Zurück in den Beruf? Oder Start in die Rente?

Ratgeber Arbeits- und Sozialversicherungsrecht für Patientinnen und Patienten mit Neuroendokrinen Neoplasien (NEN)

Diese Broschüre soll Ihnen einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten während und nach Ihrer Erkrankung an Neuroendokrinen Neoplasien geben. Jedoch bitten wir Sie zu beachten, dass jeder Fall individuell und daher unterschiedlich zu behandeln ist. Wir möchten Ihnen generell aufzeigen, welche Wege, Mittel und Möglichkeiten es als NEN-Patientin oder -Patient gibt, um wieder in das Arbeitsleben einzusteigen. Keinesfalls ersetzt diese Broschüre eine vollumfängliche Rechtsberatung. Gerade weil jede Erkrankung und die damit einhergehende Belastung unterschiedlich ist, ist eine auf Ihre Wünsche und Belange individuell zugeschnittene Rechtsberatung bei einem Rechtsanwalt, einer Rentenberatungsstelle oder dem VdK zu empfehlen. Auch Gewerkschaften können einen Rechtsbeistand anbieten.

Inhalt

4 Vorwort
6 Leben mit der Krankheit – (Arbeits-)Alltag als Chance
8 Zurück in den Beruf? Wichtige Fragen und Überlegungen
10 Oder doch in den Ruhestand? Zeit der Neuorientierung

12 1. Das Recht auf Ihrer Seite – Arbeitsrechtliche Regelungen
13 Krankgeschrieben – Was passiert jetzt mit meinem Arbeitsplatz?
14 Langzeiterkrankung – Entgeltfortzahlung – Urlaubsregelung
15 Kündigungsschutz – Rückkehr an den Arbeitsplatz

16 2. Finanzielle Absicherung – Die Krankenversicherung
17 Unterstützung durch die Krankenkasse
18 Krankengeld bei Langzeit-Arbeitsunfähigkeit
19 Private Krankenversicherung – Case Management

20 3. Berufliche Neuorientierung – Sozialrechtliche Gesetzgebung
21 Berufliche Rehabilitation – Eingliederungsmaßnahmen
22 Betriebliches Eingliederungsmanagement
24 Arbeitsumfeld bei Einschränkungen – Teilzeit
25 Arbeitsverhältnis – befristet / zur Probe
26 Umschulung – Fortbildung / Weiterbildung
27 Arbeitsplatzwechsel
28 Kündigung – Kündigungsschutz

30 4. Wenn es gar nicht mehr geht – Ratgeber Berufsunfähigkeit
30 Endlich Ruhe(stand)!
31 Rente wegen Erwerbsminderung – Vollrente auf Zeit

32 Ihr Arbeitgeber – Vertrauensperson und Ansprechpartner
33 Weitere Informationen zu NEN
34 Wichtige Anlaufstellen und Informationsquellen
35 Impressum

Sehr geehrte NEN-Patientinnen und -Patienten, liebe Leserinnen und Leser,

eine Erkrankung an Neuroendokrinen Tumoren (Neuroendokrinen Neoplasien) stellt das Leben Betroffener nicht nur privat, sondern auch beruflich auf den Kopf. Plötzlich ist alles anders und man steht neben all den anderen Ängsten und Befürchtungen unvermittelt vor der Frage, ob und wie es im Arbeitsleben während und nach der Therapie weitergehen könnte.

Viele sehen in der Rückkehr an den Arbeitsplatz eine wichtige Voraussetzung, um zumindest ein Stück weit den gewohnten Alltag wieder herzustellen. Andere hingegen sehen sich physisch und/oder psychisch gar nicht in der Lage, sich den zusätzlichen Herausforderungen des Arbeitslebens zu stellen.

In jedem Fall ist es wichtig zu wissen, welche Hilfen und Sozialleistungen Ihnen zustehen und an wen Sie sich wenden können, um Ihre Ansprüche geltend zu machen. Dieser Leitfaden soll dabei helfen, einen ersten Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie im Kranken- und Sozialversicherungsrecht zu bekommen und nennt Ihnen entsprechende Ansprechpartner und Anlaufstellen. Neben allgemeinen juristischen Hinweisen sollen Ihnen außerdem noch Tipps und Erfahrungsberichte anderer Betroffener, die im Vorfeld zu diesen Themen befragt wurden, helfen, sich im „Paragrafen-Dschungel“ zurechtzufinden.

