITER

Die IG Metall engagiert sich für sichere Arbeitsplätze, faire Löhne sowie eine gute soziale Absicherung. Sie unterstützt ihre Mitglieder bei Problemen in der Arbeitswelt, aber auch bei weitergehenden Fragen des Lebens. In der Wegbegleiter-Reihe werden Lebens- und Alltagsfragen wie Vorsorge, Rente, Gesundheit oder Pflege aufgegriffen. Dabei werden die Themen übersichtlich dargestellt und eine inhaltliche Orientierungshilfe gegeben.



Broschüre DIN A4,
Produkt-Nr. 47472-91207

Wegbegleiter Pflege

Die zentralen Fragen rund um das Thema Pflege von Angehörigen werden im Wegbegleiter Pflege beantwortet. Er wird durch acht vertiefende Bausteine ergänzt: Teilzeit für Pflegende, Antragstellung und Begutachtung, Pflegebedürftigkeit, Pflegegeld, Kurzzeit- und Tagespflege, Entlassungsbetrag, soziale Absicherung für Pflegende, stationäre Pflege.



Broschüre DIN A4,
Produkt-Nr. 47889-92504

Wegbegleiter Arbeitslosengeld

Dieser Wegbegleiter bietet einen Überblick über zentrale Fragen des Arbeitslosengeldes: Wie hoch ist das Arbeitslosengeld I? Wie wird es beantragt und wie lange wird es gezahlt? Was ist ein zumutbares Arbeitsangebot und was nicht? Wann treten Sperrzeiten ein?



Broschüre DIN A4,
Produkt-Nr. 40370-75285

Wegbegleiter Rente – mit Ratgeber zu Rentenanspruch

Der Wegbegleiter Rente befasst sich mit allen wesentlichen Vorüberlegungen rund um den Renteneinstieg, den vorgezogenen Renteneinstieg und die jeweiligen Abschläge bis hin zum Thema Besteuerung der Rente sowie Unterstützungsleistungen, wenn die Rente nicht ausreicht. Zusätzlich bietet er Hilfestellung zur Vorbereitung des Rentenanspruchs.



Broschüre DIN A4,
Produkt-Nr. 45219-86534

Wegbegleiter Erwerbsminderungsrente

Der Wegbegleiter bietet Informationen rund um das Thema Erwerbsminderungsrente und beantwortet Fragen zu Voraussetzungen, Antragsstellung, Fristen, Hinzuverdienst und vielem mehr.

Für die Bestellung eines oder mehrerer IG Metall Wegbegleiter wende Dich bitte an Deine Geschäftsstelle.

