



krebsliga

Arbeiten mit und nach Krebs

Ein Ratgeber für Arbeitnehmer und Arbeitgeber



Die Krebsligen der Schweiz: Nah, persönlich, vertraulich, professionell

Wir beraten und unterstützen Sie und Ihre Angehörigen gerne in Ihrer Nähe. Rund hundert Fachpersonen begleiten Sie unentgeltlich während und nach einer Krebserkrankung an einem von über sechzig Standorten in der Schweiz.

Zudem engagieren sich die Krebsligen in der Prävention, um einen gesunden Lebensstil zu fördern und damit das individuelle Risiko, an Krebs zu erkranken, weiter zu senken.

Impressum

Herausgeberin

Krebsliga Schweiz
Effingerstrasse 40, Postfach,
3001 Bern, Tel. 031 389 91 00,
info@krebssliga.ch, www.krebssliga.ch

Projektleitung

Cristina Blanco, Fachspezialistin Krebs & Arbeit,
Krebsliga Schweiz
Nicole Bulliard, Lic. phil., Fachspezialistin Publi-
zistik, Krebsliga Schweiz

Mitarbeiterinnen der Krebsliga

Chantal Diserens, Geschäftsführerin der Krebsli-
ga Waadt; Erika Gardi, Leiterin Betreuung, Krebsliga
Schweiz; Erika Karlen-Oszlai, Fachspezialistin
Krebs & Arbeit, Krebsliga Schweiz; Patricia
Mueller, Fachspezialistin Rechtliche Beratung,
Krebsliga Schweiz

Übersetzung aus dem Französischen

Michael Herrmann, Puerto del Rosario

Wissenschaftlicher Beirat für die Originalausgabe

Brigitta Danuser, Prof. Dr. med., Fachärztin
FMH für Arbeitsmedizin, Direktorin des Institut
universitaire romand de Santé au Travail (IST),
Schwerpunkt Arbeitsmedizin; Chantal Diserens,
Geschäftsführerin der Krebsliga Waadt; Fran-
çoise Favre, Leiterin der Instance Juridique Chô-
mage und stellvertretende Leiterin des Service
de l'emploi des Kantons Waadt; Léa Fazenda,
Leiterin der Abteilung Prävention und soziale
Unterstützung der Sozialfürsorge und Sozialhilfe
des Kantons Waadt; Caroline Gisin, Leiterin Be-
ratung & Unterstützung, Krebsliga Waadt
Filip Grund, Personaldezernent des Kantons Waadt
Pierre Hösli, Onkologe an den Établissements
hospitaliers du Nord vaudois und Mitglied des

Komitees der Krebsliga Waadt; Isabelle Honorez
Erard, stellvertretende Direktorin und Leiterin
der Abteilung Wiedereingliederung und Renten
der Invalidenversicherung des Kantons Waadt
Marc Hubacher, Leiter der Personalabteilung
am Centre Patronal, Lausanne; Valérie Jaggi
Wepf, Stadträtin in Yverdon-les-Bains; Catherine
Lazor-Blanchet, Fachärztin für Arbeitsmedizin,
Chefärztin der Abteilung Médecine du personnel
et d'entreprise des Universitätsspitals Lausanne
(CHUV); Eric Monnard, stellvertretender Direktor
der Personalabteilung des Universitätsspitals
Lausanne (CHUV)

Überarbeitung der Originalausgabe

Cristina Blanco, Fachspezialistin Krebs & Arbeit,
Krebsliga Schweiz; Marianne Blondel
Eusebio Bochons; Anita Droz, ehem. Geschäfts-
führerin der Krebsliga Waadt; Romina Garruso
Yves Hochuli, Jurist, stellvertretender Ge-
schäftsführer, Krebsliga Waadt; Thierry Lepinet-
te; Cristina Martínez, Spezialistin für Überset-
zung und Revision, Krebsliga Schweiz; Patricia
Mueller, Fachspezialistin Rechtliche Beratung,
Krebsliga Schweiz; Françoise Pellet; Nathalie
Restani, Sozialarbeiterin, Abt. Beratung & Unter-
stützung, Krebsliga Waadt

Fotos

Titel: Shutterstock
S. 4, 8, 10, 16, 30, 38: Shutterstock
S. 28: iStock

Design

Krebsliga Schweiz

Druck

Merkur Druck AG, Langenthal

Diese Broschüre ist auch in französischer und italienischer Sprache erhältlich.

© 2020, Krebsliga Schweiz, Bern

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Das Wichtigste in Kürze	6
Körperliche, seelische und soziale Folgen von Krebs	6
Langfristige Abwesenheit – eine grosse Herausforderung	9
Informieren über die Erkrankung	11
Was sollte man über die Diagnose sagen?	11
Ein Klima gegenseitigen Vertrauens schaffen	11
Fortsetzung oder Unterbrechung der Arbeit	17
Weiterarbeiten während der Behandlungen	17
Krankmeldung: Arztzeugnis, Lohnfortzahlung, Kündigung	18
Selbstständige – eine besonders gefährdete Gruppe	21
Merksblätter zum Heraustrennen	23
Invalidenversicherung: Früherfassung und Frühintervention	27
Rückkehr ins Arbeitsleben	29
Vorbereitung der Rückkehr	29
Therapeutischer Arbeitsversuch	31
Anpassung der Stelle und der Tätigkeit	32
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	35
Bezug einer Invalidenrente	35
Kündigung durch den Arbeitgeber während der Krankheit	36
Suche nach einer neuen Anstellung	36
Kündigung durch den Arbeitnehmer und vorzeitiger Ruhestand	39
Acht zentrale Botschaften als Fazit	40
Verfügbare Angebote	42
Quellen	43
Beratung und Information	44



Liebe Leserin, lieber Leser

Wird im Text nur die weibliche oder männliche Form verwendet, gilt sie jeweils für beide Geschlechter.

Immer mehr Menschen überleben eine Krebserkrankung. Das ist eine sehr positive Entwicklung, auch wenn viele das Thema Krebs noch oft mit Sterben und Tod gleichsetzen. Diese Entwicklung verdankt sich vor allem den enormen Fortschritten der Medizin in den vergangenen 30 Jahren. Gleichzeitig ergibt sich damit auch eine grosse Herausforderung für die Gemeinschaft. Denn immer mehr Menschen kehren nach einer überstandenen Krebserkrankung ins Arbeitsleben zurück.

Bereits während der Erkrankung stehen die Beteiligten vor unterschiedlichen Herausforderungen: Der Arbeitgeber muss den längerfristigen Ausfall eines Mitarbeiters überbrücken. Und der erkrankte Arbeitnehmer muss befürchten, den Anschluss im Arbeitsleben zu verlieren. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind darauf oft nicht vorbereitet.

Die vorliegende Broschüre soll Arbeitnehmern und Arbeitgebern wichtige Informationen vermitteln. Wir möchten sie bei der Fortsetzung der Berufstätigkeit während der Erkrankung und der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Erkrankung unterstützen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden in dieser Broschüre Informationen

über die Krankheit, ihre Auswirkungen auf das Berufsleben, die Leistungen der Sozialversicherungen, die Bestimmungen des Arbeitsrechts und die in der Schweiz verfügbaren Angebote.

Eine gelungene Rückkehr in die Arbeitswelt nutzt Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Für den Arbeitnehmer bedeutet sie die Rückkehr in die Normalität, er nimmt seine berufliche Rolle, die sozialen Kontakte und seine Routine wieder auf. Und nicht zuletzt ist sein Einkommen wieder gesichert. Für den Arbeitgeber bedeutet die Fortsetzung der Zusammenarbeit nach einer Krebsdiagnose, dass mit dem zurückgekehrten Arbeitnehmer Kompetenz und Know-how im Unternehmen bleiben. Eine gelungene Wiedereingliederung setzt auch für die gesamte Belegschaft ein wichtiges Signal der Unterstützung, des Verantwortungsbewusstseins und des Engagements für die Gesundheit.

Diese Broschüre kann nicht alle Fragen beantworten, denn jede Situation ist individuell. Zögern Sie nicht, uns anzusprechen, wenn Sie weitere Informationen benötigen (siehe S. 43). Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Ihre Krebsliga

Das Wichtigste in Kürze

Körperliche, seelische und soziale Folgen von Krebs

Die Fortschritte im Kampf gegen den Krebs zeigen sich deutlich in den Statistiken. Fast 70 Prozent der Patientinnen und Patienten in der Schweiz sind fünf Jahre nach der Diagnose noch am Leben (alle Krebsarten zusammengenommen). Dies entspricht einem Rückgang der Sterblichkeit um ein Drittel seit den 1980er-Jahren.

Doch viele Betroffene können nach überstandener Erkrankung ihr altes Leben nicht einfach wiederaufnehmen. Noch mehrere Jahre nach der Krankheit leidet ein Grossteil der geheilten Patienten an Spätfolgen der Erkrankung oder klagt über Nachwirkungen der Behandlungen. Die körperlichen Beschwerden sind dabei etwa ebenso häufig wie psychische, soziale oder finanzielle Probleme. Diese Komplikationen wirken sich auf die Lebensqualität der Betroffenen aus. In manchen Fällen verhindern sie, dass die Betroffenen ihre Arbeit in derselben Konstellation wie vor der Erkrankung wiederaufnehmen.

Der Körper – geheilt, aber beeinträchtigt

Eine Krebsbehandlung wird individuell an den Patienten angepasst. Oft erhalten die Erkrankten eine Kombination verschiedener Therapieformen. Die wichtigsten Therapien sind Chirurgie, Strahlentherapie, Chemotherapie, Immuntherapie, Hormontherapie und die zielgerichteten molekularbiologischen Therapien. Dank der Fortschritte in der Forschung werden die Therapien stetig weiterentwickelt. Allerdings sprechen nicht alle Patienten gleichermassen auf die Therapien an. Manche Behandlungen sind zudem sehr belastend und von zahlreichen Nebenwirkungen begleitet.

Auch wer die Krebserkrankung überstanden hat, leidet unter Umständen weiterhin an körperlichen Folgeerscheinungen. Teilweise können Beschwerden sogar noch nach Abschluss der Behandlungen auftreten. Die Folgen verschiedener Brustoperationen können den Gebrauch eines Arms einschränken, oder eine Operation am Verdauungstrakt kann die Funktion des Darms stören. Manche Chemotherapien verändern dauerhaft die Sensibilität in Händen und Füßen oder können zu Überempfindlichkeit gegen Kälte führen.

Die meisten Nebenwirkungen klingen kurz nach Abschluss der Therapien ab und lassen sich heutzutage erheblich besser behandeln. Es gibt allerdings immer noch bestimmte Folgeerscheinungen, die die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit einschränken, eine Anpassung des Arbeitsplatzes oder bisweilen sogar eine Umschulung erfordern.

Viele Patienten berichten von einer anhaltenden Müdigkeit (Fatigue) während, aber auch nach Abschluss der Behandlung. Auch diese Müdigkeit, gegen die Ausruhen nur beschränkt hilft, kann sich negativ auf die Organisation des Alltags und die Rückkehr der Patienten an den Arbeitsplatz auswirken.

Tiefgreifende Verunsicherung

Die körperlichen Spätfolgen gehen oft mit seelischen Schwierigkeiten einher. Die Krankheit löst ein breites Spektrum an Gefühlen aus, von Stress über Ohnmacht bis hin zu Angstzuständen. Immer wieder erkranken Menschen, bei denen Krebs diagnostiziert wurde, in der Folge auch an einer Depression.

