



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.

Den Grad der Behinderung feststellen

Wann ist man eigentlich behindert?

Gerade wenn Du schon älter und chronisch krank bist, kann es für Dich sinnvoll sein, den „Grad der Behinderung“ feststellen zu lassen. Dabei spielt es keine Rolle, ob Deine Behinderung angeboren ist oder aufgrund von Krankheit oder Unfall entstand. „Menschen mit Behinderung sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.“ (So die seit 01.01.2018 geltende neue Definition in § 2 Abs. 1 SGB IX.)

Was ist der Grad der Behinderung?

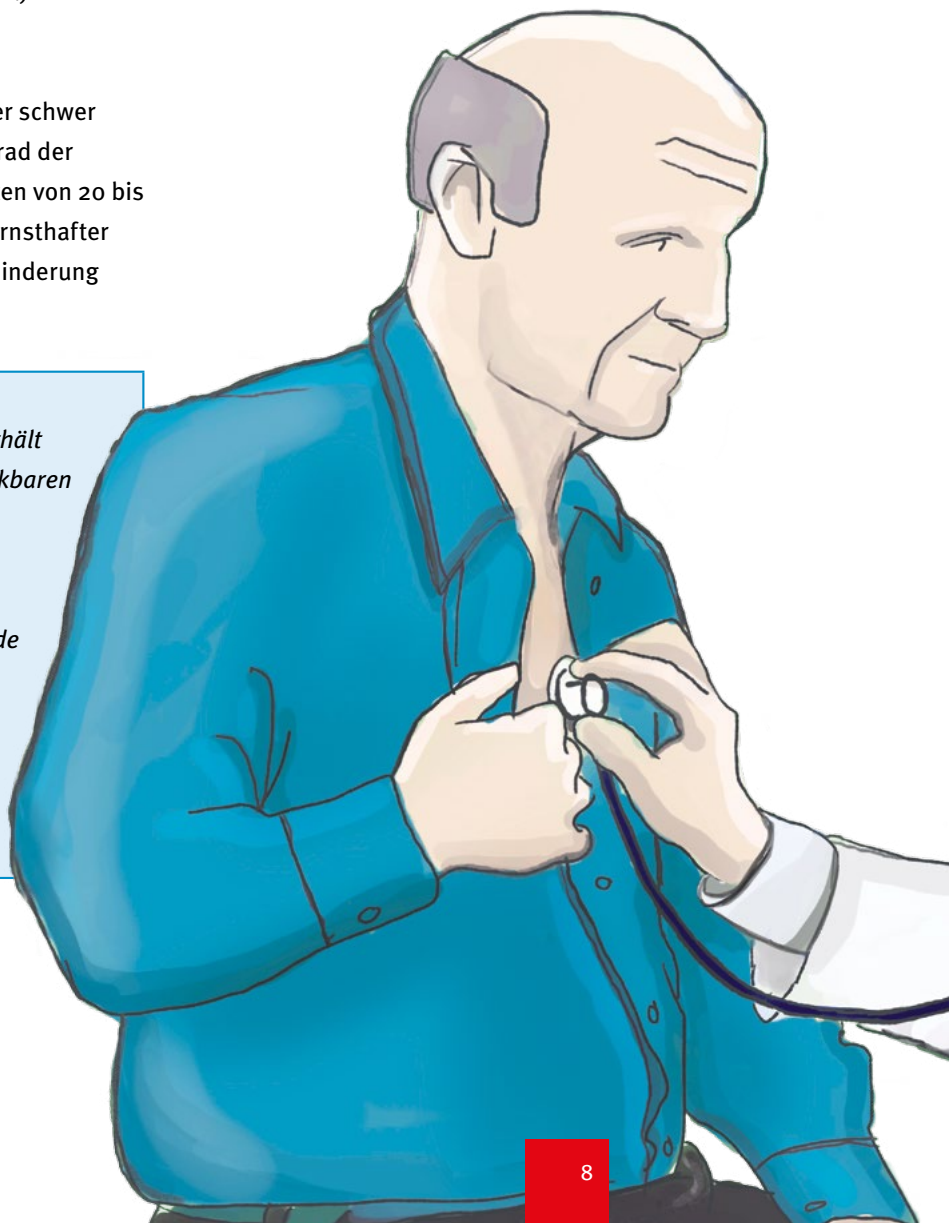
Eine Behinderung kann schwer oder weniger schwer sein. Das Maß dafür ist der so genannte „Grad der Behinderung“ (GdB). Er wird in Prozentwerten von 20 bis 100 ausgedrückt. Je höher der GdB, umso ernsthafter die Beeinträchtigung. Von einer Schwerbehinderung spricht man ab einem GdB von 50.