Wie die Erkrankung Neuroendokrine Neoplasien selbst ist natürlich die Situation aller Betroffenen sehr speziell, sodass eine solche Übersichtsbroschüre keine Lösungen auf individuelle Fragestellungen geben kann. Dennoch hoffen wir, Ihnen wertvolle Informationen mit auf den Weg geben zu können, damit Sie möglichst bald wieder einen auf Sie und Ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Alltag leben können.

Wir wünschen Ihnen alles Gute für Ihre Zukunft!

Herzlichst

Ihr Ipsen-Team

Sehr geehrte NEN-Patientinnen und -Patienten, sehr geehrte Angehörige,

die Diagnose Neuroendokrine Neoplasie (NEN) trifft viele aus heiterem Himmel. Buchstäblich „mit einem Schlag“ verändert sich alles, sowohl für die Betroffenen selbst als auch für deren Familien. Viele werden durch die Erkrankung und durch die Therapien zusätzlich aus ihrem Arbeits- und Berufsleben gerissen.

In diesem Zusammenhang stellen sich oft ganz neue Fragen: Wie lange darf ich krank sein? Werde ich wieder arbeiten können? Kann ich mich und meine Familie nun noch ernähren?

Welche Möglichkeiten des beruflichen Wiedereinstiegs gibt es für mich? Ist es sinnvoll, einen Schwerbehindertenausweis zu beantragen? Welche Rehabilitationsmaßnahmen stehen mir zur Verfügung? Sollte ich eine Frührente beantragen? Wie geht das? Wie geht nun alles weiter? Und es gibt viele weitere Fragen in jeder einzelnen Situation.

NEN oder NET?

Nach der WHO-Klassifikation 2010 umfasst die Bezeichnung „Neuroendokrine Neoplasien“, die hochdifferenzierten „Neuroendokrinen Tumore“ (NET) und die undifferenzierten „Neuroendokrinen Karzinome“ (NEC).

In dieser Broschüre verwenden wir daher auch den übergeordneten Begriff NEN.

Mit dieser Broschüre versuchen wir, Ihnen Hilfestellungen zu geben bei der Suche nach Antworten hinsichtlich Ihrer beruflichen Zukunft. Falls es die Erkrankung erfordert, den Weg in die Rente zu gehen, möchten wir Ihnen diesen erleichtern.

In jedem Fall wünschen wir Ihnen eine gute Zukunft mit viel Hoffnung und Zuversicht für diesen Lebensabschnitt.

Netzwerk
Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V.

Alle NEN-Betroffenen stellen sich früher oder später die Frage, wie es mit ihrem Leben weitergeht und was mit ihrem Arbeitsplatz geschieht. So wie sich die Erkrankung auf vielfältige Weise äußert, beeinflusst sie auch die Arbeitsfähigkeit eines Menschen auf unterschiedliche Art. Für manche bleibt alles beim Alten – sie können nach der Genesung wieder zurück in ihren Beruf. Aber es gibt auch Patientinnen und Patienten, deren Leistungsfähigkeit durch NEN so stark eingeschränkt ist, dass eine Berufstätigkeit nicht mehr möglich ist. Zwischen diesen beiden Extremen liegen viele krankheitsbedingte Abstufungen der Leistungsfähigkeit, aber auch zahlreiche Chancen und individuelle Lösungsmöglichkeiten, wie der Arbeitsplatz zukünftig gestaltet werden kann.

Leben mit der Krankheit – (Arbeits-)Alltag als Chance

Was kann ich mir noch zutrauen?

Die Sorge um den Arbeitsplatz und um die zukünftige finanzielle Absicherung stellt für viele Betroffene eine große Belastung dar. Für den Lebensunterhalt, möglicherweise auch für den der Familienangehörigen, weiterhin aufkommen zu müssen, ist dabei nur ein Aspekt. Der Druck bzw. die Angst, womöglich den Anforderungen des Arbeitgebers nicht mehr gerecht zu werden, Belastungen durch Krankheitssymptome, die sich auf die Leistung am Arbeitsplatz auswirken können, die Unsicherheit, künftig von Kolleginnen, Kollegen oder Führungskräften unter Beobachtung gestellt zu werden, all das ist sehr belastend. Und dann sind da noch die bürokratischen Zwänge, die unweigerlich auf fast alle Patientinnen und Patienten zukommen – die folgende Aussage einer NEN-Patientin steht stellvertretend für viele:

> ***„Am schlimmsten für mich ist das Angewiesensein auf Hilfe, das Ausgeliefertsein. Abhängig zu sein von Entscheidungen des Arbeitgebers. Abhängig zu sein von Zusagen der Krankenkasse. Abhängig zu sein von Bewertungen durch Vertrauensärzte der Versicherungsanstalten. Abhängig zu sein von Einstellungen meiner Familienangehörigen. Abhängig zu sein vom Verhalten der Verwandten, Freunden und Bekannten, Arbeitskollegen, der Psychologen und Betreuer – kurz, im Grunde genommen von allen Menschen im privaten und beruflichen Umfeld."***
>
> Patientin*, 58 Jahre alt

* Name ist der Redaktion bekannt

Wo stehe ich jetzt? Eine Bestandsaufnahme hilft.

Bevor Sie sich schon im Vorfeld entmutigen lassen, sollten Sie sich zunächst ein paar Fragen ehrlich beantworten:

- *Habe ich Lust und Kraft, schon wieder zu arbeiten?*
- *Fühle ich mich so belastbar, dass ich wieder arbeiten kann?*
- *Habe ich Krankheitssymptome, die mich stark beeinträchtigen oder deretwegen ich mich schäme? (z. B. Durchfälle, künstlicher Darmausgang)*
- *Kann ich mir vorstellen, auch eine andere Tätigkeit als bisher auszuüben?*
- *Kommt für mich unter anderen Bedingungen eine Teilzeitarbeit infrage?*
- *Schaffe ich es zeitlich und nervlich, die notwendige Behördenkorrespondenz zu erledigen?*

Wenn Sie diese Fragen für sich beantwortet haben – am besten schriftlich, können Sie sich den Aspekten zuwenden, die eine objektive Einschätzung Ihres Gesundheitszustandes ermöglichen:

- *Wie schätzt meine behandelnde Ärztin bzw. Arzt meinen Gesundheitszustand ein?*
- *Darf ich aufgrund meines Gesundheitszustandes überhaupt wieder arbeiten?*
- *Erfülle ich die Bedingungen, einen Antrag auf Schwerbehinderung zu stellen?*
- *Welche Vorteile hat ein Antrag auf Schwerbehinderung für mich?*
- *Steht zunächst noch eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme an?*

Nach einem Reha-Aufenthalt gibt der abschließende Arztbericht Auskunft bzw. Empfehlungen über die Arbeitsfähigkeit. Im Gespräch mit Ihrer Ärztin oder Ihrem Arzt bekommen Sie weiterhin individuelle Auskünfte über Ihren Gesundheitszustand und Sie erhalten eine ehrliche Einschätzung über Ihre Fähigkeit, Ihren Beruf wieder auszuüben.

Mit Zuversicht vorangehen. Chancen nutzen.

Wie jede ernsthafte Erkrankung verändert auch die Diagnose NEN das gesamte Leben der Betroffenen. Dabei ist der gesundheitliche Zustand ein wichtiger Indikator für das Gelingen der Aufgaben in allen Lebensbereichen. Auch der Wiedereinstieg in den Beruf ist mit Unwägbarkeiten verbunden, er gibt den Wiedereinsteigern aber auch Hoffnung und Zuversicht zurück und ermöglicht einen positiven Blick in die Zukunft:

- *Für einige sind es die sozialen Kontakte, die dabei helfen, den Weg ins Leben zurückzufinden.*
- *Andere fühlen sich durch die Berufstätigkeit in ihrem Schaffen und Wirken bestätigt.*
- *Und manche werden durch die beruflichen Aufgaben positiv von ihrer Erkrankung abgelenkt.*

Die vorliegende Broschüre soll Ihnen das breite und komplexe Spektrum der arbeits- und sozialrechtlichen Fragen für einen beruflichen Wiedereinstieg oder auch für den Eintritt in den Ruhestand so umfassend wie möglich darstellen. Für individuelle oder ganz spezifische Informationen finden Sie in dieser Broschüre wertvolle Tipps und Informationen – Adressen, Anlaufstellen, Telefonnummern, Websites usw. Dieser Ratgeber konzentriert sich auf relevante Schwerpunkte bei Fragen zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie zu den Ansprüchen, die sich aus der Kranken- und Sozialversicherung ableiten.