Es ist verständlich, dass eine Krebserkrankung zu emotionalen Krisen führt. Krebs bedeutet einen drastischen Einschnitt im Leben der Betroffenen, verunsichert sie zutiefst, stellt die Zukunftsperspektiven radikal in

Frage und wirft existenzielle Fragen auf. Die Betroffenen müssen sich umorientieren, ein neues Gleichgewicht finden und – nach Operationen, die teilweise das Körperbild verändern – die körperlichen Veränderungen bewältigen. Hinzu kommt die Angst vor einer Rückkehr dieser möglicherweise lebensbedrohlichen Krankheit.

All diese Faktoren führen häufig dazu, dass Menschen in Remission ihre Werte und Prioritäten, ob privat oder beruflich, neu überdenken. In vielen Fällen verändert das auch ihre Einstellung zur Arbeit.

Soziale Auswirkungen

Die Bewältigung der körperlichen und seelischen Folgen von Krebs erfordert von den Betroffenen ein hohes Mass an Anpassungsfähigkeit. Gleiches gilt für den Umgang mit den sozialen Auswirkungen der Krankheit. Der Alltag verändert sich im Verlauf der Behandlung. Das Familienleben muss oft neu organisiert werden (Kinderbetreuung, Fahrten zur Therapie). Auch mit Freunden und Bekannten muss ein neues Gleichgewicht gefunden werden, denn zum Teil sind auch sie durch die Erkrankung verunsichert.

Krebs bedeutet bisweilen einen erheblichen Verwaltungsaufwand, etwa wenn es darum geht, Anträge bei



den Sozialversicherungen zu stellen. Ausserdem kann die Krankheit infolge des Verlusts der Arbeitsfähigkeit zu finanziellen Problemen führen, sei es vorübergehend oder längerfristig.

Langfristige Abwesenheit – eine grosse Herausforderung

Nach den Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und den psychischen Erkrankungen ist Krebs zusammen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen die dritthäufigste Ursache für lange Fehlzeiten am Arbeitsplatz. Für Unternehmen ist dies eine grosse Herausforderung. Sie müssen die Arbeitsausfälle und die organisatorischen Folgen bewältigen und flexibel die Arbeitsabläufe anpassen.

Doppeltes Leid vermeiden

Erheblich ist das Problem auch für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In der Schweiz erkranken jährlich etwa 15 000 Menschen im arbeitsfähigen Alter an Krebs. Etwas mehr als 60 Prozent von ihnen sind ein Jahr nach der Diagnose wieder an ihre Arbeitsstelle zurückgekehrt. Die Übrigen leiden zweifach: Neben der Erkrankung droht ihnen auch der Ausschluss vom Arbeitsmarkt.

Wir empfehlen deshalb, sich – vor einer eventuellen Wiederaufnahme

der Arbeit – über die Leistungen der Sozialversicherungen sowie über die Möglichkeiten der Umgestaltung des Arbeitsplatzes und der Tätigkeit zu informieren.

Unterschiedliche Situationen

Krebserkrankungen verlaufen unterschiedlich. Die Ausgangssituationen variieren von Fall zu Fall. Damit hängt die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit von zahlreichen Faktoren ab, wie der Art der Krebserkrankung, der Behandlung, aber auch dem ausgeübten Beruf. Grundsätzlich ist es einfacher, Arbeitsplätze in einem Büro umzugestalten als etwa auf einer Baustelle.

Eine wichtige Rolle spielt auch die Grösse der Organisation. In Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten sind die Anpassungs- und Wiedereingliederungsmöglichkeiten in der Regel eingeschränkter, insbesondere in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten und in Kleinstunternehmen. Auch andere Faktoren, wie die Unternehmenskultur, das Arbeitsklima, die Kommunikation und das Management, spielen eine Rolle. Die persönlichen Ressourcen der betroffenen Arbeitnehmer (etwa psychische Ressourcen, Unterstützung durch das Umfeld, Alter, Ausbildung) – haben ebenfalls einen massgeblichen Einfluss.



Informieren über die Erkrankung

Was sollte man über die Diagnose sagen?

Die Art der Erkrankung ist grundsätzlich eine Privatangelegenheit. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist in keiner Weise verpflichtet, seinem Arbeitgeber mitzuteilen, dass er Krebs hat. Dieser kann lediglich Informationen über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung und deren Ursache (Unfall, Krankheit, Schwangerschaft) verlangen. Bei nicht vollständiger Arbeitsunterbrechung kann der Arbeitgeber auch Informationen darüber einholen, ob der Arbeitnehmer noch alle bisher wahrgenommenen Aufgaben erledigen kann.

Ob der Arbeitnehmer seine Diagnose offenlegen soll oder nicht, ist eine schwierige Entscheidung. Die Betroffenen befürchten vielleicht die Kündigung oder andere negative Folgen. Arbeitgeber, Vorgesetzte, die Personalabteilung und Kolleginnen oder Kollegen könnten sich durch die Krebserkrankung überfordert fühlen. Es gilt jedoch auch zu bedenken, dass sich ein Mangel an Transparenz oder Information je nach Situation negativ auf die Beziehungen zwischen den Beteiligten auswirken kann (etwa Vertrauen, gegenseitige Hilfe, Empathie). Gerade auch, wenn die Fehlzeiten lang sind oder wiederholt auftreten.

Wenn sich der Arbeitnehmer dazu entschliesst, seinen Arbeitgeber und seine Kollegen über seine Krebserkrankung zu informieren, sollte er zunächst überlegen, in welcher Form und in welcher Reihenfolge er dies tut. Dieser Schritt will wohlüberlegt sein, denn er kann die zukünftigen Arbeitsbeziehungen beeinflussen.

Ein Klima gegenseitigen Vertrauens schaffen

Wie man mit der eigenen Erkrankung umgeht und wie man diese nach aussen kommuniziert, bleibt eine individuelle Entscheidung. Welchen Wert die Arbeitsstelle und die Aufgabe für die Betroffenen haben, ist ebenfalls eine sehr individuelle Angelegenheit. In jedem Fall ist es wichtig, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre jeweiligen Bedürfnisse und Erwartungen jeweils klar und deutlich mitteilen.

Regelmässige Gespräche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können dabei helfen, einen konstruktiven Austausch sicherzustellen. Das Erstgespräch sollte mit Arbeitgeber und Arbeitnehmer, einem Vertreter der Personalabteilung oder einem Vorgesetzten sowie dem Arbeitsmediziner stattfinden, falls das Unternehmen einen solchen beschäftigt oder beauftragt.

Weitere Gespräche und eine gute, partnerschaftliche Kommunikation tragen dazu bei, ein Klima des Vertrauens zu schaffen. Dann wird es auch leichter fallen, den Arbeitseinsatz der oder des Betroffenen während ihrer Behandlung zu organisieren oder nach einer längeren Abwesenheit ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz zu planen. Gerade für kleine Unternehmen ist dies besonders wichtig.

Da sich die Kolleginnen und Kollegen sicher auch wegen einer möglicherweise erhöhten Arbeitsbelastung Sorgen machen, ist es hier ebenfalls wichtig, durch Gespräche und transparente Kommunikation frühzeitig zu informieren.

In der Regel verfügen grosse Unternehmen über ein innerbetriebliches Gesundheitsmanagement. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Abteilung sollen die Gesundheit, die Motivation und das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördern. Um diese Ziele zu erreichen, kümmern sie sich

um die Organisation der Arbeit, die Strukturierung der Aufgaben, die Betreuung sowie die Ergonomie und Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Diese Faktoren spielen auch eine wichtige Rolle, wenn ein Mitarbeiter an Krebs erkrankt ist. Unabhängig davon, ob die Betroffenen im öffentlichen Dienst oder in privatwirtschaftlichen Unternehmen tätig sind: Es ist daher ratsam, sich bei seinem Arbeitgeber zu erkundigen, ob er betriebsinterne Unterstützung bietet, und sich gemeinsam auf bedarfsgerechte Massnahmen zu einigen.

Merkblatt zum Heraustrennen in der Mitte der Broschüre

In der Praxis

Arbeitnehmer: Vereinbaren und Vorbereiten eines Gesprächs

Vor dem Gespräch:

- Sprechen Sie mit der Onkologin, dem Onkologen oder der behandelnden Ärztin, dem behandelnden Arzt über jene Aspekte Ihrer Erkrankung und Therapien, die Einfluss auf Ihre berufliche Tätigkeit haben (Dauer der Behandlung, Prognose, absehbare längere Abwesenheit, absehbare Einschränkungen).
- Besprechen Sie Ihre Einschätzungen und Empfindungen zunächst mit einer nahestehenden Person.
- Legen Sie fest, wie Sie im Unternehmen informieren wollen (Wer? Was? Wem? Wann? Wie?).
- Rechnen Sie damit, dass die Nachricht Ihrer Erkrankung eine gewisse Verunsicherung bei Ihren Vorgesetzten und Kolleginnen oder Kollegen auslösen kann.

Während des Gesprächs:

- Sprechen Sie es offen an, wenn Sie sich unsicher fühlen.
- Erkundigen Sie sich nach den Hilfestellungen, die das Unternehmen zur Verfügung stellt, sowie nach den rechtlichen Rahmenbedingungen (Sozialversicherungen, Dauer der Lohnfortzahlung).
- Äussern Sie Ihre Bedürfnisse oder Wünsche, wie Vorgesetzte und Kollegen während Ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit mit Ihnen in Kontakt bleiben sollen (Gesprächspartner, Häufigkeit und Art der Kontakte).

Arbeitgeber, Vorgesetzte, Personalabteilung: Organisieren und Führen des Mitarbeitergesprächs

Vor dem Gespräch:

- Nehmen Sie sich genügend Zeit für die Vorbereitung und die anschließende Durchführung des Gesprächs.
- Wählen Sie für das Gespräch einen ruhigen Ort.
- Stellen Sie sicher, dass Sie während des Gesprächs nicht gestört werden.

Während des Gesprächs:

- Hören Sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zunächst zu, bevor Sie Ihrerseits Unterstützung vorschlagen.
- Versuchen Sie, empathisch und authentisch zu sein.
- Akzeptieren Sie, dass im Gespräch Emotionen aufkommen und Momente des Schweigens eintreten können.
- Fragen Sie nach, welche Bedürfnisse die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat (Kommunikation, Informationen über die Sozialversicherungen).
- Zeigen Sie auf, welche Unterstützung das Unternehmen anbieten kann, aber benennen Sie auch klar Ihre Bedürfnisse in Bezug auf die Organisation der krankheitsbedingten Abwesenheit.
- Versprechen Sie nichts, was nicht eingehalten werden kann.
- Vermeiden Sie Floskeln (etwa «Das wird schon gehen ...», «Es könnte schlimmer sein ...» oder «Das wird schon wieder ...»).
- Versuchen Sie sich klar darüber zu werden, was der Mitarbeiter gerade fühlt und wie es Ihnen selbst dabei geht.
- Vermeiden Sie es, die Situation mit ähnlichen Situationen zu vergleichen und konzentrieren Sie sich auf den erkrankten Mitarbeiter und seine Bedürfnisse.
- Fragen Sie offen nach, wenn Ihnen etwas unklar ist.
- Falls es notwendig ist: Vertagen Sie das Gespräch und setzen Sie einen neuen Termin fest.

Merkblatt zum Heraustrennen in der Mitte der Broschüre

Im Team informieren

- Klären Sie mit dem erkrankten Mitarbeiter im Voraus, welche Informationen wie weitergegeben werden sollen (Wer? Was? Wem? Wann? Wie?).
- Wenn der Mitarbeiter einverstanden ist, kommunizieren Sie im Team klar und offen über die Erkrankung des Kollegen und deren Folgen für die Arbeitsorganisation.
- Nehmen Sie sich Zeit für die Sorgen, Ängste und Bedürfnisse der anderen Mitarbeiter.
- Suchen Sie gemeinsam nach Lösungen (Umverteilung der Arbeit, Aushilfen, Kommunikation).
- Zeigen Sie Ihre Wertschätzung, wenn die Kollegen den erkrankten Arbeitnehmer aktiv unterstützen möchten.
- Achten Sie in der kommenden Zeit auf die Stimmung in der Belegschaft und im Team und sprechen Sie die Situation gegebenenfalls regelmässig an.



Fortsetzung oder Unterbrechung der Arbeit

Weiterarbeiten während der Behandlungen

Teilweise ist es möglich, dass an Krebs erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Berufstätigkeit auch während der Therapien fortsetzen. Dies hängt natürlich auch von der Art der Behandlungen ab. Einige Therapieformen sind inzwischen zielgerichteter und verursachen dadurch weniger und besser verträgliche Nebenwirkungen.

Man muss jedoch berücksichtigen, dass jeder Mensch unterschiedlich auf die Behandlungen reagiert und dass eine Therapie von Behandlung zu Behandlung unterschiedliche Auswirkungen haben kann. Dies gilt insbesondere für Patientinnen und Patienten, die sich einer Chemotherapie unterziehen müssen. Ihre Verfassung kann sich rasch ändern, und sie müssen mit erheblichen Beeinträchtigungen zurechtkommen.

Leben «wie vorher»

Gerade Selbstständige arbeiten trotz deutlichen gesundheitlichen Einschränkungen häufig auch während der Therapien weiter – aus naheliegenden Gründen, denn sie sind wirtschaftlich davon abhängig. Arbeitnehmer, die eine verantwortungsvolle Position innehaben, sowie diejenigen, deren Behandlung eine Weiterarbeit erlaubt, bleiben

ebenfalls oft im Arbeitsleben. Während der Behandlungen weiterzuarbeiten ermöglicht es, eine gewisse Normalität und Kontrolle über das eigene Leben aufrechterhalten zu können.

Einige Tipps im Kapitel «Rückkehr ins Arbeitsleben» (siehe S. 29) können Selbstständige und Arbeitnehmer hilfreich sein, die während der Behandlungen im Arbeitsleben bleiben möchten oder müssen. Für Arbeitnehmer ist es entscheidend, dass die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer funktioniert, dass die Atmosphäre bei der Arbeit nicht belastend ist, dass die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden kann und dass der Arbeitsplatz sowie die Tätigkeit bei Bedarf neu angepasst werden können.

Natürlich sollten Anpassungen in diesen Bereichen gut überlegt werden. Die Beteiligten sollten dies entsprechend den Möglichkeiten und Bedürfnissen aller (Mitarbeiter, Arbeitgeber) sowie den Besonderheiten der Position und der Funktion «aushandeln».

Krankmeldung: Arztzeugnis, Lohnfortzahlung, Kündigung

In den meisten Fällen wird es zu einer Krankschreibung kommen. Nach Diagnose oder Ausbruch der Erkrankung ist oft ein rascher Behandlungsbeginn notwendig. Arbeitnehmer und Arbeitgeber stellt das vor Herausforderungen. Viele Fragen sind nun zu klären: Wie lange dauert die Krankschreibung? Wird der Lohn fortgezahlt und, wenn ja, wie lange? Wie wird die Stellvertretung organisiert? Wie wirkt sich die Krankheit auf den Alltag und die Arbeit aus? Muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eventuell sogar die Kündigung befürchten?

Um diese Fragen zu klären, ist es wichtig, sich mit den Leistungen der Sozialversicherungen vertraut zu machen. Und natürlich ist es auch hier wieder hilfreich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer in engem Kontakt bleiben. Ein regelmässiger Austausch während der Krankschreibung kann der erkrankten Mitarbeiterin oder dem erkrankten Mitarbeiter Sicherheit geben, dass sein Arbeitsplatz im Unternehmen nicht in Gefahr ist.

Der enge Kontakt mit der oder dem erkrankten Angestellten ermöglicht dem Arbeitgeber wiederum, die anderen Mitarbeiter im Betrieb auf dem Laufenden zu halten. Auf diese Weise

erleichtern die Beteiligten auch die spätere Rückkehr des Mitarbeiters an den Arbeitsplatz und tragen dazu bei, dass kostbares Fachwissen im Unternehmen bleibt.

Arztzeugnis

Im Allgemeinen muss der Arbeitnehmer ab dem dritten Tag seiner Abwesenheit ein Arztzeugnis vorlegen. In manchen Fällen muss die Bescheinigung schon am ersten Tag der Abwesenheit ausgestellt werden. Es ist daher sehr wichtig, die im Arbeitsvertrag genannten Fristen einzuhalten.

Wenn der Arbeitnehmer bei einer langen Krankschreibung neue Arztzeugnisse vorlegen muss, ist dies auch eine gute Gelegenheit zur Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber. Bisweilen lässt sich zusammen mit der Ärztin oder dem Arzt die ungefähre Dauer der Krankschreibung bestimmen. Diese Information hilft dem Arbeitgeber, um eine Stellvertretung besser planen zu können.

Anspruch auf Lohnfortzahlung

Ob während einer Krankheit der Lohn fortgezahlt wird oder nicht, hängt von den jeweiligen Regelungen des Arbeitgebers ab. In der Schweiz lässt das Gesetz dies offen. Im Allgemeinen schliessen jedoch die meisten Unternehmen eine Erwerbsausfallversicherung ab.

	Basler Skala BS, BL	Berner Skala BE, AG, OW, SG, Romandie, Tessin	Zürcher Skala ZH, GR
1. Dienstjahr	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
2. Dienstjahr	2 Monate	1 Monat	8 Wochen
3. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	9 Wochen
4. Dienstjahr	3 Monate	2 Monate	10 Wochen
5. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	11 Wochen
6. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	12 Wochen
7. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	13 Wochen
8. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	14 Wochen
9. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	15 Wochen
10. Dienstjahr	3 Monate	4 Monate	16 Wochen
11. Dienstjahr	4 Monate	4 Monate	17 Wochen

Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), www.seco.admin.ch/seco/de/home.html

Diese Versicherung zahlt dem betroffenen Arbeitnehmer je nach Art des abgeschlossenen Vertrages für maximal 720 Tage über einen Zeitraum von 900 Tagen ein Taggeld, das in der Regel 80 Prozent seines Gehalts beträgt. Die Zahlung beginnt nach einer vertraglich vereinbarten Wartezeit.

Sollte der Arbeitgeber keine solche Versicherung abgeschlossen und auch sonst keine besonderen Vorkehrungen getroffen haben, schreibt der Gesetzgeber die Zahlung des vollen Lohns vor. Der Zeitraum der Lohnfortzahlung variiert je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit und der am Arbeitsort geltenden Skala.

Am weitesten verbreitet ist die Berner Skala, die im Prinzip eine Lohnfortzahlung von zunehmender Dauer vorsieht: Drei Wochen ab dem ersten Dienstjahr im Unternehmen, ein Monat während des zweiten Dienstjahres, zwei Monate während des dritten und vierten Dienstjahres, je drei Monate vom fünften bis neunten Dienstjahr und so weiter.

Es ist empfehlenswert, sich als Arbeitnehmer über die finanziellen Leistungen im Krankheitsfall zu informieren. Wenn die Leistungen des Arbeitgebers nur gering sind, kann der Arbeitnehmer gegebenenfalls zusätzlich eine private Erwerbsausfallversicherung abschliessen.

Kündigungsschutz und Kündigungsfristen

Ein krankgeschriebener Arbeitnehmer kann grundsätzlich auch von einer Entlassung betroffen sein. Er genießt jedoch eine Schutzfrist entsprechend der Dauer seines Arbeitsverhältnisses. Sie beträgt 30 Tage ab dem ersten Dienstjahr, 90 Tage vom zweiten bis zum fünften Dienstjahr und 180 Tage ab dem sechsten Dienstjahr.

Jede innerhalb der Schutzfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig. Dies gilt jedoch nicht, wenn sich der Arbeitnehmer zum Beispiel in der Probezeit befindet, einen befristeten Arbeitsvertrag hat oder sich eines schwerwiegenden Fehlverhaltens schuldig gemacht hat, das eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

Nach Ablauf der Schutzfrist und unter Einhaltung der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer dann jedoch entlassen werden. Die Kündigungsfrist richtet sich ebenfalls nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. In der Regel beträgt sie einen Monat während des ersten Dienstjahres, zwei Monate vom zweiten bis zum neunten Dienstjahr und drei Monate ab dem zehnten Dienstjahr. Je nach schriftlicher Vereinbarung, nach Art des Arbeitsvertrags oder entsprechend einem für das Unternehmen gültigen Tarifvertrag können andere Fristen gelten.

Kündigungsschutz und Anspruch auf Lohnfortzahlung sind nicht identisch

Es ist wichtig, zwischen Kündigungsschutz und dem Anspruch auf Lohn zu unterscheiden. Auch wenn ein Arbeitnehmer während der Schutzfrist nicht entlassen werden kann, bedeutet dies nicht, dass er während dieser gesamten Zeit eine Lohnfortzahlung erhält.

Hat der Arbeitgeber nämlich keine Erwerbsausfallversicherung abgeschlossen, greifen lediglich die Mindestsätze, wie etwa die bereits erwähnte Berner Skala (siehe S. 19, zum Beispiel ein Monatslohn, wenn das Arbeitsverhältnis seit über einem Jahr besteht).

Wenn der Arbeitnehmer während seiner Behandlungen weiterarbeitet, garantiert ihm die Krankheit bis auf wenige Ausnahmen keinen besonderen Schutz. Grundsätzlich besteht also die Gefahr, dass er wie jeder andere Mitarbeiter entlassen werden kann.

Bitte beachten Sie, dass die bestehenden Regeln und das geltende Recht im öffentlichen Dienst andere sein können als in der Privatwirtschaft. Es empfiehlt sich daher, die Bestimmungen des Arbeitsvertrages und des Personalreglements (des Kantons, der Gemeinde oder des Bundes) zu konsultieren.

Selbstständige – eine besonders gefährdete Gruppe

Selbstständige trifft es besonders hart, wenn sie schwer erkranken. Unabhängig davon, ob sie allein arbeiten oder an der Spitze eines Kleinunternehmens oder eines KMU stehen: Jede Fehlzeit kann sich negativ auf die Abläufe im Betrieb und den Geschäftsverlauf auswirken. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass Selbstständige gegen die mit der Krankheit verbundenen Risiken im Allgemeinen weniger geschützt sind als Arbeitnehmer. Ein Teil von ihnen hat keine Erwerbsausfallversicherung. Um den Verdienstaustausch bei Arbeitsunfähigkeit abzufangen, müssen sie daher auf ihre Ersparnisse zurückgreifen. Ausserdem sind sie gezwungen, Lösungen zu finden, um das Geschäft während ihrer Abwesenheit am Laufen zu halten.

Sozialhilfe

Da Selbstständige grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, besteht die einzige Möglichkeit darin, bei der Sozialhilfe ihrer Wohngemeinde oder ihres Wohnkantons finanzielle Unterstützung zu beantragen. Höhe und Modalitäten dieser Unterstützung können je nach Kanton und Situation variieren. Sozialhilfe ist zudem eine bedarfsabhängige Leistung. Das bedeutet, die oder der Erkrankte muss nachweisen, dass sie oder er weder (hinreichendes) Einkommen noch Vermögen (im weiteren Sinne) hat. Auch die Umsetzung kann sich von Kanton zu Kanton, ja sogar von Gemeinde zu Gemeinde unterscheiden.

Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist – soweit möglich – der beste Schutz gegen eine Verschlechterung der finanziellen Situation des Selbstständigen und seiner Familie.

Gut zu wissen

Die Invalidenversicherung bietet Arbeitnehmern, die durch Krankheit oder Unfall in der Ausübung ihres Berufs eingeschränkt sind, Unterstützung bei der Wiedereingliederung an. Wenden Sie sich an die IV-Stelle Ihres Kantons (www.ahv-iv.ch/de/Kontakte/IV-Stellen).

Merkblätter zum Heraustrennen

Kommunizieren der Erkrankung

Checkliste für Arbeitnehmer: Vereinbaren und Vorbereiten eines Gesprächs

Vor dem Gespräch:

- Sprechen Sie mit der Onkologin, dem Onkologen oder der behandelnden Ärztin, dem behandelnden Arzt über jene Aspekte Ihrer Erkrankung und Therapien, die Einfluss auf Ihre berufliche Tätigkeit haben (Dauer der Behandlung, Prognose, absehbare längere Abwesenheit, absehbare Einschränkungen).
- Besprechen Sie Ihre Einschätzungen und Empfindungen zunächst mit einer nahestehenden Person.
- Legen Sie fest, wie Sie im Unternehmen informieren wollen (Wer? Was? Wem? Wann? Wie?).
- Rechnen Sie damit, dass die Nachricht Ihrer Erkrankung eine gewisse Verunsicherung bei Ihren Vorgesetzten und Kolleginnen oder Kollegen auslösen kann.

Während des Gesprächs:

- Sprechen Sie es offen an, wenn Sie sich unsicher fühlen.
- Erkundigen Sie sich nach den Hilfestellungen, die das Unternehmen zur Verfügung stellt, sowie nach den rechtlichen Rahmenbedingungen (Sozialversicherungen, Dauer der Lohnfortzahlung).
- Äussern Sie Ihre Bedürfnisse oder Wünsche, wie Vorgesetzte und Kollegen während Ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit mit Ihnen in Kontakt bleiben sollen (Gesprächspartner, Häufigkeit und Art der Kontakte).

Merkblätter zum Heraustrennen

Rückkehr ins Arbeitsleben

Checkliste für Arbeitnehmer: Bedürfnisse und Einschränkungen definieren

Vor dem Gespräch:

- Stellen Sie sich auch innerlich auf die Rückkehr ins Arbeitsleben ein.
- Definieren Sie, was Sie im Betrieb kommunizieren möchten (Etwa welche Kolleginnen und Kollegen sollen informiert werden, welche nicht? Welche konkreten Informationen möchten Sie weitergeben?).
- Klären Sie, in welcher Form Sie die Erkrankung und die Behandlungen weiterhin einschränken.
- Informieren Sie Ihren Arbeitgeber über diese körperlichen oder psychischen Einschränkungen.
- Versuchen Sie einzuschätzen, über wie viel Energie und Produktivität Sie zurzeit verfügen. Nehmen Sie sich Zeit für diese Einschätzung.
- Erstellen Sie wenn möglich gemeinsam mit dem Arbeitgeber einen Reintegrationsplan.

Merkblätter zum Heraustrennen

Kommunizieren der Erkrankung

Checkliste für Arbeitgeber, Vorgesetzte, Personalabteilung: Organisieren und Führen des Mitarbeitergesprächs

Vor dem Gespräch:

- Nehmen Sie sich genügend Zeit für die Vorbereitung und die anschließende Durchführung des Gesprächs.
- Wählen Sie für das Gespräch einen ruhigen Ort.
- Stellen Sie sicher, dass Sie während des Gesprächs nicht gestört werden.

Während des Gesprächs:

- Hören Sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zunächst zu, bevor Sie Ihrerseits Unterstützung vorschlagen.
- Versuchen Sie, empathisch und authentisch zu sein.
- Akzeptieren Sie, dass im Gespräch Emotionen aufkommen und Momente des Schweigens eintreten können.
- Fragen Sie nach, welche Bedürfnisse die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat (Kommunikation, Informationen über die Sozialversicherungen).
- Zeigen Sie auf, welche Unterstützung das Unternehmen anbieten kann, aber benennen Sie auch klar Ihre Bedürfnisse in Bezug auf die Organisation der krankheitsbedingten Abwesenheit.
- Versprechen Sie nichts, was nicht eingehalten werden kann.
- Vermeiden Sie Floskeln (etwa «Das wird schon gehen ...», «Es könnte schlimmer sein ...» oder «Das wird schon wieder ...»).
- Versuchen Sie sich klar darüber zu werden, was der Mitarbeiter gerade fühlt und wie es Ihnen selbst dabei geht.
- Vermeiden Sie es, die Situation mit ähnlichen Situationen zu vergleichen und konzentrieren Sie sich auf den erkrankten Mitarbeiter und seine Bedürfnisse.
- Fragen Sie offen nach, wenn Ihnen etwas unklar ist.
- Falls es notwendig ist: Vertagen Sie das Gespräch und setzen Sie einen neuen Termin fest.

Im Team informieren:

- Klären Sie mit dem erkrankten Mitarbeiter im Voraus, welche Informationen wie weitergegeben werden sollen (Wer? Was? Wem? Wann? Wie?).
- Wenn der Mitarbeiter einverstanden ist, kommunizieren Sie im Team klar und offen über die Erkrankung des Kollegen und deren Folgen für die Arbeitsorganisation.
- Nehmen Sie sich Zeit für die Sorgen, Ängste und Bedürfnisse der anderen Mitarbeiter.
- Suchen Sie gemeinsam nach Lösungen (Umverteilung der Arbeit, Aushilfen, Kommunikation).
- Zeigen Sie Ihre Wertschätzung, wenn die Kollegen den erkrankten Arbeitnehmer aktiv unterstützen möchten.
- Achten Sie in der kommenden Zeit auf die Stimmung in der Belegschaft und im Team und sprechen Sie die Situation gegebenenfalls regelmässig an.

Merkblätter zum Heraustrennen

Rückkehr ins Arbeitsleben

Checkliste für Arbeitgeber, Vorgesetzte, Personalabteilung: Informationen einholen, Massnahmen erarbeiten und Flexibilität ermöglichen

- Informieren Sie sich über die Auswirkungen einer Krebserkrankung und die verfügbaren Unterstützungsangebote.
- Nehmen Sie sich Zeit, um die Situation und deren Auswirkungen zu durchdenken. Achten Sie dabei auch auf Ihre eigenen Emotionen.
- Seien Sie empathisch, hören Sie zu und haben Sie Geduld.
- Informieren Sie das Team über die Rückkehr des Kollegen und bereiten Sie seinen Empfang vor. Organisieren Sie den regelmässigen Austausch in Gesprächen und Sitzungen.
- Vereinbaren Sie bei Bedarf einen therapeutischen Arbeitsversuch.
- Erstellen Sie mit dem Mitarbeiter einen Plan zur Wiedereingliederung, der eine schrittweise Anpassung der Tätigkeit vorsieht.
- Erlauben Sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, Pausen und Abwesenheitszeiten nach Bedarf einzuteilen (beispielsweise für weitere Arzttermine).
- Gestalten Sie die Arbeitsstelle auch im Hinblick auf die Belastung und die Arbeitszeiten flexibel.
- Passen Sie die Stellenanforderung an, indem sie besonders schwierige Aufgaben umverteilen.
- Unterteilen Sie grössere Aufgaben in kleinere Einheiten.
- Passen Sie den Arbeitsplatz bei Bedarf ergonomisch an.
- Organisieren Sie eine interne oder externe Betreuung (falls möglich).
- Erarbeiten Sie mit dem Team passende Lösungen (Arbeitsteilung, Stellvertretung, Kommunikation). Bedenken Sie, dass auch die betreuenden Angehörigen eine schwierige Zeit durchstehen müssen und eigene Bedürfnisse haben.

Invalidenversicherung: Früherfassung und Frühintervention

Nach 30 aufeinanderfolgenden Tagen Arbeitsunfähigkeit oder wiederholten Kurzabsenzen innerhalb eines Jahres können die oder der erkrankte Arbeitnehmer selbst, Familienangehörige, der Arbeitgeber, der Erwerbsausfallversicherer oder die Ärztin oder der Arzt den Fall der Invalidenversicherung (IV-Stelle) zur Früherfassung melden. Sehr oft leitet die Erwerbsausfallversicherung diesen Schritt ein, was die Mehrzahl der an Krebs erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher als negativ empfindet. Die Betroffenen müssen informiert werden, aber nicht einverstanden sein.

Die Früherfassung bedeutet nicht, dass IV-Leistungen sogleich zugesprochen werden. Die Meldung zielt darauf ab, die Spezialistinnen und Spezialisten der Invalidenversicherung frühzeitig über die gesundheitliche Situation der oder des Erkrankten, über komplexe Fälle und somit über ein allfälliges Invaliditätsrisiko zu informieren.

Der Arzt kann der Invalidenversicherung medizinisch sehr schwerwiegende Situationen melden, in denen rasch deutlich wird, dass mit einer Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit nicht mehr zu rechnen ist.

Im anschliessenden Früherfassungsgespräch mit dem erkrankten Arbeitnehmer wird seine medizinische und berufliche Situation analysiert und geprüft, ob ein Antrag auf IV-Leistungen zweckmässig ist. Sollte die IV zuständig sein, können die IV-Spezialisten nach der regulären Anmeldung im Rahmen der Frühintervention mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnehmen.

Im gemeinsamen Gespräch mit Arbeitnehmer und Arbeitgeber soll geprüft werden, welche Möglichkeiten bestehen, den Arbeitsplatz anzupassen, die Arbeit im reduzierten Umfang wiederaufzunehmen oder dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit im Unternehmen zuzuweisen. Ist eine interne Lösung nicht möglich, prüft die IV-Stelle die Möglichkeiten weiterer Unterstützung.

Das übergeordnete Ziel ist es, Betroffenen die Rückkehr ins Arbeitsleben und damit auch möglichst viel Autonomie zu ermöglichen. Da die IV-Stelle nach dem Grundsatz «Eingliederung vor Rente» handelt, erfolgt die Prüfung eines Rentenanspruchs erst nach Abschluss der Eingliederungsmassnahmen.



Rückkehr ins Arbeitsleben

Vorbereitung der Rückkehr

Nach Abschluss der Behandlungen stehen Betroffene oft vor neuen Herausforderungen. Die intensive medizinische Betreuung, die Behandlungstermine und der Kontakt mit dem Behandlungsteam sind zu Ende. Das kann eine gewisse Leere, Beklemmungen oder zum Teil sogar eine Depression auslösen.

Je nach Situation sollten Betroffene die Teilnahme an einem onkologischen Rehabilitationsprogramm erwägen, das sich vielfach günstig auswirken kann. Im Rahmen des Programms arbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an ihrer körperlichen Fitness, sie verringern ihre funktionellen Einschränkungen, verbessern die psychische Gesundheit, bauen Ängste ab, erhöhen ihre Gesundheitskompetenz und Autonomie. All dies erleichtert den Betroffenen auch die Rückkehr ins Berufsleben.

Die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg der Genesung. Für den Arbeitgeber signalisiert die Rückkehr der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, dass dieser wieder seine volle Verantwortung übernimmt, mit seinem Wissen und Können dem Unternehmen erhalten bleibt und bereit ist, sich neu auf den komplexen beruflichen Alltag einzulassen. Damit die Rückkehr gelingt, sollten die Beteiligten möglichst wenig dem Zufall überlassen. Je besser die Wiedereingliederung vorbereitet wird, desto grösser sind die Chancen, dass sie erfolgreich verläuft.

Der Arbeitnehmer wird seinen Platz innerhalb des Unternehmens wieder neu finden müssen, denn natürlich stand das Unternehmen in der Zwischenzeit nicht still, sondern hat sich weiterentwickelt. Wenn der Arbeitnehmer noch unter Spätfolgen seiner Erkrankung oder der Behandlungen leidet, müssen diese auch im beruflichen Umfeld berücksichtigt werden, soweit sie sich auf das Arbeitsleben negativ auswirken könnten.



Therapeutischer Arbeitsversuch

Nach mehrmonatiger Abwesenheit direkt wieder in früherem Umfang arbeiten zu wollen, ist für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft unrealistisch. Daher kann die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt einen «therapeutischen Arbeitsversuch» ohne Anforderungen an die Arbeitsleistung verordnen. In dieser Zeit zahlt die Krankentaggeldversicherung weiter, sofern der Arbeitgeber eine solche abgeschlossen hat.

Natürlich sollte die Versicherung ihr Einverständnis zu dieser Massnahme geben. Sie ermöglicht es dem Arbeit-

nehmer, sich langsam wieder in seinem beruflichen Umfeld einzuleben, und zwar Schritt für Schritt, ohne sofort die volle Arbeitslast tragen zu müssen. Der Arbeitgeber hat dabei seinerseits die Möglichkeit, eventuellen Problemen frühzeitig begegnen zu können, falls der Arbeitnehmer dem Arbeitstempo zunächst noch nicht gewachsen ist.

Im Weiteren ist es nützlich, wenn Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der Arzt einen Reintegrationsplan erstellen, der eine stufenweise Anpassung der Tätigkeit ermöglicht. Idealerweise sollte der Plan alle zwei Wochen überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Gut zu wissen

Im konkreten Fall können Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner und Gesundheitsfachleute zur Klärung am Arbeitsplatz beitragen. Erkundigen Sie sich bei der Personalabteilung Ihres Unternehmens oder Ihrer behandelnden Ärztin, Ihrem behandelnden Arzt.

Es ist zentral, dass alle beteiligten Personen und Instanzen (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Taggeldversicherer, Invalidenversicherung, Case-Management, Ärzte) ihr Vorgehen kontinuierlich miteinander abstimmen, um auch kurzfristig mit Massnahmen reagieren zu können. So kann die stufenweise Rückkehr ins Arbeitsleben möglichst reibungslos gelingen.

Anpassung der Stelle und der Tätigkeit

Nach einer Krebserkrankung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers ist es oft erforderlich, dass das Unternehmen die Stelle und die Tätigkeit anpasst. Dies kann die Ergonomie (Arbeitsplatz), die Stellenanforderung oder auch die Arbeitsbedingungen (Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort) betreffen.

Die Invalidenversicherung finanziert diese Anpassungen von Fall zu Fall. Sie kann ebenfalls eine Wiedereingliederungsmassnahme bewilligen, bei der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine andere Funktion im Unternehmen übernimmt. Ist dies nicht möglich, kann die IV auch prüfen, ob extern solche Möglichkeiten existieren. Ausserdem kann sie flankierende Massnahmen zum stufenweisen Wiedereinstieg ins Arbeitsleben finanzieren.

Um die Wiedereingliederung zu erleichtern, kann die Invalidenversicherung externe Job-Coaches beauftragen. Diese unterstützen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und berichten der IV-Stelle über den Verlauf. Bei Bedarf können ausgebildete Fachpersonen für Gesundheits- und Arbeitsschutz (Arbeitsmediziner) beigezogen werden.

Nach Wiederaufnahme der Arbeit

Unabhängig davon, ob die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit «therapeutisch begründet» ist oder nicht, ist es wichtig, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den ersten Wochen regelmässig Bilanz ziehen. Dies sollte mindestens einmal alle 14 Tage geschehen. Dieser Austausch ermöglicht es den Beteiligten, bei Bedarf rasch Anpassungen vorzunehmen. Später kann der Austausch dann in grösseren Zeitabständen stattfinden (zum Beispiel einmal im Monat).

In der Praxis

Arbeitnehmer: Bedürfnisse und Einschränkungen definieren

- Stellen Sie sich auch innerlich auf die Rückkehr ins Arbeitsleben ein.
- Definieren Sie, was Sie im Betrieb kommunizieren möchten (z.B.: Welche Kolleginnen und Kollegen sollen informiert werden, welche nicht? Welche konkreten Informationen möchten Sie weitergeben?).
- Klären Sie, in welcher Form Sie die Erkrankung und die Behandlungen weiterhin einschränken.
- Informieren Sie Ihren Arbeitgeber über diese körperlichen oder psychischen Einschränkungen.
- Versuchen Sie einzuschätzen, über wie viel Energie und Produktivität Sie zurzeit verfügen. Nehmen Sie sich Zeit für diese Einschätzung.
- Erstellen Sie wenn möglich gemeinsam mit dem Arbeitgeber einen Reintegrationsplan.

Arbeitgeber, Vorgesetzte, Personalabteilung: Informationen einholen, Massnahmen erarbeiten und Flexibilität ermöglichen

- Informieren Sie sich über die Auswirkungen einer Krebserkrankung und die verfügbaren Unterstützungsangebote.
- Nehmen Sie sich Zeit, um die Situation und deren Auswirkungen zu durchdenken. Achten Sie dabei auch auf Ihre eigenen Emotionen.
- Seien Sie empathisch, hören Sie zu und haben Sie Geduld.
- Informieren Sie das Team über die Rückkehr des Kollegen und bereiten Sie seinen Empfang vor. Organisieren Sie den regelmässigen Austausch in Gesprächen und Sitzungen.
- Vereinbaren Sie bei Bedarf einen therapeutischen Arbeitsversuch.
- Erstellen Sie mit dem Mitarbeiter einen Plan zur Wiedereingliederung, der eine schrittweise Anpassung der Tätigkeit vorsieht.
- Erlauben Sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, Pausen und Abwesenheitszeiten nach Bedarf einzuteilen (beispielsweise für weitere Arzttermine).
- Gestalten Sie die Arbeitsstelle auch im Hinblick auf die Belastung und die Arbeitszeiten flexibel.
- Passen Sie die Stellenanforderung an, indem sie besonders schwierige Aufgaben umverteilen, Unterteilen sie grössere Aufgaben in kleinere Einheiten.
- Passen Sie den Arbeitsplatz bei Bedarf ergonomisch an.
- Organisieren Sie eine interne oder externe Betreuung (falls möglich).
- Erarbeiten Sie mit dem Team passende Lösungen (Arbeitsteilung, Stellvertretung, Kommunikation). Bedenken Sie, dass auch die betreuenden Angehörigen eine schwierige Zeit durchstehen müssen und eigene Bedürfnisse haben.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bezug einer Invalidenrente

Für manche Betroffenen ist eine Rückkehr ins Arbeitsleben nicht mehr möglich, insbesondere dann, wenn die Spätfolgen der Krebserkrankung zu schwerwiegend sind. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer eine Invalidenrente beantragen. Als Invalidität wird gemäss gesetzlicher Definition eine voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit verstanden.

Bemessung des Invaliditätsgrades

Der Invaliditätsgrad wird bestimmt, indem das Einkommen, das die Person ohne Invalidität heute erreichen könnte, mit dem Einkommen verglichen wird, das sie mit ihrer Invalidität heute erreichen könnte. Die Differenz beziffert den Verdienstausfall infolge Invalidität. In Prozent ausgedrückt bildet diese Differenz den Invaliditätsgrad:

- Ab einem Invaliditätsgrad von 70 Prozent bezieht der Versicherte eine ganze Rente.
- Ab einem Invaliditätsgrad von 60 Prozent bezieht der Versicherte eine Dreiviertelrente.
- Ab einem Invaliditätsgrad von 50 Prozent bezieht der Versicherte eine halbe Rente.
- Ab einem Invaliditätsgrad von 40 Prozent bezieht der Versicherte eine Viertelrente.

Der Anspruch auf eine Invalidenrente entsteht frühestens nach einem Jahr Arbeitsunfähigkeit ohne Unterbruch und sechs Monate nach Antragstellung bei der IV-Stelle. Die Arbeitsunfähigkeit muss während eines Jahres durchschnittlich 40 Prozent betragen haben und muss danach mindestens auf diesem Niveau verbleiben. Zudem muss der Antragsteller mindestens 18 Jahre alt sein. Der Anspruch auf eine Rente endet spätestens mit dem Rentenalter. Er erlischt ausserdem, sobald die Bedingungen für die Gewährung nicht mehr erfüllt sind.

Den Kindern des Versicherten wird eine Kinderrente gewährt, wenn sie noch nicht 18 Jahre alt sind oder wenn sie noch unter 25 Jahre alt sind und sich in der Ausbildung befinden. Die Kinderrente beträgt 40 Prozent der elterlichen Invalidenrente.

Die betrieblichen Pensionskassen (Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge) zahlen der invaliden Arbeitnehmerin oder dem invaliden Arbeitnehmer eine Zusatzrente. Diese beruht fast ausnahmslos auf denselben Skalen wie die der Invalidenversicherung. Auch eine Zusatzrente für Kinder ist vorgesehen. Sie entspricht 20 Prozent der Rente des Versicherten. Reichen die gewährten Renten nicht aus, um das Existenzminimum zu erreichen, be-

steht die Möglichkeit, Ergänzungsleistungen (EL) zu beantragen. Wichtig ist, dies so schnell wie möglich zu tun, da die EL nicht rückwirkend gezahlt werden. Die letzte Möglichkeit besteht darin, dass die oder der Betroffene Sozialhilfe beantragt.

Kündigung durch den Arbeitgeber während der Krankheit

Krankheit schliesst nicht aus, entlassen werden zu können. Der Arbeitgeber muss jedoch eine Schutzfrist einhalten (siehe Abschnitt «Krankschreibung», S. 18).

Trotz dieser schmerzlichen Erfahrung muss die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer die nötigen Massnahmen ergreifen, um sich gegen den Verdienstausfall bei Krankheit und Unfall abzusichern. Zögern Sie nicht, sich von Ihrer kantonalen oder regionalen Krebsliga deshalb beraten zu lassen.

Suche nach einer neuen Anstellung

Wer eine Kündigung erhält, sollte sich unverzüglich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) melden und sofort mit der Arbeitssuche beginnen. So kann die oder der Betroffene Arbeitslosengeld be-

ziehen und von der Unterstützung bei der Arbeitssuche profitieren.

Voraussetzung ist, dass sie oder er die Kriterien erfüllt, die zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung berechtigen. Ist dies nicht der Fall, bleibt nur die – bedarfsabhängige – Sozialhilfe, um finanzielle Unterstützung zu erhalten.

Falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei der Invalidenversicherung gemeldet ist, kann die IV-Stelle bei der Arbeitssuche unterstützen. Gegebenenfalls wird geprüft, ob eine Rente gewährt werden kann.

Muss ein neuer Arbeitgeber über die Erkrankung informiert werden?

Wer sich nach überstandener Krebserkrankung bei einem neuen Arbeitgeber bewirbt, steht vor der schwierigen Frage, ob er seine Erkrankung in den Vorstellungsgesprächen aktiv ansprechen soll.

Grundsätzlich muss eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer seinen möglichen Arbeitgeber über alle gesundheitlichen Einschränkungen informieren, die sich negativ auf die Fähigkeit zur Ausführung der betreffenden Tätigkeit auswirken könnten. Allerdings ist es nicht notwendig, darauf hinzuweisen, dass diese Probleme Folge einer Krebserkrankung sind.

Ein Beispiel: Bei der angebotenen Stelle müssen schwere Lasten getragen werden. Infolge der Krebserkrankung ist aber genau diese Fähigkeit dauerhaft eingeschränkt. Somit muss die Bewerberin oder der Bewerber die Einschränkung erwähnen. Gleiches gilt, wenn er noch in Behandlung ist oder eine weitere Behandlung anstehen könnte, die sich deutlich auf seine Arbeit oder die Arbeitszeit auswirken könnte. Wenn jedoch ein Rückfall unwahrscheinlich ist und die frühere Erkrankung die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers heute nicht mehr einschränkt, ist es nicht notwendig, die Krebserkrankung anzusprechen.

Ein Beispiel: Eine Frau, die wegen Brustkrebs operiert wurde, aber an keinerlei Spätfolgen oder Einschränkungen leidet, bewirbt sich bei einem Reisebüro. Da sie die in der Stellenausschreibung genannten Aufgaben ohne Probleme bewältigen kann, besteht für sie auch keine Verpflichtung, ihre überstandene Erkrankung zu erwähnen.

Der Arbeitgeber selbst ist grundsätzlich nicht berechtigt, Fragen zum Gesundheitszustand eines Bewerbers zu stellen, es sei denn, es gibt aufgrund der zu besetzenden Stelle besondere Gründe dafür.

Gut zu wissen

Die von der Krebsliga herausgegebene Broschüre «Krebs – was leisten Sozialversicherungen?» (siehe S. 46). informiert umfassend über die Themen Ansprüche und Leistungen.
www.krebsliga.ch/shop



Kündigung durch den Arbeitnehmer und vorzeitiger Ruhestand

Bei vielen Menschen verändert eine Krebserkrankung das Leben von Grund auf, und die persönlichen Prioritäten verschieben sich. Es gibt ein Vorher und ein Nachher. Das eigene Leben und das Familienleben treten in den Vordergrund, die Arbeit wird eher nebensächlich.

Manche Betroffene wollen ein neues Kapitel in ihrem Leben aufschlagen, indem sie sich auf ganz andere Dinge konzentrieren, wie etwa ihre Leidenschaften für Reisen oder für eine künstlerische Tätigkeit. Andere Men-

schen sehen nach einer überstandenen Krebserkrankung keinen Sinn mehr darin, in den Beruf zurückzukehren, und denken deshalb darüber nach, ihre Stelle zu kündigen.

Das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ist ein heikler Schritt mit weitreichenden finanziellen Folgen. Überdies kann der Rückzug aus dem Berufsleben die Rückkehr ins Leben langfristig erschweren. Vor jeder Entscheidung ist es ratsam, sich an Experten (Treuhandbüro, Wiedereingliederungsberatung) zu wenden.

Acht zentrale Botschaften als Fazit

1. Krebs bedeutet nicht automatisch das Ende der Berufstätigkeit

Eine Krebserkrankung stellt meist einen drastischen Einschnitt in der Biografie eines Menschen dar. Oft ändert sich bei Betroffenen die Perspektive auf ihr Leben komplett. Es gibt ein Leben vorher und ein Leben nachher. Wenn es die Situation erlaubt, können Betroffene ihre Tätigkeit nach den Behandlungen wiederaufnehmen oder sogar währenddessen arbeiten. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen sollten die Rückkehr ins Berufsleben aktiv vorbereiten und soweit möglich in regelmäßigem Kontakt bleiben.

2. Auch eine langfristige Krankenschreibung lässt sich bewältigen

Wenn Erkrankte den Arbeitgeber über die wichtigsten Behandlungsschritte informieren und absehbare Absenzen vorab mitteilen, kann dieser sich besser darauf einstellen. Auch das berufliche Umfeld und die Arbeitskollegen, deren Arbeitsbelastung ansteigen wird, können durch einen offenen Umgang mit der Erkrankung besser miteinbezogen werden und zeigen mehr Verständnis für die Situation.

3. Der Abschluss der Behandlung bedeutet nicht das Ende der Krankheit

Der Abschluss der Behandlungen und die Rückkehr an den Arbeitsplatz bedeuten oft nicht, dass der Arbeit-

nehmer sofort wieder in vollem Umfang belastbar ist. Vorgesetzte und Verantwortliche der Personalabteilung sollten daher über körperliche, kognitive und psychische Einschränkungen der Mitarbeiterin informiert werden, um die Belegschaft entsprechend sensibilisieren zu können.

Einige Spätfolgen müssen auch noch Jahre nach Abschluss der Krebstherapien behandelt werden oder können dann sogar erst neu auftreten. Es empfiehlt sich daher, sich immer wieder mit dem Arbeitnehmer auszutauschen. Viele Beteiligten schätzen diesen Austausch.

4. Krebs ist kein Verhängnis

Dank der Fortschritte in Forschung und Therapie gilt Krebs heutzutage zunehmend als chronische Krankheit. Zwar steigt die Anzahl der Neuerkrankungen stetig an, aber immer mehr Menschen können geheilt werden. Nach überstandener Erkrankung kehren deshalb viele Betroffene im arbeitsfähigen Alter auch wieder ins Arbeitsleben zurück. Das stellt das berufliche Umfeld vor neue Herausforderungen. Die Erkrankung kann zahlreiche Einschränkungen und Spätfolgen nach sich ziehen, aber jeder (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Kollege) kann auf seine Weise dazu beitragen, dass die Rückkehr ins Arbeitsleben gelingt.

5. Wir alle sind betroffen

Unabhängig davon, ob Sie als Arbeitgeber, Arbeitskollege, Angehöriger, Familienmitglied, Personalverantwortlicher oder sonstiger direkt oder indirekt damit zu tun haben: Krebs betrifft uns alle. Alle Beteiligten haben spezielle Bedürfnisse und Emotionen, die wir respektieren sollten und um die wir uns kümmern müssen.

6. Stufenweise Wiedereingliederung und Anpassung des Arbeitsplatzes machen Sinn

Ein Stufenplan für die Wiederaufnahme der Arbeit, der eine nach Bedarf anpassbare Tätigkeit vorsieht, verringert den Druck auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Auswirkungen von Krebs erfordern von Fall zu Fall Anpassungen des Arbeitsplatzes und der Tätigkeit: Ergonomische Anpassung, Veränderungen des Stellenprofils, Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sind Komponenten, die die Rückkehr ins Arbeitsleben erleichtern.

7. Der Dialog ist unverzichtbar

Ob während oder nach der Erkrankung – der Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist unerlässlich, um die Wiedereingliederung zu fördern. Beide Parteien sollten sich darum bemühen, ihre jeweiligen Bedürfnisse und Erwartungen klar zum Ausdruck zu bringen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit schon während der Behandlungen fortsetzen kann.

8. Die Koordination ist eine wesentliche Komponente

Ein koordiniertes Vorgehen zwischen den betroffenen Personen und/oder Instanzen ist ein entscheidender Faktor, um die jeweiligen Schritte zu planen und die Massnahmen zur Fortsetzung der Arbeit oder Rückkehr ins Arbeitsleben effektiv umzusetzen.

Wenn alle in den Prozess eingebunden sind – die von der Krankheit betroffene Person, der Arbeitgeber, die Vorgesetzten, die Mitglieder des Teams, die Krankentaggeld- und Invalidenversicherung, der Case-Manager, die Ärzte – reduzieren sich nicht nur Missverständnisse und unrealistische Erwartungen, sondern auch die Erfolgchancen erhöhen sich deutlich.

Die Krebsliga bietet Unterstützung im Bereich «Krebs und Arbeit» an. Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren und unsere Internetseite aufzusuchen: www.krebsliga.ch/krebsundarbeit

Verfügbare Angebote

Gesundheit

www.krebsliga.ch

Krebsliga

www.gesundheitsfoerderung.ch

Gesundheitsförderung Schweiz

www.bag.admin.ch

Bundesamt für Gesundheit (BAG)

www.sgas.ch

Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit (SGAS)

Sozialversicherungen und Sozialhilfe

www.ahv-iv.ch

Für IV-Stellen «Kontakte» und dann «IV-Stellen» anklicken

www.ahv-iv.ch

Informationsstelle der AHV/IV

www.bsv.admin.ch

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)

www.skos.ch

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS)

Arbeit und berufliche Orientierung

www.arbeit.swiss

Informationsseite des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO)

www.info-workcare.ch

Travail.Suisse ist der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden

www.ch.ch/arbeit

Informationsseite des Bundes, der Kantone und Gemeinden

www.berufsberatung.ch

Das offizielle schweizerische Informationsportal der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

www.berufsbildungplus.ch

Berufsbildungplus.ch, Berufsinformationszentren (BIZ) oder Ämter für Berufsbildung nach Kanton oder Region

Hilfestellung für Arbeitgeber

www.compasso.ch

Compasso, Berufliche Integration – Informationsportal für Arbeitgeber

www.arbeitgeber.ch

Schweizerischer Arbeitgeberverband

www.centrepatronal.ch

Centre Patronal (CP) Bern

Quellen

Die in dieser Broschüre erwähnten Publikationen und Internetseiten dienen der Krebsliga auch als Quellen. Sie entsprechen im Wesentlichen den Qualitätskriterien der Health On the Net Foundation, dem so genannten HonCode (siehe www.hon.ch/HONcode/German).

Quellenangaben

- Crawford, J.O., et al., (2017). *Occupational safety and health considerations of returning to work after cancer: Report submitted to the IOSH Research Committee*. Leicester: Institution of Occupational Safety and Health (IOSH).
- Institut national du cancer (INCa) et Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), (2014). *La vie deux ans après un diagnostic de cancer – De l’annonce à l’après-cancer*. Collection Études et enquêtes. Boulogne-Billancourt : Institut national du cancer (INCa).
- Krebsliga Schweiz (2015). *Krebs – was leisten Sozialversicherungen?* Bern: Krebsliga Schweiz.
- Office cantonal des assurances sociales du canton de Genève (OCAS), (2011). *La maladie m’empêche de travailler – Quels sont mes droits et mes devoirs ?* 2^e édition. Genève: OCAS.
- Pärli, K., Guggisberg, J., Hug, J., Oesch, Th., Petrik, A., Rudin, M., (2013). *Arbeit und Krankheit. Berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger andauernder Arbeitsunfähigkeit – Eine Untersuchung zur Rolle des Rechts und des sozialen Umfelds*. Reihe «Sozialrecht». Winterthur: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Sidler, M., (2015). *Guide des bonnes pratiques pour l’accompagnement d’une collaborateur-trice atteint-e d’un cancer*. Fribourg: Haute école de gestion de Fribourg (HEG-FR). Avec le soutien de la Ligue fribourgeoise contre le cancer.
- Tikka, Ch., Verbeek, J., Tamminga, S., Leensen, M., de Boer, A., (2017). *Rehabilitation and return to work after cancer – Literature review*. European Risk Observatory. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
- Tuszynski, A.-S., (2017). *Cancer et travail. J’ai (re)trouvé ma place! Comment trouver la vôtre?* Paris: Eyrolles.
- Vidal-Naquet, P. A., (2009). *Faire avec le cancer dans le monde du travail*. Paris: L’Harmattan.
- Volker, A., Feller, A., Hauri, D., Heusser, R., Junker, Ch., Kuehni, C., Lorez, M., Pfeiffer, V., Roy, E., Schindler, M., (2016). *Le cancer en Suisse, rapport 2015: État des lieux et évolutions*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS).

Beratung und Information

Lassen Sie sich beraten

Ihre Anlaufstelle

Wir beantworten Ihre Fragen und Anliegen zu Krebs und Arbeit via krebsundarbeit@krebsliga.ch. Wir unterstützen Sie gerne.

Ihr Behandlungsteam

Das Team wird Sie gerne beraten, was Sie gegen krankheits- und behandlungsbedingte Beschwerden tun können. Überlegen Sie sich allenfalls auch, welche Massnahmen Ihnen zusätzlich helfen und Ihre Rehabilitation erleichtern könnten.

Psychoonkologie

Eine Krebserkrankung hat nicht nur medizinische, sondern auch psychische und emotionale Folgen wie etwa Ängste und Traurigkeit bis hin zu Depressionen.

Wenn solche Symptome Sie stark belasten, fragen Sie nach Unterstützung durch eine Psychoonkologin bzw. einen Psychoonkologen. Das ist eine Fachperson, die Sie bei der Bewältigung und Verarbeitung der Krebserkrankung unterstützt.

Eine psychoonkologische Beratung oder Therapie kann von Fachpersonen verschiedener Disziplinen (z.B. Medizin, Psychologie, Pflege, Sozialarbeit, Theologie etc.) angeboten werden. Wichtig ist, dass diese Fachperson Erfahrung im Umgang mit Krebsbetroffenen und deren Angehörigen hat und über eine Weiterbildung in Psychoonkologie verfügt.

Ihre kantonale oder regionale Krebsliga

Betroffene und Angehörige werden beraten, begleitet und auf vielfältige Weise unterstützt. Dazu gehören persönliche Gespräche, das Klären von Versicherungs-

fragen, Kurs- und Seminarangebote, die Unterstützung beim Ausfüllen von Patientenverfügungen und das Vermitteln von Fachpersonen, zum Beispiel für eine Ernährungsberatung, für komplementäre Therapien oder für psychoonkologische Beratung.

Das Krebstelefon 0800 11 88 11

Am Krebstelefon hört Ihnen eine Fachperson zu. Sie erhalten Antwort auf Ihre Fragen zu allen Aspekten rund um die Erkrankung, und die Fachberaterin informiert Sie über mögliche weitere Schritte. Sie können mit ihr über Ihre Ängste und Unsicherheiten und über Ihr persönliches Erleben der Krankheit sprechen. Anruf und Auskunft sind kostenlos. Die Fachberaterinnen sind auch per E-Mail an helpline@krebsliga.ch oder über die Skype-Adresse [krebstelefon.ch](https://www.krebstelefon.ch) erreichbar.

Cancerline – der Chat zu Krebs

Kinder, Jugendliche und Erwachsene können sich über www.krebsliga.ch/cancerline in den Livechat einloggen und mit einer Fachberaterin chatten (Montag bis Freitag, 11–16 Uhr). Sie können sich die Krankheit erklären lassen, Fragen stellen und schreiben, was Sie gerade bewegt.

Krebskrank: Wie sagt man es den Kindern?

Falls Sie von Krebs betroffen sind und Kinder haben, stellt sich bald die Frage, wie Sie mit ihnen über Ihre Krankheit und ihre Auswirkung reden können.

Im Flyer «Krebskrank: Wie sagt man es den Kindern?» finden Sie Anregungen für Gespräche mit Ihren Kindern. Der Flyer enthält auch Tipps für Lehrpersonen. Hilfreich ist zudem die Broschüre «Wenn Eltern an Krebs erkranken – Mit Kindern darüber reden» (siehe S. 46).

Die Rauchstopplinie 0848 000 181

Professionelle Beraterinnen geben Ihnen Auskunft und helfen Ihnen beim Rauchstopp. Auf Wunsch können kostenlose Folgegespräche vereinbart werden.

Kurse

Die Krebsliga organisiert an verschiedenen Orten in der Schweiz Kurse für krebsbetroffene Menschen und ihre Angehörigen: www.krebsliga.ch/kurse

Körperliche Aktivität

Sie verhilft vielen Krebskranken zu mehr Lebensenergie. In einer Krebsportgruppe können Sie wieder Vertrauen in den eigenen Körper gewinnen und Müdigkeit und Erschöpfung reduzieren. Erkundigen Sie sich bei Ihrer kantonalen oder regionalen Krebsliga und beachten Sie auch die Broschüre «Körperliche Aktivität bei Krebs» (siehe S. 46).

Andere Betroffene

Es kann Mut machen, zu erfahren, wie andere Menschen als Betroffene oder Angehörige mit besonderen Situationen umgehen und welche Erfahrungen sie gemacht haben. Manches, was einem anderen Menschen geholfen oder geschadet hat, muss jedoch auf Sie nicht zutreffen.

Internetforen

Sie können Ihre Anliegen in einem Internetforum diskutieren, zum Beispiel unter www.krebsforum.ch, einem Angebot der Krebsliga – oder unter www.krebskompass.de.

Selbsthilfegruppen

In Selbsthilfegruppen tauschen Betroffene ihre Erfahrungen aus und informieren sich

gegenseitig. Im Gespräch mit Menschen, die Ähnliches erlebt haben, fällt dies oft leichter.

Informieren Sie sich bei Ihrer kantonalen oder regionalen Krebsliga über Selbsthilfegruppen, laufende Gesprächsgruppen oder Kursangebote für Krebsbetroffene und Angehörige. Auf www.selbsthilfe-schweiz.ch können Sie nach Selbsthilfegruppen in Ihrer Nähe suchen.

Spitex-Dienste für Krebsbetroffene

Neben den üblichen Spitex-Diensten können Sie in verschiedenen Kantonen einen auf die Begleitung und Behandlung von krebskranken Menschen spezialisierten Spitex-Dienst beiziehen (ambulante Onkologiepflege, Onkospitex, spitalexterne Onkologiepflege SEOP).

Diese Organisationen sind während aller Phasen der Krankheit für Sie da. Sie beraten Sie bei Ihnen zu Hause zwischen und nach den Therapiezyklen, auch zu Nebenwirkungen. Fragen Sie Ihre kantonale oder regionale Krebsliga nach Adressen.

Ernährungsberatung

Die Krebsliga bietet eine persönliche Ernährungsberatung an. Teilen Sie uns Ihre Frage schriftlich mit oder melden Sie sich für ein Beratungsgespräch per Telefon an. Schreiben Sie dazu an ernaehrung@krebsliga.ch.

Viele Spitäler bieten ebenfalls eine Ernährungsberatung an. Ausserhalb von Spitälern gibt es freiberuflich tätige Ernährungsberater/innen. Diese arbeiten meistens mit Ärzten zusammen und sind einem Verband angeschlossen:

Schweizerischer Verband der Ernährungs-
berater/innen SVDE
Altenbergstrasse 29
Postfach 686
3000 Bern 8
Tel. 031 313 88 70
service@svde-asdd.ch
Auf der Website des SVDE können Sie
eine/n Ernährungsberater/in nach Adresse
suchen: www.svde-asdd.ch

palliative ch

Beim Sekretariat der Schweizerischen
Gesellschaft für Palliative Medizin, Pflege
und Begleitung bzw. auf deren Website
finden Sie die Adressen der kantonalen
Sektionen und Netzwerke. Mit solchen
Netzwerken wird sichergestellt, dass
Betroffene eine optimale Begleitung und
Pflege erhalten – unabhängig von ihrem
Wohnort.

palliative ch
Bubenberglplatz 11
3011 Bern
Tel. 044 240 16 21
info@palliative.ch
www.palliative.ch

Behandlungskosten

Die Behandlungskosten bei Krebs wer-
den von der obligatorischen Grundversi-
cherung übernommen, sofern es sich um
zugelassene Behandlungsformen handelt
bzw. das Produkt auf der so genannten
Spezialitätenliste des Bundesamtes für
Gesundheit (BAG) aufgeführt ist. Ihre Ärztin
oder Ihr Arzt muss Sie darüber genau
informieren.

Bei zusätzlichen, nichtärztlichen Bera-
tungen oder Therapien und bei Lang-

zeitpflege sollten Sie vor Therapiebeginn
abklären, ob die Kosten durch die Grund-
versicherung bzw. durch Zusatzversiche-
rungen gedeckt sind.

Beachten Sie auch die Broschüre «Krebs
– was leisten Sozialversicherungen?»
(siehe S. 46).

Broschüren der Krebsliga

- **Operationen bei Krebs**
Chimiothérapies et autres traitements
- **Medikamentöse Tumortherapien**
Chemotherapien und weitere Medika-
mente
- **Krebsmedikamente zu Hause einneh-
men**
Orale Tumortherapien
- **Die Strahlentherapie**
- **Komplementärmedizin bei Krebs**
- **Schmerzen bei Krebs und ihre Behand-
lung**
- **Schmerztagebuch**
So nehme ich meine Schmerzen wahr
- **DOLOMETER® VAS**
Massstab zur Einschätzung der
Schmerzstärke
- **Rundum müde**
Fatigue bei Krebs
- **Ernährung bei Krebs**
- **Das Lymphödem nach Krebs**
- **Weibliche Sexualität bei Krebs**
- **Männliche Sexualität bei Krebs**

- **Die Krebstherapie hat mein Aussehen verändert**

Tipps und Ideen für ein besseres Wohlbefinden

- **Wenn auch die Seele leidet**
Krebs trifft den ganzen Menschen

- **Onkologische Rehabilitation**

- **Körperliche Aktivität bei Krebs**
Dem Körper wieder vertrauen

- **Krebs trifft auch den Nächsten**
Ein Ratgeber für Angehörige und Freunde

- **Zwischen Arbeitsplatz und Pflegeaufgabe**

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung

- **Wenn Eltern an Krebs erkranken**
Mit Kindern darüber reden

- **Krebskrank: wie sagt man es den Kindern?**

- **Familiäre Krebsrisiken**

- **Krebs – was leisten Sozialversicherungen?**

Bestellmöglichkeiten

- Krebsliga Ihres Kantons
- Telefon: 0844 85 00 00
- Mail: shop@krebsliga.ch
- Internet: www.krebsliga.ch

Auf www.krebsliga.ch/broschueren finden Sie diese und weitere bei der Krebsliga erhältliche Broschüren. Die meisten Publikationen sind kostenlos und stehen auch als Download zur Verfügung. Sie werden Ihnen gemeinsam von der Krebsliga Schweiz und Ihrer kantonalen oder

regionalen Krebsliga offeriert. Das ist nur möglich dank unseren Spenderinnen und Spendern.

Ihre Meinung interessiert uns

Am Ende dieser Broschüre können Sie mit einem kurzen Fragebogen Ihre Meinung zu den Broschüren der Krebsliga äussern. Sie können den Fragebogen auch online ausfüllen: www.krebsliga.ch/broschueren. Wir danken Ihnen, dass Sie sich dafür ein paar Minuten Zeit nehmen.

Weitere Broschüren

Einige Krebsligen verfügen über eine Bibliothek, in der Bücher zum Thema kostenlos ausgeliehen werden können. Erkundigen Sie sich bei der Krebsliga in Ihrer Region (siehe S. 48 f.).

Die Krebsliga Schweiz, die Bernische Krebsliga und die Krebsliga Zürich führen einen Online-Katalog ihrer Bibliothek mit direkten Bestell- oder Reservierungsmöglichkeiten. Verleih bzw. Versand sind in die ganze Schweiz möglich:

www.krebsliga.ch/bibliothek

Hier gibt es auch einen direkten Link auf die Seite mit Kinderbüchern:

www.krebsliga.ch/kinderbibliothek

www.bernischekrebsliga.ch > Angebot > Information > Bibliothek

www.krebsligazuerich.ch > Beratung & Unterstützung > Bibliothek

Internet

(alphabetisch)

Deutsch

Angebot der Krebsliga

www.krebsforum.ch

Internetforum der Krebsliga

www.krebsliga.ch

Das Angebot der Krebsliga Schweiz mit Links zu allen kantonalen und regionalen Krebsligen.

www.krebsliga.ch/cancerline

Die Krebsliga bietet Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen einen Livechat mit Beratung an.

www.krebsliga.ch/kurse

Kurse der Krebsliga, die Ihnen helfen, krankheitsbedingte Alltagsbelastungen besser zu bewältigen.

www.krebsliga.ch/onkoreha

Übersichtskarte zu onkologischen Rehabilitationsangeboten in der Schweiz.