Unser Tipp:

Die Versorgungsmedizin-Verordnung enthält eine ausführliche Tabelle, in der alle denkbaren Gesundheitsbeeinträchtigungen und der entsprechende GdB aufgelistet sind. Die Verordnung findest Du auf der Seite des Bundesministeriums www.bmas.de (Suchwort „Versorgungsmedizin-Verordnung“ eingeben). Schau dort zuerst nach, ob Deine Erkrankung aufgelistet ist und wenn ja, mit wie vielen Prozentpunkten.

Beispiele:

Behinderung	GdB in Prozent
Gering eingeschränkte Lungenfunktion	20
Eingeschränkte Herzleistung	30
Ausgeprägte Depression	30–40
Schwer insulinpflichtige Diabetes	50
An Taubheit grenzende Schwerhörigkeit (beide Ohren)	70
Schwere Bewegungsstörungen (z. B. durch Parkinson)	80



Was bringt mir ein Grad der Behinderung?

Wenn Du Dich in Deiner Leistungsfähigkeit zwar eingeschränkt fühlst, aber noch nicht völlig aus dem Arbeitsleben ausscheiden willst, kann ein GdB Dich deutlich entlasten, denn er gewährt Dir unter Umständen Anspruch auf verschiedene Nachteilsausgleiche. Dazu gehören zum Beispiel Sonderurlaub, zusätzlicher Kündigungsschutz und Anspruch auf Teilzeitarbeit, aber auch ein erhöhter Steuerfreibetrag, Fahrpreisermäßigungen im öffentlichen Nah- und Fernverkehr u.a.m.

Dabei gilt grundsätzlich: Je höher der GdB, desto umfassender die Nachteilsausgleiche.

Solltest Du Deine Erkrankung zudem auch als Berufskrankheit anzeigen wollen, kann die gleichzeitige Feststellung des GdB eine sinnvolle Ergänzung sein, falls es mit der Anerkennung und Entschädigung einer Berufskrankheit nicht klappt (siehe dazu Seiten 18 bis 20).

Unser Tipp:

Es gibt – je nach Grad der Behinderung – viele Nachteilsausgleiche. Einen guten Überblick bietet die Broschüre „ABC Fachlexikon – Behinderung & Beruf“, die von den Integrationsämtern herausgegeben wird. Du kannst die Broschüre kostenfrei bestellen oder als pdf-Datei herunterladen.

Link: www.integrationsaemter.de/publikationen

Wie muss ich einen GdB beantragen?

Sprich zunächst mit Deinem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung und auf jeden Fall auch mit Deiner örtlichen IG Metall. Der Antrag ist ein mehrseitiges Formular. Du bekommst es zum Beispiel bei der Schwerbehindertenvertretung, die Dir auch beim Ausfüllen hilft. Ärztliche Atteste und medizinische Befunde sollten dem Antrag beigelegt werden. Diese sollen nicht älter als zwei Jahre sein.

Der Antrag muss an die zuständige örtliche Behörde gerichtet werden. Das ist zumeist das Versorgungsamt oder die Kommunalverwaltung. Die Anschriften der zuständigen Behörden findest Du im Internet unter www.integrationsaemter.de/versorgungsamter.



Was ist ein Antrag auf Gleichstellung?

Sollte Dir ein GdB von mehr als 20, aber weniger als 50 zuerkannt worden sein, so kannst Du einen Antrag auf Gleichstellung abgeben. Du hast dann fast die gleichen Rechte wie schwerbehinderte Menschen mit einem GdB von 50. Insbesondere können Fördergelder des Integrationsamtes zur behindertengerechten Einrichtung des Arbeitsplatzes beantragt werden. Allerdings erhalten nur die schwerbehinderten Menschen mit einem GdB von mindestens 50 den Zusatzurlaub von 5 Tagen pro Jahr. Der Antrag ist kostenfrei und kann formlos bei der Agentur für Arbeit gestellt werden. Dies kannst Du selbst tun, oder an eine von Dir bevollmächtigte Person delegieren, zum Beispiel an die Schwerbehindertenvertretung in Deinem Betrieb oder – wenn es die nicht gibt – an den Betriebsrat. Gute Chancen auf Gleichstellung hast Du, wenn nachweisbar ist, dass Du andernfalls keinen geeigneten Arbeitsplatz behalten oder erlangen kannst.

Unser Tipp:

Eine Gleichstellung bringt Dir eine ganze Menge Rechte und Vorteile, ähnlich wie bei einer anerkannten Schwerbehinderung: Kündigungsschutz, Benachteiligungsverbot, Anrecht auf eine behindertengerechte Beschäftigung, Befreiung von Mehrarbeit und vieles mehr.

Was mache ich, wenn der Antrag abgelehnt wird?

Du kannst in diesem Fall binnen eines Monats nach der Ablehnung Widerspruch einlegen. Dieser sollte schriftlich begründet werden. Alternativ kann der Widerspruch auch im Rahmen einer Anhörung beim zuständigen Ausschuss der Bundesagentur für Arbeit geltend gemacht werden. In jedem Fall solltest Du Deine Akte einsehen und z. B. prüfen, ob alle behandelnden Ärzte einbezogen wurden, und ob von ihnen auch tatsächlich alle Auswirkungen der Behinderung genannt worden sind. Sollte dieser Widerspruch auch abgelehnt werden, kannst Du beim Sozialgericht innerhalb eines Monats Klage erheben.

