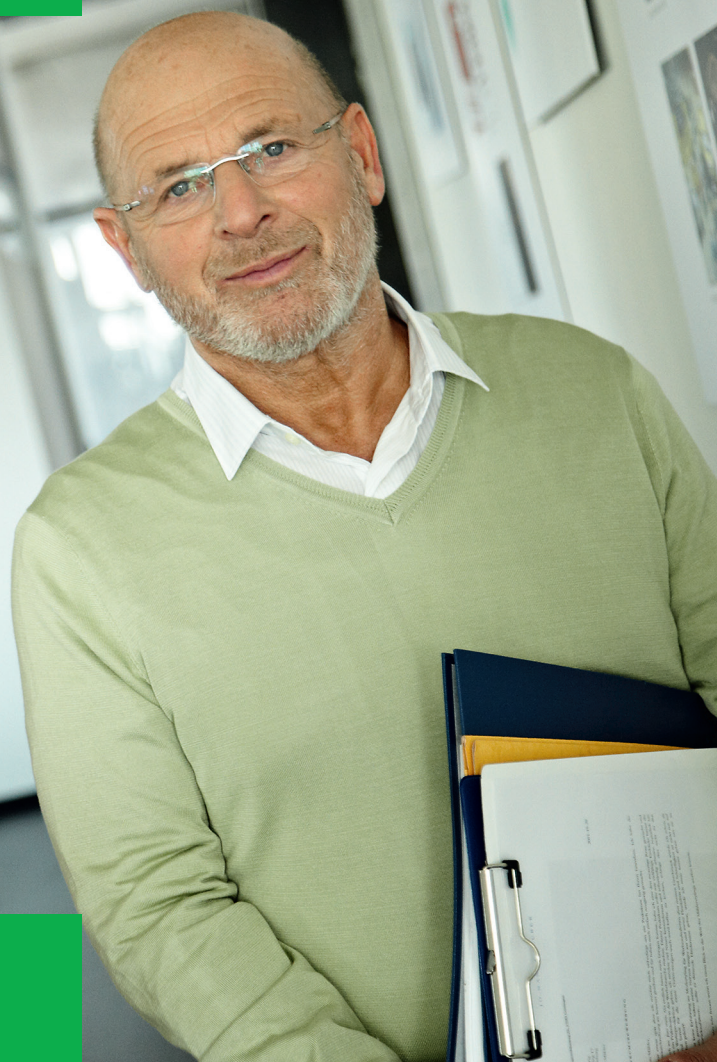
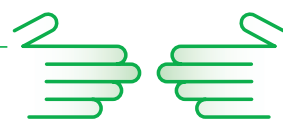


Mit Rheuma gut arbeiten.

Betriebliche Förderung –
ein Überblick für Personalverantwortliche

RHEUMA + BERUF:

Chancen geben und ergreifen.



www.rheuma-liga.de

Deutsche | RHEUMA-LIGA

• GEMEINSAM MEHR BEWEGEN •



Vorwort

In Deutschland leiden 20 Millionen Menschen an einer der über 100 verschiedenen Formen des Rheumas, wie zum Beispiel an chronischen Rückenleiden, Fibromyalgie und Arthrose oder entzündlichen Erkrankungen, wie der rheumatoiden Arthritis oder Morbus Bechterew. Ein großer Teil davon ist berufstätig oder in Ausbildung, und häufig drohen ihnen Erwerbsminderung und Arbeitsunfähigkeit, nicht zuletzt deshalb, weil betriebliche Förderungen zur Optimierung von Arbeitsbedingungen nicht in Anspruch genommen werden.

Die vorliegende Broschüre wendet sich in erster Linie an Personalverantwortliche wie Arbeitgeber*, Personal- und Betriebsräte, Frauenvertreterinnen und Betriebsärzte, um ihnen speziell zu diesem Thema einen praktischen Überblick zu geben.

Es wird aufgezeigt, welche Möglichkeiten der Unterstützung durch verschiedene Ämter es gibt, wenn sie Menschen mit einer Behinderung beschäftigen. Sie erfahren hier durch Beispiele, dass Betroffene mit hohem Engagement ihrer Arbeit nachgehen. Die Teilhabe am beruflichen Leben ist gerade für rheumakranke Menschen von besonderer Bedeutung und es bedarf häufig nur kleiner Veränderungen in ihrem Arbeitsumfeld, damit auch hier Integration gelingt.



