



**Mitarbeitergesundheit
Leistungsangebote der Deutschen
Rentenversicherung Baden-Württemberg**

*Veranstaltung am 07.11.2017
“Unterstützungsmöglichkeiten für
Beschäftigte mit Leistungseinschränkungen“*

**Referentin
Ulrike Damköhler - Firmenberaterin –**

Agenda



Mitarbeitergesundheit

1. Serviceangebot für Arbeitgeber - Firmenservice
2. Leistungsangebote "Gesunde Mitarbeiter"
3. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Firmenservice: Alles aus einer Hand

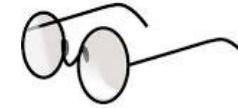


Neuer Service seit 1. März 2014 – der Firmenservice

- > neues Unterstützungs- und Beratungsangebot
- > Leichter Zugang für Arbeitgeber zu den Informationen rund um das umfangreiche Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung
- > **persönlicher, regionaler Ansprechpartner - Ihr Firmenberater**
Kontakt: firmenservice-s-bb@drv-bw.de
Sitz: Service im Zentrum
– Außenstelle der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg - Region Stuttgart -
Rotebühlstraße 133, 70197 Stuttgart
- > Unterstützung / Beratung für Arbeitgeber, Werks- und Betriebsärzte, Betriebsräte und von Schwerbehindertenvertretungen
- > schnell, individuell, flexibel, trägerübergreifend, unbürokratisch und **kostenlos**



Themenfelder aus Unternehmenssicht



1. Gesunde Mitarbeiter

2. Rente und Altersvorsorge
Betriebssprechtage – Beratung in den Betrieben

3. Beiträge und Meldungen zur
Sozialversicherung

Firmenberater

- Berater
- Entscheider
- Kümmerer
- Lotse
 - sachliche Vernetzung
 - institutionelle Vernetzung
(DRV,
andere Leistungsträger)

Firmenservice – Wir denken an morgen.



Kernziele des Firmenservice sind die nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit in den Unternehmen und die Erhaltung beziehungsweise Wiedererlangung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

- > bedarfsorientierte Beratung insbesondere für Arbeitgeber
- > Hilfe und Unterstützung bei der Ein- und Durchführung des gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Eingliederungsmanagements
- > Beratung auf Wunsch direkt im Unternehmen

Warum?

- längere Lebensarbeitszeiten (Anhebung Regelaltersgrenze auf 67)
- steigende Anforderungen im Berufsleben (Flexibilität, Schnelligkeit...)
- Anstieg chronischer und psychischer Erkrankungen (oftmals fehlende Einsicht)
- frühes Ausscheiden vorübergehend oder dauerhaft aus gesundheitlichen Gründen
- Zunahme sozialer und familiärer Belastungen
- Alternde Bevölkerung
- zukünftiger Fachkräftemangel durch sinkende Geburtenraten

Rente mit 67 Jahren



Geburtsjahrgang

- 1947
- 1948
- 1949
- 1950
- 1951
- 1952
- 1953
- 1954
- 1955
- 1956
- 1957
- 1958
- 1959
- 1960
- 1961
- 1962
- 1963
- 1964

Volle Rente ab...

- 65 Jahren + 1 Monat
- 65 Jahren + 2 Monaten
- 65 Jahren + 3 Monaten
- 65 Jahren + 4 Monaten
- 65 Jahren + 5 Monaten
- 65 Jahren + 6 Monaten
- 65 Jahren + 7 Monaten
- 65 Jahren + 8 Monaten
- 65 Jahren + 9 Monaten
- 65 Jahren + 10 Monaten
- 65 Jahren + 11 Monaten
- 66 Jahren
- 66 Jahren + 2 Monaten
- 66 Jahren + 4 Monaten
- 66 Jahren + 6 Monaten
- 66 Jahren + 8 Monaten
- 66 Jahren + 10 Monaten
- 67 Jahren

Altersrente für Schwerbehinderte Menschen

Anhebung der Altersgrenze ab 1.1.2012 bei der Altersrente für schwerbehinderte Menschen