Was kann in diesem Fall die IG Metall für mich tun?

Wenn Du Mitglied der IG Metall bist, informieren wir Dich über Deine Rechte und Ansprüche. Wir helfen Dir bei der Formulierung von Anträgen an die zuständigen Behörden und unterstützen Dich, wenn Du gegen einen ablehnenden Bescheid Widerspruch einlegen willst. Für Klagen vor den Arbeits- und Sozialgerichten kannst Du Rechtsschutz durch Deine IG Metall vor Ort bekommen.

Erwerbsminderung und Erwerbsminderungsrente

Was ist eigentlich eine Erwerbsminderung?

Von einer „vollen Erwerbsminderung“ (§ 43 SGB VI) wird dann gesprochen, wenn jemand wegen einer Krankheit oder einer Behinderung auf nicht absehbare Zeit (d. h. mehr als sechs Monate) weniger als drei Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig sein kann. Eine „teilweise Erwerbsminderung“ liegt vor, wenn die Person zwar mehr als drei Stunden, aber weniger als sechs Stunden täglich arbeiten kann. Eine Besonderheit gilt für Menschen, die vor dem 2.1.1961 geboren wurden (§ 240 SGB VI). Hier wird für die teilweise Erwerbsminderung auch akzeptiert, wenn der erlernte Beruf oder ein gleichwertiger Beruf nur noch weniger als sechs Stunden ausgeübt werden kann. Auf jeden Fall liegt eine Erwerbsminderung nur solange vor, wie noch keine Altersrente bezogen wird.

Welcher Sozialversicherungsträger ist zuständig?

Du hast einen Anspruch auf individuelle Beratung und Hilfestellung durch die Krankenkasse. Sie berät Dich, welche Leistungen und unterstützenden Angebote zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit erforderlich sind. Für die Erwerbsminderungsrente ist hingegen die gesetzliche Rentenversicherung zuständig. Wenn die Leistungsminderung durch eine Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall verursacht wurde, dann wird geprüft, ob vorrangig Leistungen aus der Unfallversicherung zu erbringen sind. Im Regelfall wird die Krankenkasse bei einer längeren Erkrankung anregen, einen Antrag auf Reha-Leistungen zu stellen.

Achtung: Lass Dich nicht abschieben!

Es kommt vor, dass eine Krankenkasse Langzeitkranke dazu auffordert, einen Renten Antrag zu stellen. Das ist nicht zulässig. Wenn eine beantragte Reha-Maßnahme von vorneherein keine Aussicht auf Erfolg hat, oder sich im Nachhinein herausstellt, dass eine Reha-Maßnahme erfolglos war, kann die Kasse Dich lediglich auffordern, einen Reha-Antrag zu stellen, der ggf. in einen Renten Antrag „umgedeutet“ werden kann.

In solchen Fällen solltest Du Dich unbedingt mit Deiner IG Metall in Verbindung setzen!

Welche versicherungsrechtlichen Anforderungen müssen erfüllt sein?

Laut Gesetz musst Du eine Wartezeit von fünf Jahren erfüllen. Die genaue Berechnung dieser Wartezeit kann allerdings sehr kompliziert sein. Eine Übersicht der hier relevanten Faktoren und Ausnahmetatbestände findest Du online unter www.deutsche-rentenversicherung.de. Zusätzlich musst Du in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge für Deine versicherte Tätigkeit gezahlt haben.

Unser Tipp:

Lass Dich zunächst beraten, ob der Weg über die Erwerbsminderung für Dich sinnvoll ist. Die örtlichen Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung beraten kostenfrei und kompetent. Rat und Hilfe bieten zudem die Versichertenältesten bzw. Versichertenberater. Darunter sind auch aktive Kolleginnen und Kollegen der IG Metall oder anderer DGB-Gewerkschaften. Kontaktdaten findest Du im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de (Suche nach „Auskunfts- und Beratungsstellen“ und „Versichertenberater/-ältesten“).

Wann habe ich Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente?

Wenn alle medizinischen und versicherungsrechtlichen Anforderungen erfüllt sind, hast Du Anspruch auf Reha-Leistungen oder auf eine Erwerbsminderungsrente oder beides nacheinander.

Die Rentenversicherung wird prüfen, ob die gesundheitliche Einschränkung Deiner Erwerbsfähigkeit durch Reha-Maßnahmen wieder behoben werden kann, ob also die Aussicht besteht, dass Du Deinen Lebensunterhalt danach wieder selbstständig durch Erwerbsarbeit bestreiten kannst. Erst wenn das nicht möglich ist, kommt eine Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) für Dich in Frage.

Welchen Leistungsanspruch habe ich bei Erwerbsminderung?