Andere Institutionen, Fachstellen etc.

www.avac.ch/de

Der Verein «Lernen mit Krebs zu leben» organisiert Kurse für Betroffene und Angehörige.

www.krebsgesellschaft.de

Informationsseite der Deutschen Krebsgesellschaft.

www.krebshilfe.de

Informationen der Deutschen Krebshilfe.

www.krebsinformationsdienst.de

Informationsdienst des Deutschen Krebsforschungszentrums Heidelberg.

www.krebs-kompass.de

Ein Krebs-Forum mit breitem Themenangebot.

www.krebs-webweiser.de

Eine Zusammenstellung von Websites durch das Universitätsklinikum Freiburg i.Br.

www.palliative.ch

Schweizerische Gesellschaft für Palliative Medizin, Pflege und Begleitung.

www.patienzenkompetenz.ch

Eine Stiftung zur Förderung der Selbstbestimmung im Krankheitsfall.

www.psychoonkologie.ch

Schweizerische Gesellschaft für Psychoonkologie.

www.sakk.ch

Schweizerisches Institut für angewandte Krebsforschung. Hier finden Sie eine offizielle Liste mit Ärztinnen und Ärzten sowie Zentren, welche genetische Beratungen anbieten.

www.selbsthilfeschweiz.ch

Adressen von Selbsthilfegruppen für Betroffene und Angehörige in Ihrer Nähe.

Englisch

www.cancer.gov

National Cancer Institute USA.

www.cancer.org

American Cancer Society.

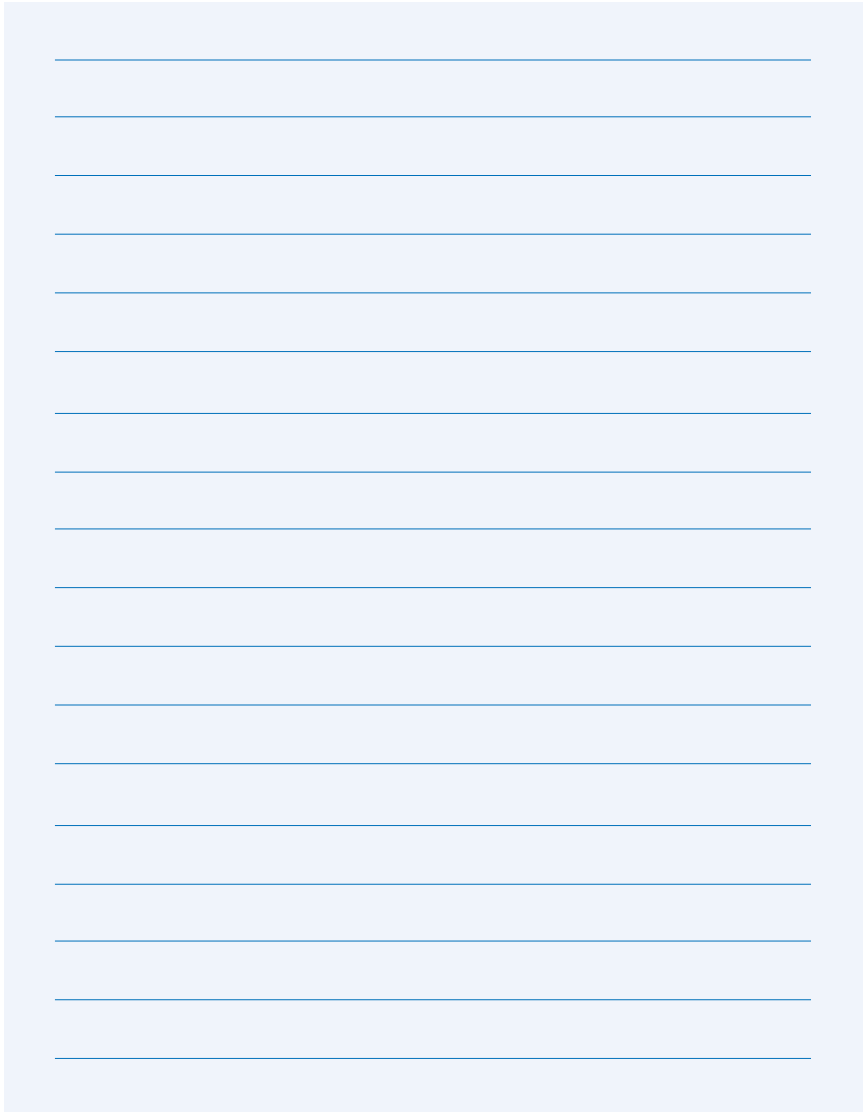
www.cancer.net

American Society of Clinical Oncology.

www.macmillan.org.uk

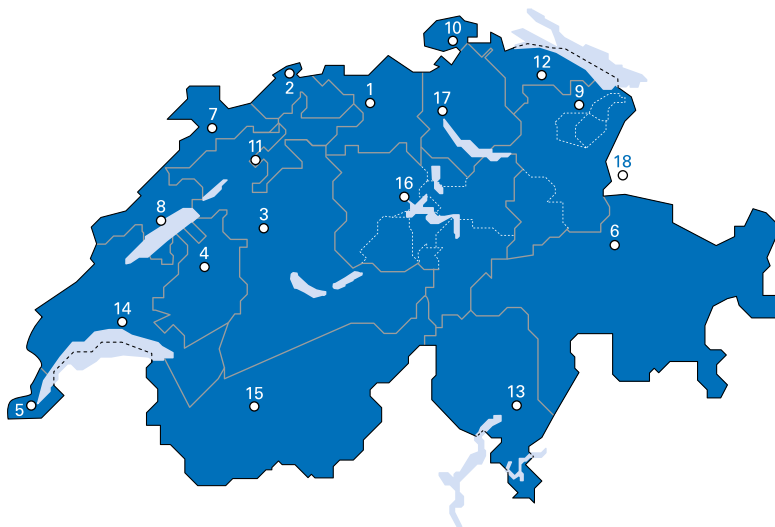
A non-profit cancer information service.

Meine Notizen



A large light blue rectangular area containing 20 horizontal blue lines for writing notes.

Unterstützung und Beratung – die Krebsliga in Ihrer Region



- | | | |
|---|--|--|
| <p>1 Krebsliga Aargau
Kasernenstrasse 25
Postfach 3225
5001 Aarau
Tel. 062 834 75 75
admin@krebssliga-aargau.ch
www.krebssliga-aargau.ch
PK 50-12121-7</p> | <p>4 Ligue fribourgeoise
contre le cancer
Krebsliga Freiburg
route St-Nicolas-de-Flüe 2
case postale
1701 Fribourg
tél. 026 426 02 90
info@liguecancer-fr.ch
www.liguecancer-fr.ch
CP 17-6131-3</p> | <p>7 Ligue jurassienne contre le cancer
rue des Moulins 12
2800 Delémont
tél. 032 422 20 30
info@ljcc.ch
www.liguecancer-ju.ch
CP 25-7881-3</p> |
| <p>2 Krebsliga beider Basel
Petersplatz 12
4051 Basel
Tel. 061 319 99 88
info@klbb.ch
www.klbb.ch
PK 40-28150-6</p> | <p>5 Ligue genevoise
contre le cancer
11, rue Leschot
1205 Genève
tél. 022 322 13 33
ligue.cancer@mediane.ch
www.lgc.ch
CP 12-380-8</p> | <p>8 Ligue neuchâtoise
contre le cancer
faubourg du Lac 17
2000 Neuchâtel
tél. 032 886 85 90
LNCC@ne.ch
www.liguecancer-ne.ch
CP 20-6717-9</p> |
| <p>3 Krebsliga Bern
Ligue bernoise contre le cancer
Schwanengasse 5/7
Postfach
3001 Bern
Tel. 031 313 24 24
info@krebssligabern.ch
www.krebssligabern.ch
PK 30-22695-4</p> | <p>6 Krebsliga Graubünden
Ottoplatz 1
Postfach 368
7001 Chur
Tel. 081 300 50 90
info@krebssliga-gr.ch
www.krebssliga-gr.ch
PK 70-1442-0</p> | <p>9 Krebsliga Ostschweiz
SG, AR, AI, GL
Flurhofstrasse 7
9000 St. Gallen
Tel. 071 242 70 00
info@krebssliga-ostschweiz.ch
www.krebssliga-ostschweiz.ch
PK 90-15390-1</p> |

10 Krebsliga Schaffhausen

Mühlentalstrasse 84
8200 Schaffhausen
Tel. 052 741 45 45
info@krebssliga-sh.ch
www.krebssliga-sh.ch
PK 82-3096-2

11 Krebsliga Solothurn

Wengistrasse 16
4500 Solothurn
Tel. 032 628 68 10
info@krebssliga-so.ch
www.krebssliga-so.ch
PK 45-1044-7

12 Thurgauische Krebsliga

Bahnhofstrasse 5
8570 Weinfelden
Tel. 071 626 70 00
info@tgkl.ch
www.tgkl.ch
PK 85-4796-4

13 Lega ticinese

contro il cancro
Piazza Nosetto 3
6500 Bellinzona
Tel. 091 820 64 20
info@legacancro-ti.ch
www.legacancro-ti.ch
CP 65-126-6

**14 Ligue vaudoise
contre le cancer**

place Pépinet 1
1003 Lausanne
tél. 021 623 11 11
info@lvc.ch
www.lvc.ch
UBS 243-483205.01Y
CCP UBS 80-2-2

**15 Ligue valaisanne contre le cancer
Krebsliga Wallis**

Siège central:
rue de la Dixence 19
1950 Sion
tél. 027 322 99 74
info@lvcc.ch
www.lvcc.ch
Beratungsbüro:
Spitalzentrum Oberwallis
Überlandstrasse 14
3900 Brig
Tel. 027 604 35 41
Mobile 079 644 80 18
info@krebssliga-wallis.ch
www.krebssliga-wallis.ch
CP/PK 19-340-2

**16 Krebsliga Zentralschweiz
LU, OW, NW, SZ, UR, ZG**

Löwenstrasse 3
6004 Luzern
Tel. 041 210 25 50
info@krebssliga.info
www.krebssliga.info
PK 60-13232-5

17 Krebsliga Zürich

Freiestrasse 71
8032 Zürich
Tel. 044 388 55 00
info@krebssligazuerich.ch
www.krebssligazuerich.ch
PK 80-868-5

18 Krebshilfe Liechtenstein

Im Malarsch 4
FL-9494 Schaan
Tel. 00423 233 18 45
admin@krebsshilfe.li
www.krebsshilfe.li
PK 90-4828-8

Krebsliga Schweiz

Effingerstrasse 40
Postfach
3001 Bern
Tel. 031 389 91 00
info@krebssliga.ch
www.krebssliga.ch
PK 30-4843-9

Broschüren

Tel. 0844 85 00 00
shop@krebssliga.ch
www.krebssliga.ch/
broschueren

Krebsforum

www.krebsforum.ch,
das Internetforum
der Krebsliga

Cancerline

www.krebssliga.ch/
cancerline,
der Chat für Kinder,
Jugendliche und
Erwachsene zu Krebs
Mo–Fr 11–16 Uhr

Skype

krebstelefon.ch
Mo–Fr 11–16 Uhr

Rauchstopplinie

Tel. 0848 000 181
Max. 8 Rp./Min. (Festnetz)
Mo–Fr 11–19 Uhr

Ihre Spende freut uns.

Krebstelefon

0800 11 88 11

Montag bis Freitag
9–19 Uhr

Anruf kostenlos
helpline@krebssliga.ch

Gemeinsam gegen Krebs

Diese Broschüre wird Ihnen durch Ihre Krebsliga überreicht, die Ihnen mit Beratung, Begleitung und verschiedenen Unterstützungsangeboten zur Verfügung steht. Die Adresse der für Ihren Kanton oder Ihre Region zuständigen Krebsliga finden Sie auf der Innenseite.