- §§ 37, 236a SGB VI (i. Kr. 1.1.2008) -

Geburts-		Rentenbezug ab Alter		Mindestalter für vorzeitigen Bezug		Rentenabschlag bei frühestmöglichem Rentenbeginn
jahrgang	monat	Jahre	Monat	Jahre	Monat	
bis 1951		63	0	60	0	10,8%
1952	Januar	63	1	60	1	10,8%
1952	Februar	63	2	60	2	10,8%
1952	März	63	3	60	3	10,8%
1952	April	63	4	60	4	10,8%
1952	Mai	63	5	60	5	10,8%
1952	Juni - Dez	63	6	60	6	10,8%
1953		63	7	60	7	10,8%
1954		63	8	60	8	10,8%
1955		63	9	60	9	10,8%
1956		63	10	60	10	10,8%
1957		63	11	60	11	10,8%
1958		64	0	61	0	10,8%
1959		64	2	61	2	10,8%
1960		64	4	61	4	10,8%
1961		64	6	61	6	10,8%
1962		64	8	61	8	10,8%
1963		64	10	61	10	10,8%
ab 1964		65	0	62	0	10,8%

Hinweis: Bei **ab dem 1.1.1951** geborenen Versicherten kann die Altersrente wegen Schwerbehinderung nurmehr bei Vorliegen von Schwerbehinderung (GdB mind. 50) gewährt werden. Bei **vor dem 1.1.1951** geborenen Versicherten genügt auch eine nach dem bis zum 31.12.2000 geltenden Recht bestehende Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bei Rentenbeginn.

Vertrauensschutzregelung 1: - § 236a Abs. 2 SGB VI -

Für Versicherte, die

- am 1.1.2007 als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX) anerkannt waren **und** vor dem 1.1.1955 geboren sind **und** vor dem 1.1.2007 Altersteilzeitarbeit (i. S. d. §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG) vereinbart haben **oder**
- am 1.1.2007 als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX) anerkannt waren **und** Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbau bezogen haben (kein Stichtag oder Geburtsjahrgang gegeben, Infos zur Leistung unter Telefon 0800 1000 480 80 bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See)

erfolgt **keine Anhebung** der Altersgrenzen, d. h. ein Rentenbeginn mit dem 63. Lebensjahr ist ohne Abschläge möglich, ab dem 60. Lebensjahr mit 10,8% Rentenabschlag.



Gesunde Mitarbeiter – Wir denken an morgen.



Die Bevölkerung in Deutschland schrumpft und wird älter. Beschäftigte sollten möglichst lange im Arbeitsprozess bleiben können. Gesundheit ist dafür die zentrale Voraussetzung. Die Präventions- und Rehabilitationsleistungen sind speziell auf die Beschäftigten zugeschnitten.



Ziel: Erhalt-

bzw. Wiederherstellung der Leistungs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit

Betriebliche
Gesundheitsförderung
Präventionsprogramme
Betsi
(orthopädische Belastungen)
Balance Plus
(psychosoziale Belastungen)

**Leistungen zur
medizinischen
Rehabilitation:**
stationär, teilstationär
ambulant
inkl. Medizinisch-beruflich
orientierte Rehabilitation
(MBOR)

**Leistungen zur
Teilhabe
am Arbeitsleben**
-berufliche Rehabilitation-
an Versicherte und /
oder Arbeitgeber:
Eingliederungszuschüsse,
leidensgerechte
Arbeitsplatzausstattung

**Betriebliches
Eingliederungs-
Management**
Instrumente



Betsi: Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern

Firmenberater: Arbeitgeberkontakt

Prävention

2 Programme

Mehr Gesundheit im Job

Betsi - Beschäftigungsfähigkeit
teilhabeorientiert sichern

Orthopädische
Probleme und/oder
Gewichtsprobleme

Balance Plus

Psychosomatische
Belastungen





Was sind Betsi und Balance Plus?

gesund leben und arbeiten

Balance Plus und Betsi (Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern)

- **frühzeitige Programme zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit**
 - und zur Förderung gesunder Lebens- und Arbeitsstrategien
- Verhaltensprävention
- für Mitarbeiter mit ersten gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsplatz
 - Handlungsbedarf aus Sicht des Betriebsarztes (ggf. Hausarzt)

„Handeln bevor das Kind in den Brunnen gefallen ist...“



Prävention: Zielgruppe



Beschäftigte, die

- bei der Deutschen Rentenversicherung versichert sind
- erste Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz haben

Betsi:

- Übergewicht, Bluthochdruck,
- Diabetes Mellitus
- muskuläre Defizite des Halteapparates
- z.B. Rückenprobleme
- mangelnde Beweglichkeit der Wirbelsäule
- auffällige Medikation

Balance Plus:

- psychosoziale Fehlbelastungen:
- nachlassende Motivation
- Konzentrationsstörungen
- erste Burn-Out-Tendenzen
- verminderte Anpassungsfähigkeit am Arbeitsplatz
- erhöhte Stressanfälligkeit

- erste auffällige Krankheitszeiten
- besondere Belastungen - beruflicher, familiärer oder sozialer Art -
- Belastungen am Arbeitsplatz: Arbeitsinhalte (Art und Umfang), Arbeitsumgebung (Lärm), Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Arbeitsabläufe), Arbeitsmittel (Bildschirm), psychosoziale Komponenten (Führungsstil, Betriebsklima, Verantwortung für Personen, Sachwerte)

Prävention



betriebliche
Gesundheitsförderung

Nutzen für den Arbeitgeber

- Erhalt und Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer
- Reduzierung der Krankheitstage
- Erhalt der Qualifikation der Arbeitnehmer
- Imagegewinn für das Unternehmen

Nutzen für den Arbeitnehmer

- Förderung gesundheitsgerechter Verhaltensweisen
- Abbau gesundheitlicher Risiken
- Problembewältigung im Arbeitsalltag
- Verbesserung der körperlichen Leistungsfähigkeit
- Verbesserung der subjektiven Lebensqualität
- besserer Umgang mit körperlicher und psychischer Anspannung



Lebensstiländerung
Aktivitätsförderung

Prävention



Ablauf

Gruppenprogramm



Modell 1: stationär - ambulant - stationär

Modell 2: ganztägig ambulant - ambulant - ganztägig ambulant



Phase 1,2,4 nur in zertifizierten Einrichtungen.



Prävention – Inhalte



BETSI:

- sporttherapeutische Trainingseinheiten: Training von Ausdauer, Kraft (Rückenfitness), Flexibilität und Koordination
- Gesundheitsbildung: Stressmanagement, gesunde Ernährung, gesunde Bewegung
- Entspannungstechniken
- Gesundheitsvorsorge z.B. nach Kneipp
- Förderung der Gruppendynamik (Wanderungen, gemeinsames Essen, Gruppensportarten)



Betsi - Impressionen



Prävention – Inhalte



BALANCE PLUS:

- Einzel- und Gruppengespräche
- Ressourcen- und Stressbewältigungstraining (Züricher Ressourcenmodell)
- Entspannungstherapien (Autogenes Training)
- Konflikt- und Stressmanagement
- Zugang zu kreativen Fähigkeiten
- Sport- und Bewegungseinheiten (Walking, Schwimmen)
- Förderung der Gruppendynamik (Wanderungen, gemeinsames Essen, Gruppensportarten)



Balance Plus - Impressionen



Prävention



- ▶ **DRV**
 - Aufenthalt in Rehabilitationsklinik
 - Trainingsphase
 - Reisekosten
 - ggf. Haushaltshilfe

- ▶ **AN**
 - neu: **keine** Zuzahlung mehr für stationäre Phasen
 - Kosten in Eigenaktivitätsphase

- ▶ **AG**
 - Entgeltfortzahlung während Initialphase

„Betsi“ und „Balance Plus“



Voraussetzungen für eine Teilnahme

Antragstellung über den Firmenservice

- persönliche Voraussetzungen: Beschäftigter mit Präventionsbedarf, aber kein Rehabilitationsbedarf – gesundheitliche Risiken
- Betriebsärztliche Empfehlung zur Teilnahme
- versicherungsrechtliche Voraussetzungen: in den letzten 2 Jahren mindestens 6 Monate Pflichtbeiträge oder Erfüllung der Wartezeit von 15 Jahren)
- Arbeitsfreistellung für die stationäre Phase
- Verpflichtung zur ambulanten Phase, dem Refresher-Wochenende und Zielvereinbarung
- Ambulante Trainingseinheiten arbeitszeit- und arbeitsplatznah
- Ausschlussgrund 1-Jahresfrist beachten (bei erneutem Präventionsbedarf)

Prävention

Gesundheit

Der erste Schritt ist die Ursachen für gesundheitliche Probleme (am Arbeitsplatz) zu erkennen und zu überlegen was man daran ändern kann.