Die Rentenzahlung soll dazu dienen, Deinen Verdienstaufschlag zu ersetzen. Das kann sie allerdings nur in „bescheidenem“ Maße. So will es der Gesetzgeber. Die EM-Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bedeutet, dass Du noch die Möglichkeit hast, mit Deinem Restleistungsvermögen eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Die Rentenhöhe hängt von deiner Anwartschaft ab. Die sogenannte Zurechnungszeit ist bei Rentenbeginn ab 1. Januar 2020 die Zeit vom Eintritt der Erwerbsminderungsrente bis zum 65. Lebensjahr und 9 Monaten. Sie wird bis 2031 schrittweise auf das vollendete 67. Lebensjahr verlängert. Das heißt, die Rentenversicherung geht – unabhängig von Deinen tatsächlichen Beitragsjahren – davon aus, Du hättest in der Zurechnungszeit die bisherigen Beiträge gezahlt. Oft geht einer Erwerbsminderungsrente ein längerer Zeitraum mit geringeren Einkommen voraus, beispielsweise weil nur noch Teilzeit gearbeitet werden konnte oder die Akkordzuschläge entfielen. Durch die Zurechnungszeit

erhöht sich daher in der Regel Deine Altersrente. Sollte die EM-Rente niedrig ausfallen, hast Du möglicherweise Anspruch auf ergänzende Grundsicherungsleistungen aus der Sozialhilfe.





Wie beantrage ich eine Erwerbsminderungsrente?

Den Antrag musst Du an die Deutsche Rentenversicherung stellen. Antragsformulare und weitere Informationen dazu – z. B. welche medizinischen Unterlagen beigelegt werden müssen – erhältst Du unter www.deutsche-rentenversicherung.de.

Bei der Rentenversicherung prüfen dann Ärzte Deinen Antrag mit allen Unterlagen. Manchmal werden weitere Gutachten angefordert. Sollte Dein Antrag abgelehnt werden, musst Du prüfen, ob ein Widerspruch dagegen und eine spätere Klage sinnvoll ist.

Unser Tipp:

Auch bei Rentenstreitigkeiten leistet die IG Metall Rechtsberatung und Rechtsschutz.

Wie hoch ist eine Erwerbsminderungsrente?

Die Höhe der EM-Rente hängt nicht nur von der Dauer der Anwartschaft ab, sondern auch von Deinen bisherigen Rentenbeiträgen und von Deinem verbleibenden Restleistungsvermögen. Häufig liegt die volle EM-Rente deutlich niedriger als ein Drittel des vorherigen Durchschnittsgehalts. Laut Rentenversicherung betrug die durchschnittliche volle EM-Rente für das Zugangsjahr 2020 im Westen 842 Euro und im Osten 882 Euro netto vor Steuern im Monat. Genaueres hierzu findet sich im Wegbegleiter „Erwerbsminderungsrente“ (siehe S. 21).

Wer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch zwischen drei und sechs Stunden arbeiten kann, hat nur Anspruch auf eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (halbe Rente), da er diese Rente durch eine Teilzeitbeschäftigung aufstocken kann. Findet er keinen Teilzeitarbeitsplatz, kann ihm unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Rente wegen voller Erwerbsminderung zustehen.

Eine EM-Rente wird grundsätzlich befristet für drei Jahre bewilligt und dann etappenweise für insgesamt neun Jahre. Bessert sich bis dahin Dein Gesundheitszustand nicht, wird die EM-Rente dann unbefristet bewilligt.

Achtung: Dazuverdienen geht, aber ...

Grundsätzlich ist es auch bei Bezug einer vollen EM-Rente möglich etwas hinzuverdienen. Allerdings ändern sich die zulässigen Hinzuverdienstgrenzen jährlich. Daher empfehlen wir, vor Aufnahme einer Tätigkeit mit der Deutschen Rentenversicherung Kontakt aufzunehmen, um Berechnungsgrundlagen und Gestaltungsmöglichkeiten zu erfragen.

Dabei gilt grundsätzlich:

Eine Erwerbstätigkeit neben dem Bezug einer Erwerbsminderungsrente muss zeitlich immer innerhalb des festgestellten Restleistungsvermögens bleiben.

- *Bei voller Erwerbsminderung unter 3 Stunden täglich*
- *Bei teilweiser Erwerbsminderung unter 6 Stunden täglich*

Wenn der Arbeitsumfang höher ist, wird der Anspruch auf die Erwerbsminderungsrente gefährdet, da dieser an einem verminderten Leistungsvermögen anknüpft.

Rehabilitation – Reha statt Rente

Worum geht es bei Reha-Maßnahmen?

Sinn von Rehabilitationsmaßnahmen (Reha) ist es, Deine Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder möglichst vollständig wiederherzustellen. Bestehende Gesundheitsschäden sollen überwunden oder zumindest gemindert werden. Wenn nötig, sollen in der Reha auch neue Fertigkeiten trainiert werden, um Deine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Wann kommt für mich eine Reha in Betracht?