Die Broschüre zeigt aber auch Betroffenen, dass es besser ist, offen mit der Erkrankung am Arbeitsplatz umzugehen und Unterstützung durch die Personalverantwortlichen einzuholen, als die Erkrankung zu verschweigen.

Die Beispiele gelungener Durchsetzung von Selbstbestimmung und Teilhabe in dieser Broschüre sollen Betroffenen Mut machen, ihre Arbeit weiter auszuüben und vielleicht auch den Arbeitsplatz der Erkrankung anzupassen.

Ich wünsche der Broschüre eine weite Verbreitung zum Wohle der von Rheuma Betroffenen und zum Wohle der Arbeitgeber, die sehr loyale Mitarbeiter bekommen.

Ihre

Prof. Dr. Erika Gromnica-Ihle
Präsidentin der Deutschen Rheuma-Liga Bundesverband e.V.

Die Zahlen zeigen Handlungsbedarf

Wer mit dem Thema Rheuma nicht vertraut ist, erliegt schnell ein paar gängigen Vorurteilen, die hier direkt zu Anfang ausgeräumt werden sollen:

- **Rheuma ist keine klar umrissene Erkrankung, sondern ein Sammelbegriff für über 100 Erscheinungsformen des so genannten rheumatischen Formenkreises.**
- **Rheuma ist keine Frage des Alters, denn bereits Kinder im Vorschulalter und junge Berufstätige können davon betroffen sein.**
- **Rheuma bedeutet nicht das Aus für Ausbildung und Beruf, kann aber einen schweren Verlauf nehmen und früher oder später zu Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit führen.**

Das ist Rheuma

Unter Erkrankungen des rheumatischen Formenkreises fallen solche, die am Bewegungsapparat auftreten und fast immer mit Schmerz und häufig auch mit Bewegungseinschränkung verbunden sind. Zu den vier Hauptgruppen (Quelle ^[1]) zählen:

1. **die entzündlich-rheumatischen Erkrankungen**
2. **die degenerativen Gelenk- und Wirbelsäulenerkrankungen**
3. **die weichteilrheumatischen Erkrankungen**
4. **die Stoffwechselerkrankungen mit rheumatischen Beschwerden**

Die Ursachen von Rheuma sind häufig noch unbekannt und es lässt sich bisher nicht heilen. Das sind die weniger guten Nachrichten. Dagegen stehen einige gute: **Die medikamentöse Therapie hat in den letzten Jahren Fortschritte gemacht, und auf diese Weise lässt sich mit Rheuma recht gut leben und arbeiten.** Zudem gibt es für **schwerbehinderte Mitarbeiter** zahlreiche Chancen der **betrieblichen Förderung durch den Gesetzgeber**. Schließlich ist auch als positiv zu erwähnen, **dass Betroffene im Beruf wie im sozialen Umfeld oft ganz besonders motiviert und engagiert sind.** Die später folgenden Praxisbeispiele in dieser Broschüre bestätigen das.

- Nahezu **25 Prozent der Bevölkerung** leiden an einer Erkrankung des **rheumatischen Formenkreises**. Rheumatische Erkrankungen stehen damit bei den **chronischen Erkrankungen an erster Stelle**.
- Knapp **sieben Millionen Deutsche** haben **schwere chronische Rückenschmerzen**, rund **sechs Millionen** leiden an einer **Kniegelenksarthrose**, **vier Millionen** an einer **Polyarthrose in den Händen**.
- **Entzündlich-rheumatische Erkrankungen** betreffen **1,5 Millionen Deutsche** – das sind zwei Prozent der erwachsenen Bevölkerung. Hinzu kommen etwa **15.000 rheumakranke Kinder** (Quellen ^[2]).
- Beispiel **rheumatoide Arthritis (RA)**: Fast **50 Prozent** der **unter 65-jährigen Betroffenen** sind **erwerbstätig**, davon ein Drittel mit durchschnittlich **33 Arbeitsunfähigkeitstagen pro Jahr** (Quelle ^[3]).
- Die **Gesamtkosten durch rheumatische Erkrankungen** werden auf etwa **40 Milliarden Euro pro Jahr** geschätzt (Quelle ^[4]).



Recht auf Selbstbestimmung und Teilhabe

Arbeit und Beruf stehen allgemein für Selbstbestimmtheit und Selbstbewusstsein. Es versteht sich daher fast von selbst, dass für Rheuma-Betroffene im erwerbsfähigen Alter Ausbildung, Arbeitsplatzfindung und -erhaltung von zentraler Bedeutung sind.