Eine erste wertvolle Hilfe!

Nehmen Sie auf jeden Fall noch im Krankenhaus das Angebot der Sozialberatung in Anspruch – dort können Sie sich einen ersten Überblick verschaffen, welche Möglichkeiten der Beratung es gibt, an welche Beratungsstellen Sie sich wenden können und welche Möglichkeiten der Hilfe und Unterstützung es für Sie gibt.

Zurück in den Beruf? Wichtige Fragen und Überlegungen

Wenn Sie sich dazu entschlossen haben, wieder in Ihren Beruf zurückzukehren, und alle medizinischen und sozialen Voraussetzungen dafür gegeben sind, kommen neben den organisatorischen auch viele persönliche Fragen auf, so z. B.:

- *Wie verhalte ich mich meiner Führungskraft oder Kolleginnen und Kollegen gegenüber bezüglich meiner Krankheit?*
- *Welche Unterstützung bekomme ich im Unternehmen vom Arbeitgeber oder von Kolleginnen und Kollegen?*
- *Wie lässt sich meine Arbeitszeit mit Arzt- bzw. Reha-Terminen oder notwendigen Ruhephasen vereinbaren?*
- *Werde ich die geforderten Leistungen bringen können oder wird mich das überfordern?*

Trotz mancher Bedenken wirkt sich ein Zurück in den Berufsalltag bei vielen Patientinnen und Patienten positiv auf die Bewältigung ihrer Krankheit aus. Durch die Verpflichtungen für die anstehenden Aufgaben, durch neue Herausforderungen und durch Chancen für vielfältige soziale Kontakte zu Mitarbeitenden und Vorgesetzten fühlen sich manche Erkrankte ausgefüllt, ohne dadurch über Gebühr belastet zu sein.

Diese positiven Aspekte gelten auch, wenn die Ausübung des Berufs zunächst nur mit Einschränkungen, Veränderungen oder unter Berücksichtigung von Auszeiten möglich ist.

> *„Ich bin Chemieingenieur und arbeite trotz meiner Erkrankung (NET mit Karzinoidsyndrom) weiterhin als Geschäftsführer meiner eigenen Firma. Seitdem ich in Behandlung bin, sind die Symptome gut im Griff, sodass ich auch weiterhin geschäftlich viel unterwegs bin."*
>
> Patient*, 55 Jahre alt

Nach der Durchführung einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme muss jeder NEN-Patientin bzw. jedem NEN-Patienten ermöglicht werden, wieder ins Berufsleben zurückzukehren – entweder voll, teil- oder auch schrittweise. Dabei lässt sich die berufliche Rehabilitation in drei wichtige Themenkomplexe zusammenfassen:

- *Sicherung des Arbeitsplatzes*
- *Berufliche Wiedereingliederung*
- *Umschulungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen*

Gezielt vorgenommene medizinische Rehabilitationsmaßnahmen nach akuten Therapien geben Aufschluss, wie eine bevorstehende Wiedereingliederung ins Berufsleben aussehen kann.
Die Integration in den Arbeitsprozess ist auf vielfältige Weise denkbar, so z. B. durch:

- *problemlose Rückkehr an den alten Arbeitsplatz*
- *Rückkehr an die Arbeitsstelle unter bedürfnisorientierter Arbeitsplatzanpassung*
- *geeigneten Arbeitsplatzwechsel beim bisherigen Arbeitgeber*
- *stufenweise Wiedereingliederung. Diese beginnt oft mit wenigen Arbeitsstunden und Steigerung bis zur vollen bzw. teilweisen Arbeitsleistung. Möglich ist dies auch in Form von befristeten Arbeitsverhältnissen. berufliche Umschulungen oder Weiterbildungen mit Integrationsförderung, Einarbeitung und Belastungserprobung.*
- *arbeitstherapeutische Berufsfindungsprojekte unter Berücksichtigung des Krankheitsbildes.*

* Name ist der Redaktion bekannt

> *„Bei mir hat der Beruf einen positiven Einfluss auf den Umgang mit der Krankheit gehabt. Ich arbeite als Lehrer fast Vollzeit, also anstatt 27 Unterrichtsstunden pro Woche jetzt 23. Da bleibt mir überhaupt keine Zeit, irgendwelchen Gedanken nachzuhängen."*
>
> Patient*, 57 Jahre alt