Rehabilitationsmaßnahmen können ein sinnvoller Baustein der beruflichen Wiedereingliederung sein. Vor allem nach längerer schwerer Krankheit, bei chronischen Erkrankungen, nach einem Unfall oder wenn erste gesundheitliche Beeinträchtigungen auftreten, die die ausgeübte Beschäftigung gefährden, werden Reha-Maßnahmen von den behandelnden Ärzten veranlasst. Eine Reha kann auch in Folge einer Berufskrankheit sinnvoll sein. In allen diesen Fällen gilt nämlich der Grundsatz: Reha vor Rente!

Unser Tipp:

Sprich zuerst mit Deinen behandelnden Ärzten über eine Reha-Maßnahme. Wenn unklar ist, welchen Anspruch Du hast, hilft Dir auch gerne Deine IG Metall weiter.

Was muss ich tun, um eine Reha zu bekommen?

Eine Reha-Maßnahme kannst Du am besten nach Beratung mit Deinem Arzt selbst beantragen. Das kann einfach und formlos geschehen. Zumeist wird die Reha bei der Krankenkasse beantragt, manchmal auch bei der Rentenversicherung oder Berufsgenossenschaft.

Da es verschiedene Leistungsträger für Reha-Maßnahmen gibt, reicht es normalerweise aus, dass Du Dich an die Krankenkasse wendest. Die wird dann mit den anderen möglichen Leistungsträgern klären, wer zuständig ist.

Wenn Dir der zuständige Reha-Träger bekannt ist, kannst Du über die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (www.ansprechstellen.de) auch die richtige Ansprechstelle ermitteln.



Wie läuft eine Reha ab?

Oft wird Dir zunächst eine ambulante Reha-Maßnahme vorgeschlagen. Eine stationäre Reha-Maßnahme, also ein mehrwöchiger Aufenthalt in einer Reha-Klinik (früher „Kur“), kommt häufig erst im Anschluss. Diese Reha-Maßnahme wird nicht mit Deinem Urlaub verrechnet. Falls Du arbeitsunfähig aus der Reha entlassen wirst, musst Du Deinen Arzt aufsuchen und Dich weiter arbeitsunfähig schreiben lassen.

Dann kann für Dich eventuell eine andere Wiedereingliederungsmaßnahme vorgeschlagen werden (Abschnitte 1 und 2). Sollte es sich aber zeigen, dass Du voraussichtlich gar nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeitsfähig sein wirst, könnte der Antrag auf Schwerbehinderung und eine Erwerbsminderungsrente der nächste Schritt sein (Abschnitt 5).



Stufenweise Wiedereingliederung

Was ist eine stufenweise Wiedereingliederung?

Nach einer schweren Krankheit oder einem Unfall kann es länger dauern, bis Deine Gesundheit und Leistungsfähigkeit wieder voll hergestellt sind. In diesem Fall kann ein langsamer Wiedereinstieg helfen. Manchmal wird eine solche stufenweise Wiedereingliederung (man spricht auch vom Hamburger Modell) als Teil eines BEM angelegt (siehe Seite 4 bis 6). Wenn es Dir gesundheitlich besser geht, beginnst Du beispielsweise mit Arbeitstagen von drei Stunden. Nach und nach kann Deine Arbeitszeit dann aufgestockt werden. Die Wiedereingliederungsphase dauert im Regelfall nicht länger als sechs Monate. Offiziell bist Du in dieser Zeit noch krankgeschrieben und bekommst weiter Krankengeld oder eine andere Sozialleistung, zum Beispiel Verletztengeld der Berufsgenossenschaft.

Was habe ich davon?

Du behältst Deinen Arbeitsplatz und kannst dorthin zurückkehren, musst aber nicht sofort hundert Prozent Leistung bringen und zum Beispiel keine ganze Schicht arbeiten. Du kannst Dich dadurch allmählich wieder an die Arbeit gewöhnen, immer in dem Maß, wie es Deine Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zulassen. Finanziell bist Du jedoch abgesichert. Sinn und Zweck der stufenweisen Wiedereingliederung sind erreicht, wenn Du wieder normal arbeiten und Deinen Beruf wieder ausüben kannst.

In welchen Fällen kommt das für mich in Betracht?

Eine stufenweise Wiedereingliederung wird häufig angewandt bei Herz- und Kreislaufkrankungen,



neurologischen und psychischen Erkrankungen, bei Rheuma oder auch nach Operationen und Unfällen. Voraussetzung ist eine günstige ärztliche Prognose Deines Gesundheitszustands, Deiner Belastbarkeit, Deiner Arbeitsfähigkeit und die Aussicht, dass die stufenweise Eingliederung wieder zur Herstellung der Arbeitsfähigkeit am Arbeitsplatz führen wird. Für Menschen mit Schwerbehinderungen gelten gegebenenfalls andere Regelungen.

Muss ich das machen, wenn ich lange krank war?