Die Rechte schwerbehinderter Menschen sind im Wesentlichen im SGB IX geregelt. Es hat zum Ziel, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft zu fördern. Im Rahmen dessen hat der Gesetzgeber für erwerbstätige Menschen mit Behinderungen und ihre Arbeitgeber eine Reihe von Möglichkeiten geschaffen, gezielte und individuelle Fördermaßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Die Deutsche Rheuma-Liga verweist jedoch auf eine Studie aus 2005, die zeigt, dass nur drei Prozent erwerbstätiger Betroffener mit früher Diagnose (Rheumatoide Arthritis) die Möglichkeit einer Umschulung oder Arbeitsplatzanpassung wahrnimmt. Ein möglicher Grund: Bei den Betroffenen sind Leistungsbereitschaft und beruflicher Antrieb häufig besonders hoch. Ein Outing als »Behinderter« steht dieser Einstellung wohl im Weg.

Chancen geben und ergreifen

Die Deutsche Rheuma-Liga sieht eine ihrer wichtigsten Aufgaben darin, zum offenen Umgang mit dem Thema Rheuma zu ermutigen, wobei sie in erster Linie Betroffene anspricht. Sie versteht sich aber speziell mit dieser Info-Broschüre als Impulsgeber für Personalverantwortliche.

Beide Seiten können nur gewinnen: Arbeitnehmer haben die Chance, offen und aktiv für ein erfolgreiches und selbstbestimmtes Leben einzutreten. Und **Arbeitgeber profitieren**, neben betrieblichen Vorteilen, von besonders **engagierten und motivierten Mitarbeitern**.

Rheuma + Beruf: Chancen geben und ergreifen. Die folgenden Seiten zeigen an Praxisbeispielen, wie gut das gehen kann.



» Mein Arbeitgeber merkt nur selten etwas von meiner Krankheit, da ich »normal« arbeite. Mein Chef sagte neulich zu mir: »Du bist seltener krank, als die meisten Mitarbeiter hier.«

Freie Redakteurin

» Ich habe nie darauf gedrängt, meinen Arbeitsplatz anzupassen, sondern habe selber versucht, die Umstände so zu gestalten, dass es passt.

Montageplaner

»Das Wichtigste ist Zusammenhalt.«

Raymund Vogl-Hainthaler |
Chemiewerker, Siltronic AG



Meine »Diagnose Morbus Bechterew« bekam ich vor 25 Jahren. Mein Erstgeborener war da, das Haus im Bau und ich gerade ein Jahr in der neuen Firma, im Schichtdienst. Da bin ich heute noch, seit 1986. Von Anfang an habe ich mit allen immer offen über meine Erkrankung geredet. Das ist ganz wichtig! Viele reden ja nicht, auch weil sie Nachteile befürchten.



Das Beste, was mir passieren konnte, war, in einer großen Firma zu arbeiten. Man kontrolliert bei uns von Seiten der Werksärzte routinemäßig die Gesundheit der Mitarbeiter und tut sehr viel für die Behinderten unter ihnen. Oft sind es nur Kleinigkeiten, die Erleichterung bringen. Damit und mit der Unterstützung von Kollegen und Arbeitgeberseite kann man genauso viel leisten wie andere auch.

Es war kein Problem, meinen Arbeitsplatz flexibler zu gestalten und mich sofort von bestimmten Tätigkeiten wie Heben und Tragen zu befreien.

Jahre später kamen die beiden neuen Hüftgelenke. Da war ich lange krankgeschrieben und kam zur Eingliederung jedesmal in eine BEM-Maßnahme. Erst vier Stunden pro Schicht, dann sechs und nach einem halben Jahr war ich jedesmal wieder voll im Arbeitsprozess. Ohne das BEM hätte ich das nicht geschafft. Das ist schon sehr sinnvoll.*

Heute bin ich stolz und glücklich, dass ich das alles so geschafft habe mit 100% Schwerbehinderung: Familie, drei gut geratene Kinder, Hausbau, Ehrenämter, immer unter Leuten und eine Vollzeitbeschäftigung, die mir Spaß macht. Das wäre alles nicht gegangen ohne menschlichen Kontakt und Zusammenhalt, in der Familie, im Ort und in der Firma. Aber ich bin ja auch gern für andere da. Es ist halt so: Wie man in den Wald reinschreit, so schreit's raus.



*A. d. R.: BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement, siehe auch Seite 11





»Geht nicht gibts nicht.«

Johann Hautz |

stellvertretender Betriebsratsvorsitzender
und Schwerbehindertenbeauftragter, Siltronic AG



Die Integration behinderter Kollegen gehört in unserem Unternehmen zur sozialen Verpflichtung, Ausgleichszahlungen waren nie ein Thema. Bei über 2000 Mitarbeitern liegt der Anteil behinderter Kollegen mit 6,8 % weit über der 5%-Quote. So ist dann auch traditionsbedingt die Akzeptanz der gesamten Belegschaft sehr hoch.

Ich persönlich bin innerhalb des Betriebsrates seit 10 Jahren Schwerbehindertenbeauftragter und weiß aus Erfahrung, dass viele Kollegen mit ihrer Behinderung hinterm Berg halten aus Angst vor Nachteilen. Was natürlich unbegründet ist in einem Unternehmen wie dem unseren. Aber es gibt da eine Dunkelziffer, das ist sicher. Wir versuchen, über Aushänge zu aktivieren und zu ermutigen, sich zu »outen«, denn die wirklichen Nachteile entstehen, wenn eine Schwerbehinderung vorliegt, aber nicht in der Personalakte vermerkt ist.

Dabei sind wir vom Betriebsrat und auch unsere Betriebsärzte jederzeit ansprechbar. Denn das ist das Wichtigste: Zeit zu haben, um gemeinsam Lösungen zu finden. Die Mitarbeiter wissen selbst am besten, wo ihre persönliche Leistungsmesslatte anzulegen ist. Mal muss sie ein wenig nach unten, mal geht es aber auch wieder nach oben.

Nicht allen fällt das Reden leicht, auch da muss man Lösungen finden. So sprechen unsere Mitarbeiterinnen natürlich lieber mit einer Frau oder es gibt kulturelle Brücken zu schlagen.

Bei den Fördermaßnahmen steht bei uns das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an erster Stelle. Diese Maßnahme, Mitarbeiter nach längerer krankheitsbedingter Auszeit Schritt für Schritt in eine ihren Möglichkeiten angemessene Arbeit zurückzuführen, ist das A und O der betrieblichen Integration.

Mein Motto aus Erfahrung: Alles ist machbar, man muss nur darüber reden.



»Think positive.«

Franziska Kleinmagd |

Kooperatives Ingenieurstudium Maschinenbau mit integrierter Ausbildung zur Mechatronikerin, BASF SE



Ich mache ein duales Studium, das ich nun, nach Ende meiner Ausbildung als Mechatronikerin, nahtlos in den Ingenieureinheiten bis zum Bachelor-Abschluss fortführen werde. Das Ganze ist auf vier Jahre ausgelegt und beinhaltet theoretisch das Maschinenbau-Studium und praktisch im Werk erst die Ausbildung und dann den Praxiseinsatz.

Wenn ich mir etwas vorgenommen habe, schaffe ich das. Meine Diagnose Juvenile idiopathische Psoriasis-Arthritis, die ich schon mit sechs Jahren bekam, hat mich bisher nicht wirklich daran hindern können, meine Ziele mit dieser besonderen Energie zu verfolgen, nach dem Motto »Jetzt erst recht«.

Mit dem Start ins Arbeitsleben bin ich zunächst eher zurückhaltend mit der Erwähnung meiner Erkrankung umgegangen. Da habe ich dann etwas von Knieproblemen erzählt und von sozialem Engagement, wenn die Sprache auf die Rheuma-Liga kam. Das hat sich dann aber geändert und bei der werksärztlichen Untersuchung zur Einstellung habe ich offen geredet und am ersten Arbeitstag meinen Schwerbehindertenausweis in der Personalabteilung vorgelegt. Das war ganz problemlos, einfach eine gute Erfahrung.



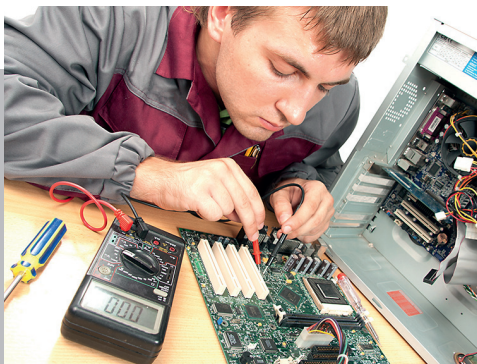
Ich brauche eigentlich wenig Unterstützung, doch die bekomme ich völlig unkompliziert, – zum Beispiel zeitliche Flexibilität für Arzttermine. Ein BEM habe ich bis jetzt nicht gebraucht.*

Mir gefällt mein Arbeitsplatz. Ausbilder und Kollegen wissen Bescheid und mit der Tatsache, dass ich Rheuma habe, wird immer positiv umgegangen.