Oftmals ist der Aufwand nicht groß, der Gewinn kann aber riesig sein, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

1.Schritt

frühzeitig reagieren

Möglichkeiten: Gesundheits- bzw. Präventionsprogramme

Betsi und Balance Plus

Unterstützung durch Ihren regionalen Firmenberater

(Beratung, Koordination, Antragsentgegennahme)

in einer guten Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern / Arbeitnehmern / Betriebsärzten

sowie den Rehabilitationseinrichtungen



Leistungen zur Teilhabe



Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

Wiedereingliederung
ins Erwerbsleben

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Persönliche Voraussetzungen

- Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit / Behinderung **erheblich gefährdet oder gemindert und**
- Erfolgsaussicht durch Leistung zur Teilhabe gegeben **und**
- Versichertem ist aktives Mitwirken an Rehabilitation möglich

Versicherungsrechtliche Voraussetzungen

- 15 Jahre Wartezeit (Beitragszeiten) **oder**
- Bezug einer Erwerbsminderungsrente
- bei medizinischer Rehabilitation beziehungsweise bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gibt es weitere Möglichkeiten, die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen zu erfüllen

Leistungen zur Teilhabe



Träger
können sein

Gesetzliche Krankenkassen

Bundesagentur für Arbeit

Gesetzliche Unfallversicherung

Gesetzliche Rentenversicherung

Kriegsopferversorgung und -fürsorge

Öffentliche Jugendhilfe

Sozialhilfe

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation



→ **medizinische Rehabilitation**

- stufenweise Wiedereingliederung (Beginn innerhalb von 4 Wochen nach der Rehabilitationsmaßnahme)

Antragsverfahren

→ **onkologische Rehabilitation** (auch bei Altersrentenbezug)

→ **Suchtrehabilitation**

Direkteinweisungsverfahren

→ **Anschlussheilbehandlung**

→ mehrwöchige Maßnahmen in ambulanter oder stationärer Form in einer Rehabilitationseinrichtung

→ umfassendes Leistungsangebot (Diagnostik, Therapie, Medizin, ggf. Belastungserprobung)

→ sozialmedizinische Leistungsbeurteilung: **Entlassungsbericht**

4 Jahres-Frist

Voraussetzung: 6 Kalendermonate Pflichtbeiträge in den letzten 2 Jahren vor Antragstellung oder Wartezeit von 15 bzw. 5 Jahren



→ **Kinderrehabilitation** (5 Jahre Wartezeit/Beitragszeiten eines Elternteils) / Familienorientierte Rehabilitation

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben



Berufliche Rehabilitationsleistungen

Eingliederung im Berufsleben trotz Erkrankung oder Behinderung



Leistungen an Arbeitnehmer



Leistungen an Arbeitgeber

Beachte: Der Antrag muss immer vom Arbeitnehmer selbst gestellt werden!

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können allein oder auch ergänzend zu einer bereits erfolgten medizinischen Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt werden (medizinische Rehabilitationsmaßnahme war nicht erfolgversprechend)

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind (z. B.)



Leistungen an Arbeitgeber

- Eingliederungshilfen - Zuschüsse an Arbeitgeber
- Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb (behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung)
- betriebliche Ausführungen von Bildungsleistungen, Probebeschäftigungen

Leistungen an Arbeitnehmer

- Arbeitserprobung und Berufsvorbereitung
- Berufliche Anpassung, Aus- und Weiterbildung
- Umschulung
- Hilfsmittel am Arbeitsplatz (ausschließlich für die Berufsausübung – wie Arbeitsschuh, Arbeitsstuhl (Arthrodesenstuhl),- Grundleistung (Fürsorgepflicht) des Arbeitgebers beachten)
- Kraftfahrzeughilfe
- wegen Behinderung erforderliche Grundausbildung (zum Beispiel für erblindete Menschen)
- Arbeitsassistenz

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Grundlage und Ziel

- Überwindung / Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt / Schaffung eines alters- oder behinderungsgerechten Arbeitsplatzes
- § 84 Abs. 1 SGB IX: für Schwerbehinderte / Gleichgestellte bei personen- oder verhaltensbetriebsbedingten Schwierigkeiten
- § 84 Abs. 2 SGB IX: für alle Beschäftigten, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren und zustimmen

