

**Falldarstellungen gehören zum Workshop 3 der PIA-Tagung in Seeon:
„Wegweiser durch den Dschungel sozialrechtlicher Fragestellungen“**

Grundsätzliches zu den Falldarstellungen:

- Da grds. rechtliche Inhalte, hier insb. aus dem sozialrechtlichen Bereich, stetig Veränderungen, Erneuerungen unterliegen, bitte ich Sie zu berücksichtigen, dass ich auch hier keine Gewähr auf die Aktualität der jeweils bestehenden Gesetzesgrundlagen als auch nicht auf die Vollständigkeit der jeweiligen evtl. angegebenen bzw. beschriebenen Gesetze und Paragraphen geben kann.
- Der Hintergrund des Workshops galt der *allgemeinen* Information und Auskunft über die einzelnen gesetzlichen Grundlagen bzw. gemeinsamen Erarbeitung der Fälle
- zur Info, die Fälle sind von mir willkürlich erstellt worden, jedoch zusammengestellt aus verschiedenen Bezugspunkten aus der Praktischen Arbeit. Jedoch ohne bestimmten Zusammenhang zu bestehenden Fällen. Auch evtl. zu verwechselnde Namens-Abkürzungen wurden verändert.
- Zur Info für die Teilnehmer am Workshop: Es wurden kleinere Veränderungen vorgenommen, modifiziert, um o.g. zu berücksichtigen.
- die Fälle sowie sie Antworten wurden im Workshop miteinander erarbeitet und besprochen

Fall 1:

- a) Fr. F. ist gelernte Floristin, arbeitet seit 20.. in Teilzeit einer größeren Gärtnerei. Sie leidet an einer ...störung und ... depr. Erkrankung. Aufgrund dessen wird sie ab dem2017 arbeitsunfähig.
- b) Da die Arbeitsunfähigkeit von Fr. F. nun sich schon längere Zeit hinzieht, wird sie von ihrer Krankenkasse aufgefordert, einen Antrag auf eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme zu stellen. Sie wisse nicht genau, wie sie sich hier verhalten und machen solle bzw. könne.
- c) Sie tut sich sehr schwer, beruflich wieder Fuß fassen zu können, wieder eingegliedert zu werden. Welche Möglichkeiten, Alternativen stehen ihr (noch) offen.

Fragen zur Fall 1:

1. Ab wann beginnt und wie lange dauert die Lohnfortzahlung (LFZ)?

2. Was kommt nach der LFZ, und ab wann beginnt diese Leistung und wie lange könnte diese bestehen?

3. Ist es korrekt, dass die Krankenkasse zur Reha auffordern darf? Und was könnte passieren, wenn die Pat. dem Verlangen der KK nicht nachkommt? (*Gäbe es Alternativen dazu?*)

4. Welche Behörden bzw. auch Fachabteilungen/Personen sind in diesem Fall vorerst mal beteiligt? Welche könnten noch folgen?

5. Welche Maßnahmen gäbe es noch als Wiedereingliederungsmöglichkeiten?

Meine Antworten als Vorschläge für den Fall 1

1. Ab wann beginnt und wie lange dauert die Lohnfortzahlung (LFZ)?

- ab dem 1. Tag der Krankschreibung, der Arbeitsunfähigkeit
- LFZ dauert insg. 6 Woche (bis 06.01.2019)
- LFZ unterbrochen (Anrechnung prüfen; dieselbe Krankheit)
- ab der 7. KW nicht mehr

2. Was kommt nach der LFZ, und ab wann beginnt diese Leistung und wie lange könnte diese bestehen?

- KrGe („Entgeltersatzleistung“, grds. keine Dauerleistung)
- ab 7. KW, KrGe möglich (ab 07.01.2019)
- „1 ½ J.“ < „18 Mon.“ < 78 Wo < 546 K-Tage (16.05.2019 - i.d.F. Höchstbezugsdauer)
- Info über Anrechnungen bei der AU-Beleg (AU-Zeiten)
(Zeiten, in denen der Anspruch auf KrGe ruht (z.B. LFZ) werden auf die Leistungsdauer angerechnet. Hinzugetretene Krankheiten verlängern den Anspruchsdauer nicht.
- Info dieselbe Krankheit (3-Jahres-Rahmenfrist: 27.11.2017 – 26.11.2020)
- Info KV-Mitgliedschaft bzw. -Ende beachten *(letzter Tag des KrGe-Anspruchs, wenn weiter AU; Ausnahme(n): Rente: Antrag oder lfd. od. FamMV)*

3. Ist es korrekt, dass die Krankenkasse zur Reha auffordern darf? Und was könnte passieren, wenn die Pat. dem Verlangen der KK nicht nachkommt? (Gäbe es Alternativen dazu?)