Hier finden Sie fachkundige Beratung

- *Versorgungsämter – Anlaufstelle für Anträge auf Schwerbehinderung*
- *Integrationsämter – Gleichstellung und Arbeitsintegration www.integrationsaemter.de*
- *Rentenversicherung – www.deutsche-rentenversicherung.de, kostenlose Telefonnummer: 0800 1000 48 00*
- *Private Beratungsstellen*

Wichtiger Ansprechpartner: Ihr Arbeitgeber

Wie die berufliche Rehabilitation im Einzelfall aussehen kann, hängt allerdings auch erheblich vom Arbeitgeber ab. Er ist nach § 167 SGB IX zwar gesetzlich verpflichtet, erkrankte Beschäftigte wieder ins Arbeitsleben zu integrieren, doch die Gestaltungsmöglichkeiten werden im Gesetz nicht im Detail beschrieben. Daher ist es unbedingt ratsam, so früh wie möglich mit Ihrem Arbeitgeber ausführlich darüber zu sprechen, wie Ihre Zukunft aussehen soll.

Im Idealfall kommen Sie ohne Schwierigkeiten wieder an Ihren alten Arbeitsplatz zurück – möglicherweise an einen auf Ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnittenen Arbeitsplatz oder auch bei freier Zeiteinteilung mit erforderlichen Ruhepausen. Über Einschränkungen, bspw. Teilzeitarbeit, geänderte Arbeitsverhältnisse wie Versetzungen, müssen Sie im Bedarfsfall mit Ihrem Arbeitgeber verhandeln.

Bereiten Sie sich auf das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber gut vor und treten Sie dabei selbstbewusst auf – in vielen Fällen bekommt der Arbeitgeber von den gesetzlichen Trägern entsprechende Wiedereingliederungs- bzw. Einarbeitungszuschüsse, die beiden Seiten helfen. Stellt sich heraus, dass eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz nicht möglich ist, besteht die Chance einer Ausbildung in einem neuen Beruf oder einem veränderten Berufsbild sowie einer Weiterbildung oder Umschulung **(→ siehe Kapitel 3. Berufliche Neuorientierung – Sozialrechtliche Gesetzgebung).**

Ein weiterer wichtiger Aspekt:
In Zeiten unserer modernen Kommunikationstechnologien besteht häufig die Möglichkeit, die Arbeit auch von zu Hause aus zu erledigen – fragen Sie Ihren Arbeitgeber danach!

Oder doch in den Ruhestand? Zeit der Neuorientierung

NEN-Betroffene werden in aller Regel nach ihrer Behandlung in der Reha von den Ärzten über ihren Befund ausführlich informiert. Darüber hinaus ist die behandelnde Ärztin bzw. der behandelnde Arzt verpflichtet, in einem ausführlichen Abschlussbericht ein entsprechendes Leistungsbild der oder des Betroffenen zu erstellen. Darin sind zunächst die Maßnahmen für eine Anschlussbehandlung und eine ggf. notwendige Rehabilitation berücksichtigt. Weiterhin bezieht der Befund auch Stellung zu dem künftig zu erwartenden Gesundheitszustand, z. B. über die objektive und subjektive Belastbarkeit der oder des Betroffenen sowie mögliche Tätigkeitsbereiche bzw. Einschränkungen, die auch den Arbeitsplatz beeinflussen können.

„Als der Rentenantrag genehmigt wurde und klar war, dass ich nicht mehr arbeiten darf, habe ich schon gedacht: Was mache ich denn jetzt? Ich bin erst 40 Jahre und schon Rentner. Das ist sehr schlimm, wenn man vorher voll im Arbeitsleben stand. Mittlerweile habe ich mich gut daran gewöhnt – ein Vorteil ist, dass ich jetzt genug Zeit habe, um viel Sport zu machen."

Patient*, 41 Jahre

Ist bei dieser Bewertung die Wiederaufnahme des zuletzt ausgeübten Berufs nicht mehr möglich oder generell keine Arbeitstätigkeit mehr denkbar, werden zum Grad der Erwerbsunfähigkeit konkrete Angaben gemacht. Aus psychologischer Sicht führt eine ausgesprochene Berufsunfähigkeit – und damit letztlich die Erwerbsminderungsrente – in vielen Fällen zu einer weiteren seelischen Belastung für die Betroffenen.