Mein Traum ist, beruflich ins Ausland zu gehen, und mein Freund soll mit. Allerdings scheiden manche Länder aus, da sich meine Medikamente nicht mit bestimmten Impfungen vertragen. Aber ich kenne das ja schon: wo ein Wille ist, da ist auch ein Weg. Wohin, das wird sich rausstellen.



*A. d. R.: BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement, siehe auch Seite 11





»Im Dialog bleiben.«

Ralf Schneider |
Leiter Ausbildung Technik, BASF SE



Unserer Überzeugung nach hat jeder Mitarbeiter Talente und Fähigkeiten, die es zu fordern und zu fördern gilt. Jeder unserer rund 34.000 Mitarbeiter im Stammwerk der BASF SE in Ludwigshafen leistet einen wertvollen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Das schließt die insgesamt 1.187 Mitarbeiter mit Behinderung ein, unter ihnen 6 Auszubildende.

Frau Kleinmagd durchlief, wie jeder andere Bewerber auch, unseren mehrstufigen Auswahlprozess. Und das mit vollem Erfolg. Und auch die verpflichtende Untersuchung bei unserem werksärztlichen Dienst ergab, dass einer Einstellung von Frau Kleinmagd in die Ausbildung nichts im Wege stand.

Durch den intensiven Kontakt zwischen ihr und ihrem Betreuungsausbilder können wir im Bedarfsfall flexibel handeln bzw. Vereinbarungen treffen. Mit der Verlagerung von praktischer bzw. körperlicher Arbeit in eine theoretische sitzende Tätigkeit können wir Mitarbeitern wie ihr den Arbeitsalltag erleichtern. Aber auch mit der Möglichkeit, Arzttermine flexibel wahrzunehmen und Fehlzeiten anschließend problemlos auszugleichen.

Für Rheumapatienten bietet die Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz der BASF Physiotherapiebehandlungen sowie Ergonomieberatung für den Arbeitsplatz an. Außerdem gibt es ein Schwerbehindertengesundheitsseminar und bei Arbeitsplatzproblemen die Unterstützung durch die Schwerbehindertenkommission der BASF.

Am Anfang jeglicher Förderung und Unterstützung jedoch muss ein offener Umgang miteinander stehen, ein regelmäßiger Dialog zur Gestaltung von flexiblen Arbeitsbedingungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.



Betriebliche Förderung – ein schneller Überblick für Personalverantwortliche



Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind beschäftigungspflichtig – das heißt, sie müssen aktuell 5% ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzen. Andernfalls führen sie jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt ab.

Wer ist Ansprechpartner für Arbeitgeber?

Für Arbeitnehmer mit Behinderung, wie z. B. Rheumatiker, gibt es eine Vielzahl von betrieblichen Fördermöglichkeiten durch die örtlichen **Agenturen für Arbeit** und **Integrationsämter**, die **Reha-Träger** und **Berufsgenossenschaften**. Die Wichtigsten sind hier kurz angerissen. Eine umfangreiche Zusammenstellung von Ansprechpartnern und Adressen findet sich am Ende dieser Broschüre.

Was wird finanziell gefördert?

- **Ausbildung**

Die Bundesagentur für Arbeit kann für einen behinderten Auszubildenden **einen Teil der Vergütung zeitweise** oder für die **ganze Ausbildungsdauer** übernehmen.

- **Lohn oder Gehalt**

Die Bundesagentur für Arbeit und andere Kostenträger können eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich durch **Zuschüsse zum Arbeitsentgelt** fördern. Dauer und Höhe des Zuschusses sind vom Einzelfall abhängig.



Hier gibt es immer wieder auch **länderspezifische Sonderprogramme**.

- **Probebeschäftigung**

Die Bundesagentur für Arbeit kann **anteilig die Lohn- oder Gehaltszahlung mit der Aussicht auf Übernahme der/des Beschäftigten** nach einem festgelegten Zeitraum durch den Arbeitgeber übernehmen.

- **Eingliederung**

Für besonders schwer behinderte Menschen können **Eingliederungszuschüsse** gezahlt werden. Höhe und Dauer der Bezuschussung durch die Bundesagentur für Arbeit sind im Einzelfall zu besprechen. Möglich sind je nach Fall bis zu 70% des Arbeitsentgelts über bis zu zwei Jahre.

- **Arbeitsplatz**

Sofern es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt, kann die **Neuschaffung eines Arbeitsplatzes gefördert werden**, aber auch **Maschinen, Geräte** oder auch ein **Büroarbeitsplatz** können **bezuschusst** werden. Kostenzuschüsse für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes gewährt das Integrationsamt. Die Kosten für ergonomische Büromöbel und Arbeitsmittel können vom Integrationsamt bis zur vollen Höhe bezuschusst werden.



Wichtig zu wissen: Hier muss der Antrag vom Arbeitnehmer gestellt werden.

RHEUMA + BERUF:

Chancen geben und ergreifen.



Das Integrationsamt bewilligt Arbeitgebern außerdem **Zuschüsse und Darlehen**, wenn **Zugänge und Sozialräume behinderungsgerecht umgebaut** werden müssen oder **andere Investitionen notwendig sind**. Zum Teil werden auch Zuschüsse als Ausgleich für außergewöhnliche Belastungen – etwa für personelle Unterstützung durch den Betrieb – gewährt. Die Integrationsfachkräfte beraten gerne, welche Kostenträger für welche Leistungen zuständig sind.



Auch hier gilt: Nach länderspezifischen Sonderprogrammen fragen.

Wie werden die Zuschüsse finanziert?

Zuschüsse für die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung kommen nicht aus Steuergeldern, sondern werden grundsätzlich aus **Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert**. Das ist das Geld, welches Arbeitgeber bezahlen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht nachkommen. Dieses Geld wird zweckgebunden wieder zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eingesetzt.

BEM – kleines Wort, großer Nutzen

Im Jahr 2004 wurden die Vorschriften zur Prävention erweitert und das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** als gesetzliche Regelung eingeführt. Was genau steckt nun hinter Begriff und Maßnahme?

Ein BEM ist durchzuführen, wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen ununterbrochen** oder **wiederholt arbeitsunfähig** ist. Es ist zunächst Aufgabe des Arbeitgebers und gilt für alle Beschäftigten – egal, ob behindert oder nicht behindert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Einzelfall alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Arbeitsunfähigkeit seiner Mitarbeiterin oder seines Mitarbeiters zu beenden, weiterer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Alle Arbeitgeber sind unabhängig von der Größe des Unternehmens zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet – auch in einem Betrieb ohne Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung und im Kleinbetrieb.

Die Betroffenen selbst müssen mit dem BEM einverstanden sein, denn nur mit ihrer Zustimmung können in Frage kommende Maßnahmen umgesetzt werden. Weitere Beteiligte in Betrieb oder Dienststelle sind: Betriebs- oder Personalrat, bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung. Und im Idealfall natürlich auch die Kollegen.

Ansprechpartner sind die Integrationsämter. Sie unterstützen Betriebe und Dienststellen bei der Einführung eines BEM.



Weiterführende Links und Literatur

Allgemein zum Thema Behinderung und Beruf:



- www.arbeitsagentur.de
Seite der Bundesagentur für Arbeit mit Links zu den zuständigen REHA-Beratern vor Ort



- www.bda-online.de
Seite der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände



- www.deutsche-rentenversicherung.de



- www.einfach-teilhaben.de
Online-Angebot des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales



- www.integrationsaemter.de, www.integrationsfachdienste.de
Seiten der vor Ort zuständigen Integrationsämter und Integrationsfachdienste



- www.rehadat.de
Online-Angebot des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. Diverse Datenbanken zum Thema berufliche Rehabilitation, u.a. die Datenbank Praxisbeispiele, die auch Treffer für den Suchbegriff »Rheuma« bietet.



- www.wegweiser-arbeitsfaehigkeit.de
Diese Online-Plattform entstand am Institut für Rehabilitationsmedizin der Universität Halle. Sie richtet sich an Ärzte, Betriebsärzte und Patienten und enthält Checklisten sowie viele Informationen für die Praxis am Beispiel der Rheumatoiden Arthritis.

Speziell zum Thema BEM:



- www.neue-wege-im-bem.de
Online-Angebot des DGB Bildungswerks e.V.



- **Handlungsleitfaden für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement** (Broschüre), 2. Auflage 2011, Autorinnen: Marianne Giesert, Cornelia Wendt-Danigel; Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, www.boeckler.de

RheumaPreis

Der RheumaPreis für ausgezeichnetes partnerschaftliches Engagement.
Öffentlich gewürdigt werden Personen und Unternehmen mit Vorbildcharakter.