Die stufenweise Wiedereingliederung ist für Dich freiwillig. Dein Arbeitgeber muss es Dir allerdings anbieten. Das Verfahren kann für Dich empfehlenswert sein, um Dir eine Überforderung zu ersparen. Außerdem kannst Du so eine möglicherweise drohende krankheitsbedingte Kündigung vermeiden.

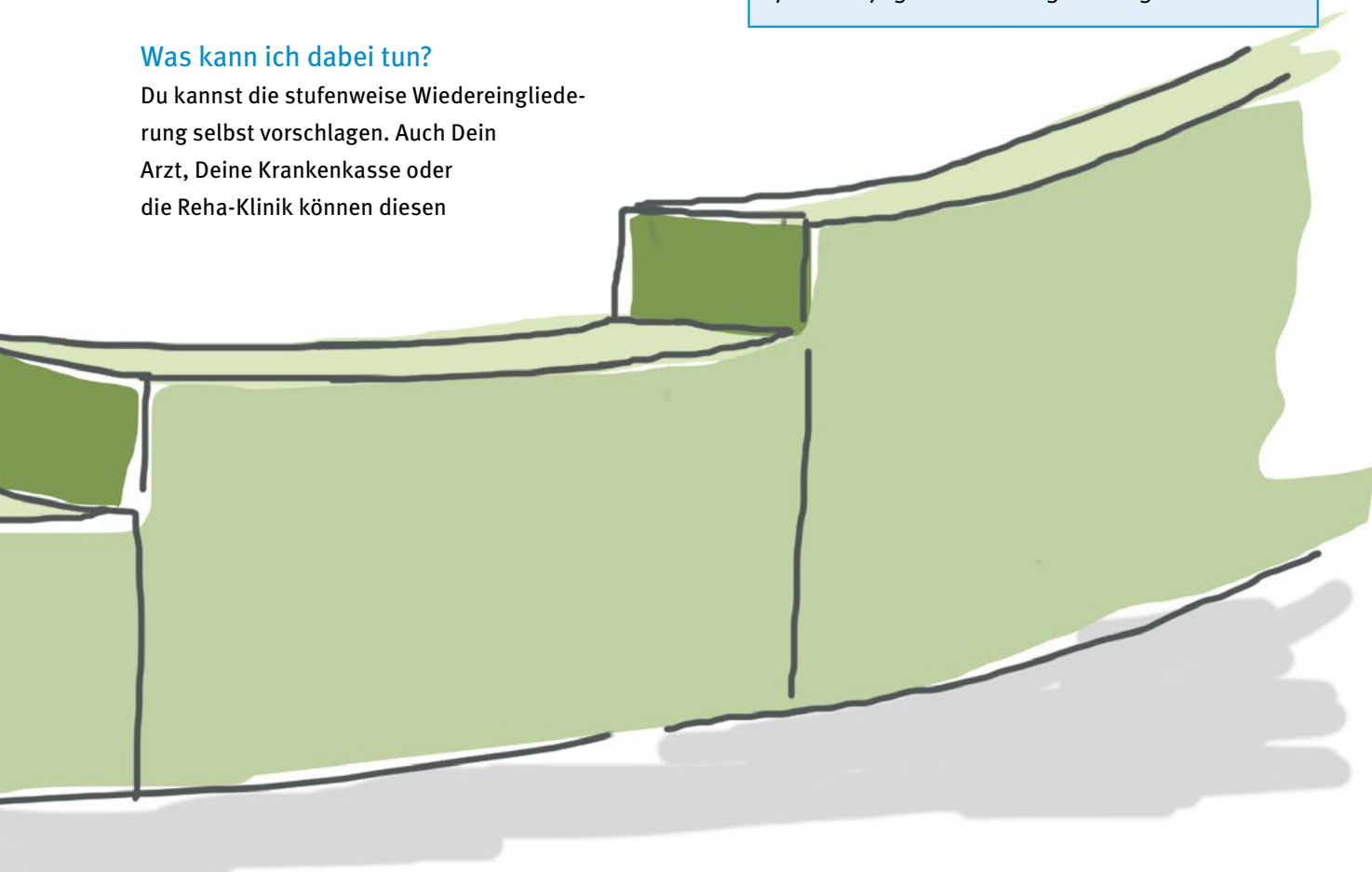
Was kann ich dabei tun?

Du kannst die stufenweise Wiedereingliederung selbst vorschlagen. Auch Dein Arzt, Deine Krankenkasse oder die Reha-Klinik können diesen

Vorschlag einbringen, wenn Du nach Krankheit oder Unfall in einer Reha-Maßnahme gewesen bist. Diese Stellen erarbeiten dann – mit Dir zusammen – einen Stufenplan und begleiten Dich durch das Verfahren. Im Betrieb hast Du den Betriebsrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung an Deiner Seite. Und natürlich kannst Du auch auf die Beratung der IG Metall zählen.

Unser Tipp:

Wenn Du länger schwer krank warst oder einen Unfall hattest, kann die stufenweise Wiedereingliederung ein sinnvoller Weg sein, um wieder in die Arbeit zurückzufinden. Sprich darüber mit Deinem Arzt und mit dem Betriebsrat. Halte Dich an den empfohlenen Zeitplan: Auch wenn Du das Gefühl hast, dass es Dir schon viel besser geht, ist eine langsame Gewöhnung für den Erfolg der Wiedereingliederung entscheidend.



Berufskrankheit

Was ist eigentlich eine Berufskrankheit?

Bei weitem nicht jede Krankheit, die ihre Ursache am Arbeitsplatz hat, ist eine Berufskrankheit im Sinne des Gesetzgebers. Dieser hat eine so genannte Berufskrankheitenliste geschaffen, die derzeit 80 Krankheitsbilder umfasst. Nur die dort aufgelisteten Krankheiten können grundsätzlich auch als Berufskrankheit anerkannt werden (die Berufskrankheitenliste findest Du im Internet unter http://www.gesetze-im-internet.de/bkv/anlage_1.html)

Was bringt mir eine Anerkennung?

Wenn Deine Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt wird, hat die Berufsgenossenschaft (BG) alles medizinisch Mögliche zu veranlassen, um den vorherigen Gesundheitszustand wiederherzustellen. Die BG trägt alle Kosten für Heilbehandlung und anfallende Reha-Maßnahmen. Unter Umständen hast Du auch Anspruch auf eine Rente.

Unser Tipp:

Wenn Du wissen willst, ob es sich bei Deiner Krankheit um eine Berufskrankheit handelt, kannst Du das in der Berufskrankheiten-Liste nachsehen. Aber Vorsicht: Die BG wird sich in ihren Ermittlungen auf die Krankheit konzentrieren, die Du angibst. Besser ist es, in der Anzeige sehr allgemein zu bleiben. Sprich in jedem Fall auch Deinen Arzt gezielt darauf an, ob er einen Zusammenhang zwischen Deiner Erkrankung und Deiner Arbeit für möglich hält. Und lass Dich im gesamten Prozess vom Betriebsrat oder der Schwerbehindertenvertretung beraten – auch Deine IG Metall unterstützt Dich auf diesem Weg.

Was muss ich als erstes tun?

Zuerst solltest Du der Frage nachgehen, ob Deine Erkrankung überhaupt eine Berufskrankheit im amtlichen Sinne sein kann. Krankheiten, bei denen besonders häufig der Verdacht auf eine Berufskrankheit gemeldet wird, sind zum Beispiel Hauterkrankungen (durch Chemikalien), Gehörschäden durch Lärm, Beschwerden der Lendenwirbelsäule oder Erkrankungen durch Asbest.

Wie melde ich eine Berufskrankheit (BK Anzeige)?

Eine formlose BK Anzeige kann von Dir (aber auch Deinen Angehörigen) bei der Berufsgenossenschaft gestellt werden – egal bei welcher. Die Berufsgenossenschaften sind dazu verpflichtet, Deinen Antrag an die richtige Stelle weiterzugeben. Zu so einer Anzeige sind gesetzlich auch andere Stellen verpflichtet: der Hausarzt, der Betriebs- oder Werksarzt, der Arbeitgeber und die Krankenkasse. In der Regel solltest Du allerdings einen Arzt Deines Vertrauens damit beauftragen.



Was folgt auf eine Anzeige?

Die zuständige Berufsgenossenschaft prüft Deine Anzeige. Du wirst zunächst zu einer gründlichen „Selbstauskunft“ aufgefordert werden. In einem detaillierten Fragebogen sollst Du Deine gesamte Arbeits- und Krankengeschichte darlegen. Spätestens wenn Du diesen Fragebogen erhältst, solltest Du die IG Metall einschalten und Dich beim Ausfüllen beraten lassen. So lassen sich häufige Fehler vermeiden, die Dich Deine Ansprüche kosten könnten.

Unser Tipp:

Sichere Dir von Anfang an die Unterstützung durch die IG Metall. Lass Dich in allen Etappen des Verfahrens von uns beraten.

Was kommt dann auf mich zu?

Du musst die Arbeitsbedingungen, von denen Du glaubst, dass sie Dich krank gemacht haben, genau beschreiben. Dokumentiere alles so präzise wie möglich. Halte alle von Dir ausgeübten Tätigkeiten und die mit ihnen verbundenen Belastungen so lückenlos wie möglich fest. Da Berufskrankheiten oft lange

zurückliegende Ursachen haben können, sind dabei ausdrücklich auch die schon länger zurückliegenden Belastungen relevant. Jeder Beleg ist hilfreich. Zeugen zu benennen wäre gut. Wenn es während Deiner Tätigkeit arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen gegeben hat, sollten die entsprechenden Unterlagen herangezogen werden. Bitte Deinen Betriebsrat um Unterstützung.

Was hat es mit der Begutachtung auf sich?