BEM ist Pflichtaufgabe des Arbeitgebers zusammen mit den betrieblichen Interessenvertretungen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Nutzen des BEM für Arbeitgeber

- Reduzierung der Krankheitszeiten / Entgeltfortzahlung
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen
- Erhaltung des Know-Hows von gut ausgebildeten und eingelernten Arbeitnehmern im Betrieb (Stichwort: Fachkräftemangel)
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit / Motivation und somit der Produktivität
- Entgegenwirken der Folgen der demografischen Entwicklung
- Betrieb zeigt sich als verantwortungsvoller und vorausschauender Arbeitgeber

Nutzen des BEM für Arbeitnehmer

- Vorbeugung einer Chronifizierung der Krankheit
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit
- Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit
- Einsatz an einem leidensgerechten Arbeitsplatz
- Zufriedenheit und Motivation
- Erhalt des Arbeitsplatzes

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Was hat der Arbeitgeber zu beachten?

- BEM ist jedem Arbeitnehmer anzubieten
- BEM ist nicht einseitig: Zustimmung des Arbeitnehmers ist zwingend erforderlich!
- Datenschutz beachten: BEM-Akte
- Erstkontakt mit behutsamer Kontaktaufnahme und erforderlicher Wertschätzung
- Protokoll führen (Erstgespräch, Fallbesprechung ...) mit Unterschrift aller Beteiligten



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Eckpunkte für eine erfolgreiche Wiedereingliederung

- frühzeitige erste Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen (persönlich, schriftlich oder telefonisch)
- Abgleich von Anforderungsprofil und Leistungsvermögen
- Abgleich der Risiken für eine Wiederaufnahme der Beschäftigung und sachliche Information aller Beteiligten
- Auswahl geeigneter Hilfsmittel und Unterstützungsmöglichkeiten gegebenenfalls mit Unterstützung der Rehabilitationsträger / Gemeinsame Servicestelle für Rehabilitation oder des Integrationsamtes
- auf die betriebliche Situation abgestimmter Wiedereingliederungsplan
- gemeinsame Strategie und verantwortlicher Koordinator
- Begleitung

BEM: Gemeinsame Servicestelle für Rehabilitation



Wenn mit innerbetrieblichen Mitteln keine Lösung erreicht werden kann.

Die Servicestelle kann...

- ...alle Beteiligten zum „Runden Tisch“ einladen
- ...Gespräche moderieren
- ...Probleme benennen
- ...den zuständigen Kostenträger einschalten
- ...Verbindlichkeit schaffen
- ...den Prozess bei Erfordernis begleiten

- Jedoch -

Die Verantwortung bleibt bei jedem Einzelnen am Prozess Beteiligten

Leistungen zur Teilhabe



Gemeinsame Servicestelle für Rehabilitation

Die gemeinsame Servicestelle berät **trägerübergreifend** behinderte Menschen, von Behinderung bedrohte Menschen und deren Angehörige zu allen Fragen der Rehabilitation!

Kontakt:

Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg

Service im Zentrum

Gemeinsame Servicestelle für Rehabilitation für die Region Stuttgart

Rotebühlstraße 133,

70197 Stuttgart

zuständig für:

Landkreise Stuttgart, Böblingen, Esslingen, Göppingen

Ludwigsburg und Rems-Murr-Kreis

Tel: 0711/61466-250

Fax: 0711/61466-190

E-Mail: servicestelle.region-stuttgart@drv-bw.de



Schnittstellen: Die Rolle des Firmenberaters



→ Berater

→ Lotse, Wegweiser

→ Entscheider

→ Kümmerer

Firmenberater



**Deutsche Rentenversicherung
Baden-Württemberg:**

- **Reha-Beratungsdienst**
- **Gemeinsame Servicestelle für Rehabilitation**
- Auskunft und Beratung
- PROSA-Beratung
- Sachbearbeitung
- Betriebsprüfung
- ...

Extern:

- **Deutsche Rentenversicherung Bund und andere Regionalträger**
- **Krankenkassen**
- **Arbeitsagentur**
- **Berufsgenossenschaften**
- **Integrationsämtern/fachdiensten**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ulrike Damköhler

Firmenberaterin

der Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg