

Schockdiagnose Krebs – Wenn der Arbeitsalltag aus den Fugen gerät



Möglichkeiten zum Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden.
Im Anschluss Diskussionsrunde.



«AUCH ARBEITGEBER
BENÖTIGEN BERATUNG,
WENN MITARBEITENDE
AN KREBS ERKRANKEN.»

HR-Netzwerk der AIHK
Baden, Brugg und Zurzibiet
26.10.2017 in Baden

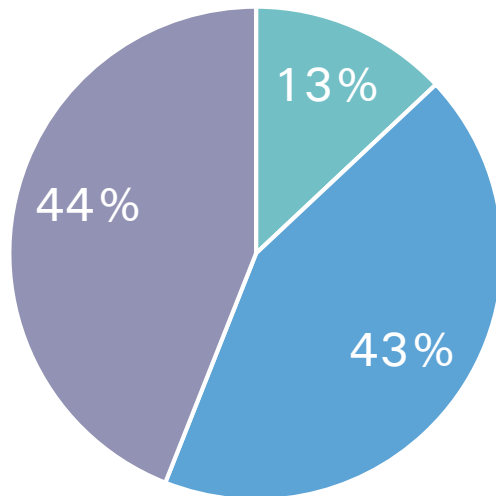
«Arbeitgebercoaching»
und Workshops für
Unternehmen

Ein Angebot der
Krebsliga Aargau

Ablauf

- Vorstellung
- Krebs: Einige Fakten
- Schockdiagnose Krebs - Wenn der (Arbeits-)-Alltag aus den Fugen gerät
- Beratung und Unterstützung für Betroffene
- Wer ist die Krebsliga Aargau?
- Arbeitgeber Coaching
- Workshops für Unternehmen

- Diskussionsrunde / Fragen



- 0-49 Jahre
- 50-69 Jahre
- 70+ Jahre

- In der Schweiz leben aktuell ca. 65'000 von Krebs betroffene Menschen im Alter von 20 bis 69 Jahren. (Diagnose in den letzten 5 Jahren gestellt) Tendenz steigend.
- Mehr als 320'000 Menschen leben in der Schweiz, bei denen schon eine Krebserkrankung diagnostiziert wurde
- Am meisten betroffen von einer Krebserkrankung sind die «50-69 jährigen» (43%) und die «70 + jährigen» (44%).
- Die «50-69 jährigen» sind langjährige und bewährte Mitarbeitende mit viel Know-how, die bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz besonderer Aufmerksamkeit und Unterstützung bedürfen.

Wussten Sie, dass...

- Krebs die dritthäufigste Ursache für länger dauernde Krankenabsenzen am Arbeitsplatz ist? *
- zwei Drittel der Krebskranken an den Arbeitsplatz zurückkehren? * *
- von diesen bis zu 30% über Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit nach einer Krebserkrankung berichten? * * *
- in Unternehmen formale Richtlinien für den Umgang mit krebsbetroffenen Mitarbeitenden oft fehlen?
- Vorgesetzte sich angemessenes Wissen über krebsrelevante Themen wünschen?

*Studie von Pärli, K., Guggisberg, J. et al., 2013: «Arbeit und Krankheit. Berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger dauernder Arbeitsunfähigkeit» (Quelle: Schriftliche Befragungen «Arbeit und Krankheit – Wege zurück in die Arbeitswelt» (2009): n=426, Berechnung BASS)

**Psycho-Oncology 2002: Factors reported to influence the return to work of cancer survivors: Review → Resultate: Mittelwert über alle Studien von 62%, (differenziert nach Alter: <50 Jahre: 74%; >50 Jahre: 30%)

***Psycho-Oncology 2013: Reviewartikel: Supportig „work-related goals“ rather than „return to work“ after cancer?

Zahlen zu Krebs in der Schweiz

	Männer	Frauen	Total
Neuerkrankungen pro Jahr	21'576	18'435	40'011
Sterbefälle pro Jahr	9'155	7'378	16'533

Die häufigsten Krebsarten nach Geschlecht

Männer

Prostatakrebs	28.2%
Lungenkrebs	11.9%
Dickdarmkrebs	11.2%
Schwarzer Hautkrebs	6.4%
Blasenkrebs	4.2%

Frauen

Brustkrebs	32.3%
Dickdarmkrebs	10.1%
Lungenkrebs	8.7%
Schwarzer Hautkrebs	6.8%
Gebärmutterkörperkrebs	4.9%

Die Krebsarten mit der grössten Sterblichkeit (Mortalität)

Männer

Lungenkrebs	21.9%
Prostatakrebs	14.7%

Frauen

Brustkrebs	18.5%
Lungenkrebs	15.6%

Beratung und Unterstützung von Krebsbetroffenen und Angehörigen



Die Krebsliga Aargau bietet Krebsbetroffenen und ihren Angehörigen kostenlos umfassende Dienstleistungen an. Das Team der Beratung und Unterstützung begleitet sie bei allen Fragen rund um das Thema Krebs und steht ihnen zur Seite bei der Auseinandersetzung mit der Krankheit und ihren sozialen, materiellen und seelischen Folgen.