Der RheumaPreis wird jährlich gemeinsam an Arbeitnehmer und Arbeitgeber verliehen.

www.rheumapreis.de



Aktiv werden – so hilft die Deutsche Rheuma-Liga

Gemeinsam stark

Über 280.000 Mitglieder machen die Deutsche Rheuma-Liga zum größten deutschen Verband im Gesundheitsbereich. Und sie machen ihn stark: Die Mitglieder legen mit ihren Beiträgen und Spenden das Fundament für das breite Spektrum der Leistungen der Deutschen Rheuma-Liga. Mehrere Tausend unter ihnen sind ehrenamtlich aktiv und informieren neu Erkrankte, schaffen Beratungs- und Betreuungsangebote und organisieren die unterschiedlichsten Angebote für Betroffene.

Ein breites Bündnis

Betroffene, Angehörige, Wissenschaftler und Therapeuten – sie alle sind in der Deutschen Rheuma-Liga aktiv. Sie stehen miteinander im ständigen konstruktiven Austausch und wirken intensiv zusammen. So bündelt die Deutsche Rheuma-Liga die Stimmen und Energien aller, die sich für eine bessere Versorgung der an Rheuma Erkrankten einsetzen.

Offen für alle

Es gibt eine Vielzahl rheumatischer Erkrankungen. Ob Menschen mit Arthrose, entzündlichen Erkrankungen, Fibromyalgie, Rheuma bei Kindern oder eher seltenere Krankheitsformen, die Deutsche Rheuma-Liga ist für alle da. Morbus Bechterew-, Lupus Erythematodes und Sklerodermie-Betroffene organisieren sich in eigenen Verbänden unter dem Dach der Deutschen Rheuma-Liga.

An der Seite der Betroffenen

20 Millionen junge wie alte Menschen in Deutschland leiden an Rheuma. Manche Krankheiten entwickeln sich schleichend über viele Jahre. Andere sind akut lebensbedrohlich und greifen die Organe an. Immer beeinflussen sie die Lebensperspektive der Betroffenen. Wer mit Rheuma lebt, der braucht deshalb Hilfe, wie sie die Deutsche Rheuma-Liga bietet: umfassende Informationen, gezielte Beratung, Unterstützung im Alltag.

Überall in Deutschland

Das Netz der 1.200 örtlichen Gruppen und Verbände der Deutschen Rheuma-Liga überzieht ganz Deutschland von Osten nach Westen, von Norden nach Süden. So besteht vor Ort eine Vielzahl von Möglichkeiten der Begegnung und Unterstützung im Leben mit der Krankheit: Bewegungstherapie, ergotherapeutische Behandlung, Schmerzbewältigungskurse, sozialrechtliche Beratung, Betreuung von Schwerstbetroffenen, Selbsthilfe- und Gesprächsgruppen, Elternkreise, Treffen junger Rheumatiker und viele Freizeitangebote.

Umfassende Aufklärung, aktuelle Information

Die Deutsche Rheuma-Liga sorgt dafür, dass Betroffene und Angehörige stets die richtigen Antworten auf ihre Fragen und Probleme finden. Deshalb gibt es für sie eine breite Auswahl an verständlichen, kompetenten und umfassenden Ratgebern. Diese und viele andere Service-

angebote, wie z. B. eine »Versorgungslandkarte«, finden sich auch im Internet: www.rheuma-liga.de. Immer auf dem neuesten Stand sind die Leser der Mitgliederzeitschrift mobil, in deren Redaktion vor allem Betroffene, aber auch ärztliche Berater mitwirken.

Dialog und Bildung

Die Deutsche Rheuma-Liga und die Verbände unter ihrem Dach setzen auf den Dialog mit Mitgliedern, Betroffenen und Angehörigen. Deshalb organisieren sie die unterschiedlichsten Informationsveranstaltungen und Schulungen. Ein Schwergewicht liegt hier auch auf der Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und im Gesundheitsbereich Tätigen. Ebenso hat die Deutsche Rheuma-Liga Patientenschulungsprogramme entwickelt und bietet diese an.

Unterstützung der Forschung

»Rheuma heilbar machen« ist das Ziel der 2008 mit der Deutschen Gesellschaft für Rheumatologie die Rheumastiftung ins Leben gerufenen Rheumastiftung. Darüber hinaus fördert die Deutsche Rheuma-Liga eigene Forschungsprojekte, die eine praktische Relevanz für die Arbeit der Rheuma-Liga haben und qualifizierte und unabhängige Forschungsergebnisse erwarten lassen. Ein Patientenbeirat Forschung bringt die Anliegen der Betroffenen auf allen Ebenen ein.