- ja, § 51 SGB V ... Aufforderung zur Reha: ja, innerhalb 10-Wochen-Frist (bei KrGe, KoTr i.d.R. dann DRV. << Info KoTr KK Formular 60)
- grds. Vorgeschichte dazu: KK < MDK < PIA/HA/FA < Frbg MDK (§ 51-Reha-Erfordernis) < an KK < Pat < Reha-Antragstellung ...
- § 10 SGB VI: Erwerbsfähigkeit: nach ärztl. Gutachten erheblich gefährdet oder gemindert (Frbg)
- Info: § 116 Abs. SGB V < Reha-A-Dt.=Renten-A-Dt., wenn vermindert erwerbsfhg. und durch med. Reha und LT / LTA wenig erfolgreich scheint, zu erwarten ist; oder diese Leistung nicht erfolgreich gewesen sind, weil sie eine verminderte Erwerbsfähigkeit nicht verhindert haben)
- Info: Erklärungen gg. DRV: (Rücknahme des R/R-Antrages, Klinikwahl, vorz. Ende)
- grds. Mitwirkungspflichten SGB I
- wenn kein Reha-Antrag, dann KrGe-Ende (auch rückwirkend); auch KV-Mitgl.? < evtl. beitragsfreie Mitgliedschaft, evtl. Zurückzahlen

- wenn akutstat. im Vordergrund wäre
- oder psychosomat. KH-Behandlung
- grds. Widerspruchsmöglichkeit
- keine Rehafähigkeit bestehe (ärztl. Attest), dann Info an DRV, KK nötig

4. Welche Behörden bzw. auch Fachabteilungen/Personen sind in diesem Fall vorerst mal beteiligt? Welche könnten noch folgen?

- (Behandlungszentren, PIA)
- vorerst KK, MDK
- DRV i.d.R., AgfA (ALG-I, ALG-II), Arb.-med. Gutachter (LeiBi), Sozialamt (SHi), Grundsicherungsamt (GS-Amt)

5. Welche Maßnahmen gäbe es noch als Wiedereingliederungsmöglichkeiten?

- Motto „Reha vor Rente“
- med. Reha (erwähnt)
- BEM
- stuf. WEGL
- LTA (s. Folie)
- Bildungsgutschein
- Arb.-med. Gutachten (LB, soz.-med. gutacht. StN), Eingliederungsvereinbarung
- wenn nicht mehr möglich < Rente, Nahtlosigkeit (s. Beiblatt)

Sonstiges

- ALG-II (Gesundheitsfragebogen) u. a.

Fall 2:

a) Pat. Fr. N. hat mehrere Erkrankungen (psychische Erkr., mittelgradige Depression seit ca. 2 J., Bandscheibenvorfälle in der LWS mit gut verlaufener Operation u. Behandlung, Bluthochdruck tablettspflichtig eingestellt, Diabetes mellitus (tabl.pfl.), Adipositas Grad I.

b) Eine Mitpatientin sagte ihr, wenn sie nun einen GdB von 50 hätte, könne sie sehr viele Vorteile haben. Kennen Sie welche?

c) Die gleiche Mitpatientin klärt Fr. N. noch auf, dass sie denn, wenn sie einen GdB von 30 habe, eine Gleichstellung beantragen könne und im Betrieb auch Zusatzurlaub bekäme.

d) Wegen einer schwereren Erkrankung wird bei Fr. N. nun einen GdB von 70 festgestellt und erhält einen Schwerbehindertenausweis. Die Mitpatientin meldet sich wieder und erklärt ihr, dass sie damit die Berechtigung habe, auf einem Behindertenparkplatz zu parken.

Fragen zum Fall 2:

1. Wie hoch glauben Sie, liegen schätzungsweise die GdB`s (Grade der Behinderung) der einzelnen Erkrankungen?

Psychische Erkrankung: _____

Bandscheibenvorfälle: _____

Bluthochdruck: _____

Diabetes mellitus: _____

Adipositas: _____

2. Wie hoch könnte der GdB insgesamt sein? _____

3. Wer entscheidet über einen GdB bzw. wo muss ich den Antrag stellen?

4. „Vorteile“ bzgl. einer Schwerbehinderung mit einem GdB von 50? Kennen Sie welche?