Wir beraten und unterstützen bei

persönlichen Fragen und

- führen Einzel- sowie Paar- und Familiengespräche.
- helfen im Umgang mit der Krankheit und ihren Auswirkungen.
- stehen Angehörigen von Betroffenen zur Seite.
- begleiten Familien, die von Krebs betroffen sind.
- vermitteln Selbsthilfegruppen.
- bieten vielfältige Dienstleistungen und Angebote rund um die Erkrankung an.

Rechts- und Versicherungsfragen und

- leisten Beistand bei der Erschliessung von Sozialversicherungsansprüchen.

finanziellen Fragen und

- übernehmen die Budgetberatung bei finanziellen Problemen.
- leisten Beiträge an krankheitsbedingte Mehrkosten bei finanzieller Notlage.

Wer ist die Krebsliga Aargau?



Der Verein Krebsliga Aargau fördert und unterstützt seit 1957 Massnahmen zur
Verhütung, Früherkennung und
Behandlung von Krebskrankheiten

Neues Angebot
«Arbeitgebercoaching»
Workshops «Krebs am
Arbeitsplatz»

Schwerpunkte unserer Arbeit

- Aufklärung und Sensibilisierung der Bevölkerung und der im Gesundheitswesen tätigen Fachleute
- Beratung & Unterstützung für Krebsbetroffene und ihre Angehörigen
- Arbeitgeber-Coaching
- Pflegebettendienst
- Schliessen von Lücken in der Gesundheitsversorgung
- Forschungsförderung im Kanton Aargau



Schliessung von Lücken im Gesundheitswesen

Pionierarbeiten:

Onko-Spitex Aargau
1991 – April 2017

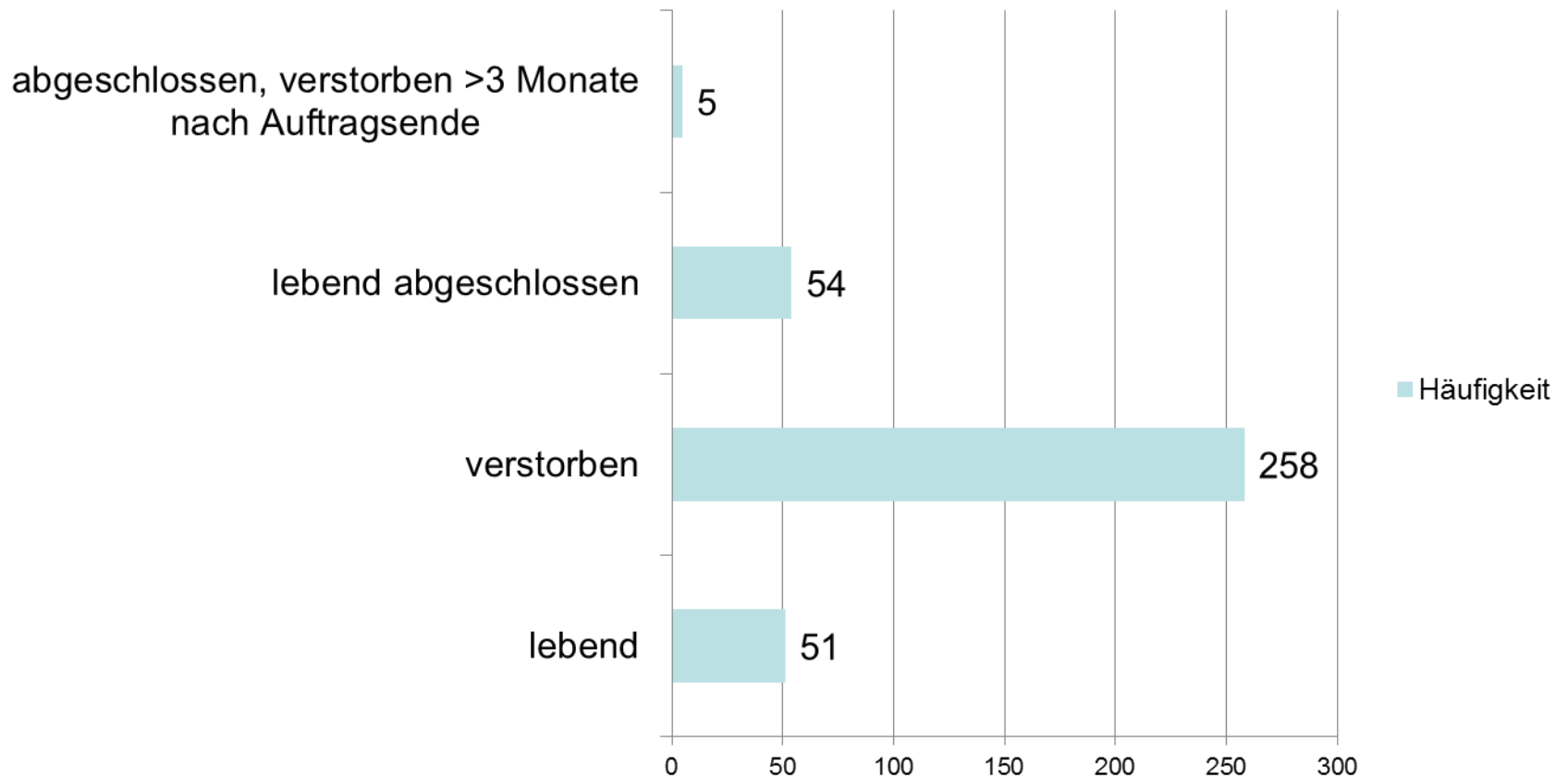
Aargauer Krebsregister
2011 – 2012

Psychoonkologie
1998 bis 2010



Onko-Spitex Aargau Jahr 2015

n=368



Mit Ihrer Spende bewirken wir mehr



Arbeit und Krebs – arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Drei Säulen Konzept

1. Säule		2. Säule		3. Säule	
Staatliche Vorsorge		Berufliche Vorsorge		Private Vorsorge	
Existenzsicherung		Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung		Individuelle Ergänzung	
AHV/IV	Ergänzungsleistung	Obligatorische berufliche Vorsorge (BVG)	Überobligatorische berufliche Vorsorge	Gebundene Vorsorge (Säule 3a)	Freie Vorsorge (Säule 3b)
Umlageverfahren		Kapitaldeckungsverfahren		Kapitaldeckungsverfahren	

Versicherungsschutz bei Krankheit

Merkmale der obligatorischen Krankenversicherung nach KVG

- Versicherungspflicht, Anknüpfung an den Wohnsitz
- Finanzierung durch Kopfprämien / Prämienverbilligung
- Kostenbeteiligungen der Versicherten
- Leistungen bei Krankheit: Massnahmen der Diagnostik, Therapie, Medikamente, Spitalaufenthalt (Massnahmen müssen wirksam, zweckmässig und wirtschaftlich sein)

Zusatzversicherungen:

- Krankentaggeldversicherung (nach KVG)
- Zusatz zur Krankenpflegeversicherung (nach Versicherungsvertragsgesetz, VVG, Privatrecht)
- Krankentaggeldversicherung nach VVG

Versicherungsschutz bei Unfall

Merkmale der obligatorischen Unfallversicherung (UVG)

Versicherungspflicht für alle Arbeitnehmer/innen (nicht für Selbständigerwerbende)

Wer ist versichert: Berufsunfall: Alle Arbeitnehmer/innen

Nichtberufsunfall; nur wenn 8 Std./Woche beschäftigt

Was ist versichert? Unfall

Berufskrankheit (u.U. auch Krebs)

Finanzierung Berufsunfallversicherung durch Arbeitgeber, Nichtberufsunfall durch Arbeitnehmer

Leistungen (u.a.): Alle notwendigen medizinischen Massnahmen zur Behebung der Unfallfolgen bzw. Folgen der Berufskrankheit, kein Selbstbehalt, keine Franchise, freie Arzt- und Spitalwahl

Taggelder (Lohnausfall), IV-Renten, Integritätsentschädigungen

Schutz für Krebsbetroffene bei der Anstellung

- Keine Informationspflicht über die Diagnose, sofern und soweit eine Arbeitsfähigkeit vorliegt
- Fragerecht der Arbeitgeberin, soweit die konkrete und aktuelle Arbeitsfähigkeit betroffen ist (Notwehrrecht der Bewerber/innen bei unzulässigen Fragen)
- Taggeldversicherung und weitergehende berufliche Vorsorge stehen mehr Informationen zu als dem Arbeitgeber
- Problematischer Datenaustausch Arbeitgeber/Versicherung
- Vertragsfreiheit vorherrschend, kein (wirksamer) arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz für Krebspatienten/innen bei der Anstellung (im Gegensatz zu Lösungen in anderen Staaten)

Schutz für Krebsbetroffene während der Anstellung

- Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin
- Pflicht zum Gesundheitsschutz und Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer/innen (OR 328 und ArG 6 und VO)
- Pflicht, Krebserkrankungen am Arbeitsplatz zu vermeiden
- Pflicht zur Rücksichtnahme auf gesundheitlich angeschlagene Arbeitnehmer/innen, z.B. durch Anpassung der Arbeitszeit (soweit betrieblich möglich)
- Verpflichtungen zum Teil weitgehend, z.B. BGE 132 III 257, generelles betriebliches Rauchverbot zum Schutze eines Rauchallergikers
- Pflicht zur Kooperation mit der IV (Art. 7c IVG in Verb. mit OR 328)
- Besondere Freizeit / Lohnfortzahlung: Arzt- und Therapiebesuche müssen möglich sein (OR 329 Abs. 3, aber Lohnzahlungspflicht nur im Rahmen von Art. 324a OR oder bessere GAV-Lösungen)
- Lohn bei Krankheit: OR 324a / Taggeldversicherungen

Arbeitgeberfürsorge

Informationen zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in der Schweiz

ARBEITNEHMERN ECHE FÜRSORGE, D.H. HALT BIETEN, AUCH FÜR SCHWIERIGE LEBENSLAGEN BZW. PRIVATE PROBLEME

Ziele:

- Gesundheitsförderung zur Wahrung der Leistungsfähigkeit
- Eindämmung des Absentismus

Wer bezahlt den Lohn?

Arbeitsrechtlich:

Art. 324a OR, drei Wochen im ersten Dienstjahr, danach eine angemessene längere Zeit

Art. 324b OR, Lohnfortzahlungspflicht entfällt, wenn eine obligatorische Versicherung mindestens 4/5 des Lohnes ersetzt

Im öffentlichen Personalrecht regelmässige längere Lohnfortzahlung

In vielen Arbeitsverhältnissen bestehen Krankentaggeldversicherungen (i.d.R. 80% des Lohnes)

Probleme bei der Krankentaggeldversicherung: Gesundheitsvorbehalte, Risikoausschlüsse

Leistungsverweigerung der Taggeldversicherung – was gilt jetzt?

Bei Unfall bzw. Berufskrankheit:

Die obligatorische Unfallversicherung bezahlt ein Taggeld von 80% des Lohnes ab dem 3. Tage

Dauer: Bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder Anspruch auf eine IV-Rente

Bei Arbeitslosigkeit:

Anspruch auf Arbeitslosentaggelder sofern vermittelbar

Zeitlich beschränkter Anspruch bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit

Die Herausforderungen:

Finanzielle Aspekte

- Existentielle Bedrohung (AN)
- Finanzielle Tragbarkeit des Arbeitnehmers (AG)

Rechtliche Aspekte

- Sozialversicherungsfragen (AG / AN)
- Informationspflicht (AN)
- Sorgfaltspflicht (AG)
- Arbeitsplatzgestaltung (AN / AG)



Arbeitgebercoaching / Workshops für Unternehmen

Zwischenmenschliche Aspekte

- Der erste Schritt (AN / AG)
- Angst (AN / AG)
- Arbeitsumfeld / Kommunikation (AG / AN)
- Überschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit (AN)
- Richtiger Umgang mit dem Betroffenen als vorgesetzte Stelle, Arbeitskollege / Arbeitskollegin (AG)
- Fehlende Möglichkeit zur Selbstreflexion (AN / AG)

Vorgesetzter: «Es wäre einfacher, wenn Du Dich gleich vollständig krank schreiben lässt.»

Daniela Baumann: «Im Büro nicht Patientin zu sein, tat gut.»

Unternehmensschulung und Workshops «Krebs & Arbeit»

**Welche Fragen/Anliegen/Befürchtungen habe
ich**

als Betroffener / Kollegin / Vorgesetzte?

**Was brauche ich in dieser Situation von
wem?**

Was gilt bei drohender Invalidität?

Leistungen der Invalidenversicherung (u.a.):

- Grundsatz: Eingliederung vor Rente
- Massnahmen der beruflichen Integration
 - Früherkennung/Früherfassung, Vorbereitung auf die berufliche Integration
 - Berufsberatung, Umschulung, etc.
- Rentenleistungen (Höhe analog AHV-Renten, ggf. Anspruch auf eine Rente der Pensionskasse oder Ergänzungsleistungen)
- Schadenminderungspflicht, Pflicht zur Selbsteingliederung
- Generell gestiegene Anforderungen an die Zumutbarkeit
- Überwindbare Krankheiten, bei Krebspatienten «grosszügigere» Haltung des Bundesgerichts (Bger 8C-32/2013, cancer-related Fatigue gilt nicht als überwindbar)
- Überwindbarkeitsdogma neuerdings (BGE 141 V 281) aufgegeben bzw. neu «strukturiertes Beweisverfahren» bei unklaren Beschwerdebildern
 - IV-Leistungen aus der zweiten Säule
 - Kein Rentenanspruch, wenn Beginn der invalidisierenden Arbeitsunfähigkeit in eine Versicherungslücke fällt (BVG 23)

Schutz für Krebsbetroffene bei Kündigung

Sperrfristen nach OR 336c schützen zeitlich limitiert vor Kündigungen wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Kündigungsfreiheit, aber

- eine Kündigung wegen Krebs (ohne dass eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt) wäre missbräuchlich (aber gültig)
- Krebsbedingte Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist kann auch wegen unterlassener Fürsorge des Arbeitgebers (z.B. Anpassung der Arbeitszeit) missbräuchlich sein

Kündigung und Koordination mit Taggeldversicherung / IV und Berufliche Vorsorge: Im Idealfall lückenloser Schutz, zahlreiche Fallstricke...

Unternehmensschulung und Workshops

«Krebs & Arbeit»

Ganz- oder halbtags

Mitarbeiterschulung (1-2 Sequenzen à 1 Std):

- Krebs allgemein / Prävention / Früherkennung /
- Krebsbetroffene am Arbeitsplatz

Kaderworkshop (2 ½ Std):

- Krebs allgemein / Auswirkungen einer Krebserkrankung
- Krebsbetroffene am Arbeitsplatz
- Rolle und Funktion von Führungspersonen im Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden und der besonderen Situation

- Keine Pflicht zum gesund sein
- Respektierung individueller Unterschiede im Umgang mit Krankheit, Leiden, Schmerz
- Die Schweiz ist ein Sozialstaat, Verankerung in der Verfassung
- Das schweizerische Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
 - ... ist lückenhaft hinsichtlich Lohnfortzahlung bei Krankheit
 -ist gut ausgestattet, wenn eine Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Berufskrankheit vorliegt
 - ... setzt auf Wiedereingliederung vor Rente bei der IV

Vorgesetzte und HR-Verantwortliche

- nehmen eine Schlüsselrolle zwischen Verantwortung und Mitgefühl ein.
- beeinflussen mit einer achtsamen und bewussten Begleitung ihrer Mitarbeitenden das Arbeitsklima und den Wiedereingliederungsprozess entscheidend.

Dazu braucht es folgende Voraussetzungen

- Basiswissen über Krebs, Prävention, Früherkennung und Auswirkungen.
- Dieses Wissen ihren Mitarbeitenden zugänglich machen.
- Vorgesetzten ermöglichen, sich mit der besonderen Situation von krebsbetroffenen Mitarbeitenden am Arbeitsplatz auseinander zu setzen.
- Leitfaden für den bewussten und achtsamen Umgang mit der besonderen Situation.

Zurück in den Arbeitsalltag

Ein erfolgreicher Wiedereingliederungsprozess ist das Resultat eines Zusammenspiels zwischen

- persönlichen, familiären und sozialen Ressourcen der Betroffenen: psychische Stabilität, praktische soziale Unterstützung, intrinsische Arbeitsmotivation
- betrieblichem Gesundheitsmanagement und positiv erlebtes Arbeitsklima: aktive Begleitung der Betroffenen und des Teams, konkrete Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung, koordiniertes Vorgehen

Das Ziel des «Arbeitgebercoachings»:



«Ich wollte Normalität.»

**Eine Win-Win-Situation
für Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

Ihr Kontakt zum Thema «Arbeitgebercoaching / Workshops für Unternehmen» bei der Krebsliga Aargau



Sabine Di Donato, Fachfrau im Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis, Krebsliga Aargau, 062 834 75 84, sabine.didonato@krebsliga-aargau.ch