Unabhängig, aber parteiisch

Die Deutsche Rheuma-Liga wird allein vom Willen ihrer Mitglieder getragen und ist in ihren Zielen und Handlungen unabhängig und überparteilich. Aber sie ergreift überall da Partei, wo es um die Belange rheumakranker Menschen geht. Deshalb setzt sich die Deutsche Rheuma-Liga auf kommunaler, Landes-, Bundes- und europäischer Ebene für deren bestmögliche medizinische Versorgung und soziale Unterstützung ein.

Werden Sie Fördermitglied

Die Rheuma-Liga ist in Deutschland und im europäischen Verbund ein bestens bekannter und anerkannter Verband. Die Zusammenarbeit mit Freunden, Förderern und Partnern ist ein hohes Gut in der Arbeit eines Selbsthilfeverbandes. Ohne diese Unterstützung wäre das große Engagement für die Rheuma-Betroffenen bundesweit nicht möglich.

Helfen auch Sie mit, die Interessen rheumakranker Menschen zu vertreten und werden Sie Fördermitglied. Unternehmen und Arbeitgeber können Fördermitglieder der Deutschen Rheuma-Liga auf Landes oder Bundesebene werden. Die Beiträge der Fördermitglieder werden für das satzungsgemäße Ziel der Rheuma-Liga eingesetzt, die Lebenssituation Rheumakranker zu verbessern und für deren Interessen und Bedürfnisse einzutreten. Dem Fördermitglied ermöglicht die Kooperation, die Verbundenheit und Nähe zur Rheuma-Liga darzustellen. Wir freuen uns auf Sie!

Wir helfen weiter – die Deutsche Rheuma-Liga

Telefon **0228 - 76606-0**
Fax **0228 - 76606-20**
eMail **bv@rheuma-liga.de**

www.rheuma-liga.de

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und YouTube:

www.facebook.com/DeutscheRheumaLiga
www.youtube.com/RheumaLiga

Impressum

Herausgeber |

Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V.
Maximilianstraße 14 • 53111 Bonn

Fachliche Beratung und redaktionelle Unterstützung |

Prof. Dr. Erika Gromnica-Ihle,
Präsidentin der Deutschen Rheuma-Liga Bundesverband e.V.

Marion Rink, Frauenvertreterin der Berliner Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend und Sport in Mahrzahn-Hellersdorf,
Vizepräsidentin Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V.,

Meike Schoeler, Rechtsanwältin

Susanne Walia, Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V.

Konzept und Text |

Gerda Pawils, Pawils Werbung

Gestaltung |

diller . corporate communications

Druck |

Mundschenk Druck, Soltau

Auflage |

6. Auflage, 10.000 Exemplare, 2016
Drucknummer: A 19/BV/07/2016

Bildnachweis |

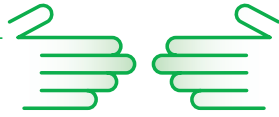
Foto Franziska Kleinmagd: Initiative RheumaPreis/Mario Andreyra
Foto Raymund Vogl-Hainthaler: Initiative RheumaPreis

Fotolia, wdv

Quellen |

- [1] Weltgesundheitsorganisation (WHO)
- [2] Health, Food and Alcohol and Safety. Special Eurobarometer 186 /
Wave 59.0. 2003, European Opinion Research Group EEIG
Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie, www.dgrh.de
- [3] Kerndokumentation 2010, Deutsches Rheuma-Forschungszentrum Berlin
- [4] Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie, www.dgrh.de

**Mit finanzieller Unterstützung der
Deutschen Rentenversicherung Bund**



RHEUMA + BERUF:

Chancen geben und ergreifen.

Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V.

Maximilianstraße 14 • 53111 Bonn

Telefon 0228 – 7 66 06-0 • Fax 0228 – 7 66 06-20

www.rheuma-liga.de • eMail bv@rheuma-liga.de

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und YouTube:



www.facebook.com/DeutscheRheumaLiga

www.youtube.com/RheumaLiga

Spendenkonto

Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V.

Deutsche Apotheker- und Ärztebank Köln

IBAN: DE33 3006 0601 0005 9991 11

BIC: DAAEDED

• GEMEINSAM MEHR BEWEGEN •



Deutsche | RHEUMA-LIGA