Nach dem die arbeitstechnischen Voraussetzungen durch Deine Angaben geklärt worden sind, folgt eine arbeitsmedizinische Begutachtung. Diese wird von der Berufsgenossenschaft in Auftrag gegeben. Normalerweise schlägt die BG Dir drei Gutachter vor. Du kannst allerdings auch selbst einen Vorschlag unterbreiten. Wenn Du bereits bei einem Facharzt in Behandlung bist, kommt der durchaus als Gutachter in Frage. Je sorgfältiger vorgearbeitet wurde, desto besser. Der Gutachter kann eine Anerkennung empfehlen oder ablehnen. Ablehnungen kommen leider häufig vor. Beim Gutachten muss also sorgfältig hingeschaut werden. Hier kann Dir Dein behandelnder Arzt helfen (s. Tabelle unten).

Die wichtigsten Stationen des Berufskrankheitenverfahrens

Meldung des Verdachts auf eine Berufskrankheit



„Ermittlung von Amts wegen“



Entscheidung im Rentenausschuss



Widerspruch



Klage beim Sozialgericht



Erhebung
der Arbeitsgeschichte

Medizinisches
Gutachten

Ist Anerkennung gleichbedeutend mit Rente?

Das kommt dann darauf an, welche Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) die Berufsgenossenschaft Dir zuspricht. Wird Deine Berufskrankheit „dem Grunde nach“ anerkannt, aber die Minderung Deiner Erwerbsfähigkeit mit mehr als zehn, aber weniger als 20 Prozent beziffert, übernimmt die Berufsgenossenschaft lediglich die Kosten für Reha sowie für Heil- und Hilfsmittel, vielleicht auch für eine Umschulung. Sie zahlt Dir aber keine Rente. Es geht in diesem Fall darum, Deine Gesundheit und Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen. Eine Rente steht Dir jedoch zu, wenn die Minderung Deiner Erwerbsfähigkeit mehr als 20 Prozent beträgt. Dabei gilt grundsätzlich, je höher die MdE, desto höher die Rente. Die Berufskrankheitenrente wird zusätzlich zum Entgelt oder zusätzlich zur Altersrente gezahlt. Solltest Du Hartz-IV-Leistungen beziehen, werden diese allerdings mit der Berufskrankheitenrente verrechnet.

Die Minderung der Erwerbsfähigkeit

*In der Gesetzlichen Unfallversicherung bezeichnet die „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ (MdE) das Ausmaß, um welches die normale körperliche oder psychische Arbeitsfähigkeit eines Arbeitnehmers nach einem Arbeitsunfall oder infolge einer Berufskrankheit gemindert ist. **Die MdE ist nicht zu verwechseln mit dem Grad der Behinderung GdB** – (siehe dazu Abschnitt 4). Sie wird in Prozent ausgedrückt. Ab einer MdE von 10 Prozent bietet die Berufsgenossenschaft Leistungen wie medizinische Behandlung, Reha oder Umschulung, ab 20 (bis 100) Prozent wird eine Rente gezahlt.*

Du solltest vorsorglich parallel zu Deinem Antrag auf Anerkennung einer Berufskrankheit den Grad der Behinderung (GdB) für Dich feststellen lassen.

Kann ich gegen eine Ablehnung Widerspruch einlegen?

Wird Dein Antrag auf Anerkennung der Berufskrankheit abgelehnt oder bist Du mit der Dir zuerkannten Entschädigungsleistung nicht zufrieden, kannst Du innerhalb von vier Wochen bei der Berufsgenossenschaft schriftlich Widerspruch einlegen. Diese Frist musst Du unbedingt einhalten. Der Widerspruch muss sachlich begründet werden, allerdings kannst Du die Begründung nachreichen. Bleibt Dein Widerspruch erfolglos, kannst Du wiederum innerhalb von vier Wochen beim Sozialgericht Klage erheben. Die IG Metall berät Dich dabei und gewährt Rechtsschutz.

Was kann die IG Metall für mich tun?

Die IG Metall bietet Dir in allen Phasen des Verfahrens Beratung und Rechtsschutz:

- Wir prüfen mit Dir, inwieweit ein Antrag auf Anerkennung aussichtsreich ist.
- Wir unterstützen Dich bei der Berufskrankheitenanzeige und beim Ausfüllen der Fragebögen.
- Mit Deiner Vollmacht können wir Deine „Akte“ jederzeit einsehen und Dir Ratschläge geben.
- Wir helfen mit, Deine gesamte Arbeitsgeschichte sorgfältig zu dokumentieren und die Fakten zu sammeln, die für das Verfahren wichtig sind.
- Wir helfen Dir dabei, das medizinische Gutachten zu verstehen und auf seine Vollständigkeit und Gründlichkeit zu prüfen.
- Wir unterstützen Dich dabei, bei Bedarf einen Widerspruch zu formulieren und notfalls Klage beim Sozialgericht zu erheben.

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.