Aber lassen Sie sich nicht verunsichern oder ängstigen – nehmen Sie eine persönliche Beratung in Anspruch, erst dann können Sie mögliche finanzielle Einschränkungen abschätzen.

Erwerbsminderungsrente – Beratungsstellen

- *Deutsche Rentenversicherung*
- *Beratungsstellen Ihrer zuständigen Sozialleistungs- und Rentenversicherungsträger*
- *Krankenkasse oder -versicherung und ggf. die Sozial- und/oder Versorgungsämter*
- *Private Beratungsstellen*

Bei der Überlegung, ob ein Rentenantrag gestellt werden soll, sind zwei Aspekte von zentraler Bedeutung:

- *Der Gesundheitszustand*
  Bin ich überhaupt noch in der Lage, meinen Beruf auszuüben?
- *Die finanzielle Absicherung*
  Sichern mir meine Rentenansprüche weiterhin meine wirtschaftliche Existenz?

Sie fühlen sich zu jung für die Rente?

Erwerbsminderungsrenten sind in der Regel auf drei Jahre befristet. Danach muss der Anspruch erneut geprüft werden. Dies macht vor allem jüngeren Rentnerinnen und Rentnern Hoffnung, nach einer längeren Genesungsphase doch noch ins Erwerbsleben zurückzukehren. Jederzeit kann man auch selbst – wenn man sich wieder fit fühlt – den Antrag auf den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben stellen.

Auch diese Möglichkeit kann beruhigen.

„Mein Alltag hat sich komplett verändert. Dadurch, dass ich nicht mehr berufstätig bin, habe ich viel mehr Zeit. Wir versuchen als Familie so viel Zeit wie möglich miteinander zu verbringen und zu genießen. Man lebt einfach ein bisschen bewusster und auch relaxter."

Patient*, 41 Jahre

Die Vorteile des Ruhestands genießen

NEN-Betroffene, die ihren Beruf nicht mehr ausüben können, müssen sich u. U. mit folgenden beängstigenden Gedanken auseinandersetzen:

- *Ungewissheit, unter welchen Bedingungen sich das Leben im Ruhestand gestaltet*
- *Gefühl der Abwertung, nämlich kein ‚vollwertiger' Mensch mehr im gesellschaftlichen Gefüge zu sein*
- *das Problem, möglicherweise den Erwartungen im familiären Umfeld nicht mehr gerecht werden zu können*

Denken Sie zusammen mit Ihren Familienangehörigen bei einer Neuorientierung in Ihrem Leben über sinnvolle und gleichzeitig denkbare Wege nach. Viele erkennen unter diesen Umständen in ihrem vorgezogenen Ruhestand auch eine große Chance für mehr Lebensqualität, so z. B.:

- *keinem beruflichen Stress mehr ausgesetzt zu sein*
- *den Alltag nach eigenen Bedürfnissen sinnvoll strukturieren zu können*
- *jederzeit notwendige Ruhephasen einlegen zu können*
- *mehr Zeit für die Familie und Freunde zu haben*
- *ganz neue, bereichernde Aufgaben in Form von Hobbys oder Freizeitaktivitäten zu finden*

* Name ist der Redaktion bekannt

1. Das Recht auf Ihrer Seite – Arbeitsrechtli che Regelungen

Das Arbeitsrecht regelt u. a. das Arbeitsverhältnis in der betrieblichen Praxis, d. h. die Rechte und Pflichten sowohl der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers als auch der Arbeitgeber. Es ergänzt die allgemeine Sozialgesetzgebung und knüpft an das Sozialgesetzbuch (SGB), die gesetzliche Rentenversicherung, die gesetzliche Krankenversicherung und auch an das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an.

Da die Gesetzgebung im Arbeitsrecht sehr umfangreich und komplex ist, konzentrieren wir uns in dieser Broschüre auf die für Arbeitnehmende allgemeingültigen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bei einer Langzeiterkrankung. Dazu gehören:

- *Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall*
- *Urlaubsregelung*
- *Kündigungsschutz*
- *Rückkehr zur arbeitsvertragsgemäßen Beschäftigung*

NETZWERK NeT

„Nach unseren Erfahrungen stellen NEN-Patientinnen und -Patienten häufig hohe Anforderungen an sich selbst – sie versuchen, ohne Hilfe auszukommen. Man will nicht zur Last fallen und auch nicht auffallen. Das gilt auch im Arbeitsverhältnis. Entsprechend informieren sie oft weder Kolleginnen und Kollegen noch ihren Arbeitgeber. Denn meist kommt zu den Ängsten, die eine Krebspatientin bzw. ein -patient ohnehin hat, auch noch die Befürchtung hinzu, den Arbeitsplatz zu verlieren. Nur:
Dieses Für-sich-behalten ist absolut nicht zu empfehlen.“

Netzwerk Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V.