5. Was beinhaltet die Gleichstellung (GL)? Zusatzurlaub bei Gleichstellung möglich?

6. Berechtigung für Behindertenparkplatz - Wann ist das möglich?

< im Fall möglich bei Fr. N: ja: ___ nein: ___

Meine Antworten als Vorschläge für den Fall 2

1. Wie hoch glauben Sie, liegen schätzungsweise die GdB`s (Grade der Behinderung) der einzelnen Erkrankungen?

Psychische, Seelische Störung: 30

Bandscheibenvorfälle: 20

Bluthochdruck: 10

Diabetes mellitus: 10

Adipositas: 10

2. Wie hoch könnte der GdB insgesamt sein? 30

3. Wer entscheidet über einen GdB bzw. wo muss ich den Antrag stellen?

- ZBFS, Versorgungsamt
- Info Widerspruch, Klage ...

4. Vorteile bzgl. einer Schwerbehinderung mit einem GdB von 50? Kennen Sie welche?

- grds. spricht man nicht von „Vorteilen“, sondern von Nachteilsausgleichen
- Info „Besonderer Kündigungsschutz“
- grds. gilt das „Subsidiär-Prinzip“, Nachrangigkeitsprinzip
- Hilfen im Arbeitsleben, techn. Gerätschaften (Bsp. Kind ...)
- Zusatzurlaub von 1 Arbeitswoche (ab einem GdB von 50 möglich, z.B. 5 Tage)
- Einkommensteuer (ab GdB 30 möglich)
- Kfz-Steuer (bei GdB 50, ermäßigt bzw. volle Erstattung)
- Hilfsmittelversorgung allg. (wenn andere KoTr die Leistung nicht tragen können)
- vorzeitige Rente (35 J. Wartezeit)
- Behindertenparkplatz bei MZ-Anerkennung aG, Info „Bayern-aG“
- Verkehrsverbund (z.B. MVV)
- IFD-Unterstützung (Integrationsfachdienst, meistens in der Nähe)
- Ausgleichsabgabe von Betrieben

6. Was beinhaltet die Gleichstellung (GL)? und wie verhält es sich mit dem Zusatzurlaub bei Gleichstellung?

- praktisch der Hinweis für Berufstätige
- den schwb. Menschen mit 50 gleichgestellt (SGB IX), Info Bundes-TH-Gesetz

- wegen der Behinderung und ohne die GL keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können
- z.B. wegen häufigeren krankheitsbedingten Fehlzeiten, verminderter Arbeitsleistung, Abmahnung, Abfindungsangeboten i. Zshg. mit behinderungsbedingt verminderter Leistungsfähigkeit
- Antrag bei der Agentur
- sie ist lediglich für besonderen Kündigungsschutz gedacht und Hilfen im Arbeitsleben durch Inklusionsamt
- Info: kein Schwb-Ausweis < demnach kein Zusatzurlaub möglich!!!
- Unterstützung durch IFD`s

7. Berechtigung für Behindertenparkplatz - Wann ist das möglich?

- GdB von 80 mobilitätsbezogen, alleine auf die Bewegungseinschränkung
- und das Merkzeichen aG oder BI (kein FS als Vorauss.)
- blauen Parkausweis (EU-weit)
- Bayern-„aG“: G, B und 80
- auch Stadtbezogen möglich (befristete Ausnahmegenehmigung, z.B. kompl. Gipsbein; FA-Bescheinigung, nicht dauerhaft sein, Angabe Zeitraum)

Parkerleichterungen (entnommen HoPa ZBFS Bayern)

Der blaue und der orange Parkausweis berechtigen zu folgenden Parkerleichterungen:

- Parken bis zu drei Stunden an Stellen, an denen das eingeschränkte Haltverbot angeordnet ist. Die Ankunftszeit muss sich aus der Einstellung auf einer Parkscheibe ergeben,
- Überschreiten der zugelassenen Parkdauer im Bereich eines Zonenhaltverbots,
- Parken über die zugelassene Zeit hinaus an Stellen, die durch das Zeichen "Parkplatz" und "Parken auf Gehwegen" gekennzeichnet sind und für die durch ein Zusatzzeichen eine Begrenzung der Parkzeit angeordnet ist,
- Parken während der Ladezeiten in Fußgängerzonen, in denen das Be- oder Entladen für bestimmte Zeiten freigegeben ist,
- Parken an Parkuhren und bei Parkscheinautomaten, ohne Gebühr und zeitliche Begrenzung,
- Parken auf Parkplätzen für Bewohner bis zu drei Stunden,
- Parken in verkehrsberuhigten Bereichen außerhalb der gekennzeichneten Flächen ohne den durchgehenden Verkehr zu behindern.
- Voraussetzung ist stets, dass in zumutbarer Entfernung **keine andere Parkmöglichkeit** besteht.
- Die **höchstzulässige Parkzeit** beträgt 24 Stunden.

Sonstiges/Fragen:

- GdB: Müsste sie das angeben bei einer Bewerbung oder Vorstellungsgespräch?
- wenn ja, ab wann, warum ...