Leistungen zur Teilhabe an der Arbeit (Auskunft der DRV RLP 3-2017 auf direkte Nachfrage seitens ERGOMED):

Versicherte haben einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 10 SGB VI sowie die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nach § 11 SGB VI vorliegen.   
  
Kosten für Hilfsmittel können übernommen werden, wenn sie wegen Art oder Schwere der Behinderung ausschließlich zur Berufsausübung, zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz erforderlich sind, es sei denn, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht oder solche Leistungen als medizinische Leistungen erbracht werden können.   
Hilfsmittel müssen die Folgeerscheinungen der Behinderung für eine bestimmte berufliche Verrichtung ausgleichen. Soll lediglich die Funktionsstörung in medizinischer Hinsicht beseitigt werden, sodass sich das Hilfsmittel unmittelbar auf die Behinderung auswirkt, fällt es in den Aufgabenbereich der Krankenversicherung ([§ 27 Abs. 1 Nr. 3 SGB V](xtention:SIGNATURE=vge.005&ID=p27&TARGET=_popup)).   
  
Bei beruflich eingegliederten Versicherten sind diese Voraussetzungen in erster Linie von medizinischen Tatbeständen abhängig. Zur Gewährung von Hilfen kommt es nur dann, wenn eine entsprechende Ausstattung des Versicherten ärztlich zwingend notwendig ist, um einer erheblich gefährdeten oder bereits geminderten Erwerbsfähigkeit zu begegnen.   
  
  
**Sitzhilfen**   
Orthopädische Sitzhilfen können von der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz nur übernommen werden, wenn sie im Einzelfall zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit an einem konkreten Arbeitsplatz aufgrund der Behinderung notwendig sind. Dazu gehören **orthopädische Bürostühle** sowie **Arthrodesenstühle**. Die Sitzhilfen sind nur dann förderungsfähig, wenn sie die körperliche Beeinträchtigung eines behinderten Menschen am Arbeitsplatz ausgleichen und somit zur Erhaltung des Arbeitsplatzes beitragen bzw. eine dauerhafte Eingliederung am neuen Arbeitsplatz ermöglichen **und** über das Maß hinaus notwendig sind, wozu der Arbeitgeber im Rahmen der Ausstattung des Arbeitsplatzes mit **ergonomischen** Sitzhilfen ohnehin bereits verpflichtet ist.   
Das Erfordernis besonderer orthopädischer Sitzhilfen unterliegt einer konkreten medizinischen Würdigung der Umstände des Einzelfalles unter Berücksichtigung der individuellen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und der beruflichen Anforderungen durch unseren Ärztlichen Dienst. Voraussetzung für einen **individuellen Bedarf** ist, dass der behinderte Mensch ohne eine besondere orthopädische Sitzhilfe seine Arbeitsleistung nicht in dem üblicherweise zu erwartenden Umfang erbringen kann und die ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes, zu der der Arbeitgeber immer verpflichtet ist, aufgrund der Schwere der Behinderung oder Erkrankung nicht ausreicht.   
Der **Arbeitgeber** hat Arbeits- und Bürostühle zur Verfügung zu stellen, die ergonomisch und standsicher sind (DIN EN 1335,GBI 650)**.** Diese Stühle sollen die natürliche Haltung des Menschen im Sitzen unterstützen und im angemessenen Verhältnis zur Arbeitsaufgabe Bewegungen fördern.   
  
Die **Höhe der Kostenübernahme** richtet sich immer am tatsächlichen Bedarf. Die erforderlichen Kosten für orthopädische Bürostühle werden grundsätzlich bis zu einer Höhe von **500,00 Euro** übernommen (inkl. Mehrwertsteuer), da in diesem Preissegment bereits orthopädische Stühle angeboten werden.

**Höhenverstellbarer Schreibtisch**   
Eine Kostenübernahme für (elektrisch) höhenverstellbare Schreibtische oder Stehpulte ist nur dann möglich, wenn der vom Arbeitgeber bereitzustellende ergonomische Schreibtisch im Einzelfall aufgrund der besonderen Schwere der Erkrankung oder Behinderung für die Berufsausübung medizinisch nicht ausreichend ist.   
  
  
**Orthopädische Einlagen für Sicherheitsschuhe / Arbeitsschuhe**   
Lassen sich behinderungsbedingte Form- und Funktionsstörungen an den Füßen nur durch das Tragen von orthopädischen Einlagen beheben, können die Kosten dafür übernommen werden. Das Tragen loser orthopädischer Einlagen kann zum Beispiel bei Knick-, Senk- und Spreizfüßen, Plattfüßen, Fersensporn oder Hallux valgus erforderlich sein.   
Das Tragen von Einlagen ist in der berufsgenossenschaftlichen Vorschrift BG 191 geregelt. Lose orthopädische Einlagen dürfen nur in Sicherheits-, Schutz- oder Berufsschuhen getragen werden, die im Zusammenhang mit der Einlage baumustergeprüft und somit zertifiziert sind. Zwischen Schuh und Einlage muss vom Hersteller eine Konformitätsbescheinigung abgegeben werden. Bereits vorhandene private orthopädische Einlagen für Straßenschuhe können daher in der Regel nicht in Sicherheits-, Schutz- oder Berufsschuhen verwendet werden.   
Die Verwendung anderer als die vom Schuhhersteller angebotenen orthopädischen Einlagen ist unzulässig, weil der Schuh gegenüber dem geprüften Baumuster verändert wird. Dadurch können beispielsweise die erforderliche restliche Höhe unter der Zehenkappe oder die elektrische Leitfähigkeit beeinträchtigt werden, wodurch es zu Unfällen am Arbeitsplatz kommen kann.   
Mehrere Schuhhersteller (zum Beispiel die Firma Steitz Secura in Kooperation mit dem Einlagenhersteller Bauerfeind) bieten bereits vorkonfektionierte und zertifizierte Schuhe zusammen mit entsprechenden orthopädischen Einlagen an, die ggf. noch orthopädisch individuell anzupassen sind. Da jeder Schuhhersteller unterschiedliche Einlagensysteme freigegeben hat, sollte sich der Versicherte vor der Antragstellung bei seinem Orthopädieschuhmacher oder beim Hersteller darüber informieren und ausführlich beraten lassen.   
  
Die Schuhe, in denen die losen orthopädischen Einlagen am Arbeitsplatz oder im Betrieb getragen werden, gehören zur persönlichen Schutzausrüstung des Arbeitnehmers, die entsprechend der PSA-Benutzungsverordnung (die Verordnung regelt die Auswahl, Bereitstellung, Wartung, Reparatur, den Einsatz, die Lagerung von persönlichen Schutzausrüstungen durch den Arbeitgeber sowie deren Benutzung durch die Beschäftigten) vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden muss. Deshalb sind die Kosten für den Schuh, der den allgemeinen ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen entspricht, immer vom Arbeitgeber zu übernehmen. Die Deutsche Rentenversicherung übernimmt nur die Kosten für die Einlage und die ggf. erforderliche individuelle orthopädische Anpassung.   
  
  
Die Kostenübernahme einer **ergonomischen Maus, einer ergonomische Tastatur sowie eines größeren Bildschirm**s gehört nicht zum Leistungskatalog der Deutschen Rentenversicherung.   
Eine ergonomische Arbeitsplatzausstattung zählt zu den Pflichten des Arbeitgebers.