Krankgeschrieben – Was passiert jetzt mit meinem Arbeitsplatz?

Zu den Pflichten als Arbeitnehmende gehört es, den Arbeitgeber umgehend über eine Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Sie sind nicht verpflichtet, den Grund für Ihre Arbeitsunfähigkeit anzugeben. Allerdings kann dies gerade bei einer schweren Erkrankung sinnvoll sein. Am besten führen Sie mit Ihrer Führungskraft ein persönliches Gespräch. Wenn Sie akut schwer erkrankt sind, kann dies auch ein Angehöriger übernehmen. Senden Sie die Krankmeldungen immer rechtzeitig an den Arbeitgeber und halten Sie Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräften. Das stärkt das Vertrauensverhältnis und erweckt nicht den Eindruck des „Abtauchens“.

Auf der anderen Seite haben Arbeitnehmende – auch als krankgeschriebene – eine Reihe von Rechten, die Sie ohne schlechtes Gewissen in Anspruch nehmen sollten. Holen Sie sich im Zweifelsfalle die Unterstützung von Expertinnen und Experten, ggf. auch rechtliche Beratung, die Sie über alle rechtlichen Vorgaben und Möglichkeiten aufklären kann. Damit bekommen Sie mehr Sicherheit und können Missverständnisse und dadurch entstehende Belastungen aus dem Weg räumen.

Außerdem haben Sie im Krankheitsfall umfangreiche Ansprüche nach dem Sozialversicherungsgesetz, das mit einer Vielzahl sozialrechtlicher Grundlagen auch an das Arbeitsrecht gekoppelt ist. Da dieses Thema einen größeren Raum einnimmt, finden Sie auf den **Seiten 20 – 29 im Kapitel 3. Berufliche Neuorientierung – Sozialrechtliche Gesetzgebung** wichtige und wertvolle Ausführungen und Tipps.

Holen Sie sich im Krankheitsfall juristischen Rat – das muss kein Rechtsanwalt sein, sondern es gibt im Internet eine Reihe von Ratgeberseiten*, z. B. **www.arbeits-abc.de**, **www.frag-einen-anwalt.de** oder auch Homepages von Anwaltskanzleien, die umfangreiche und sehr differenzierte Informationen enthalten, z. B. **www.hensche.de.**

* Die aufgeführten Ratgeberseiten sind teilweise kostenpflichtig

? „Nach schwerer Dünndarm-OP bin ich jetzt für drei Wochen zur Reha. Wie lange und in welcher Höhe bekomme ich mein Gehalt weitergezahlt?“

! „Sechs Wochen ab Krankmeldung zahlt der Arbeitgeber das volle Gehalt weiter. Danach übernimmt die Krankenkasse das sogenannte Krankengeld, das allerdings nicht mehr der Höhe des Nettoverdienstes entspricht.“ (→ **siehe Kapitel 2. Finanzielle Absicherung – Die Krankenversicherung)**

Langzeiterkrankung

„Krankheitsbedingte Fehlzeiten innerhalb eines Arbeitsverhältnisses regelt das Arbeitsrecht. In vielen Fällen werden NEN-Patienten durch Operationen, Krankenhaus- und Reha-Aufenthalte zu Langzeiterkrankten. Dann ist es wichtig zu wissen, wie es mit dem Lohn oder Gehalt, der Entgeltfortzahlung und/oder dem Krankengeld aussieht. Auch stellen sich Fragen nach Urlaubsansprüchen und – noch gravierender – zu den Gefahren einer Kündigung bis hin zu den Auswirkungen einer möglichen Berufsunfähigkeit."

Netzwerk Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Da das Arbeitsverhältnis im Krankheitsfalle nicht ruht, haben alle Beschäftigten bis zu sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei längerer Krankheitsdauer zahlt danach die Krankenversicherung als Entgeltersatzleistung das Krankengeld. Die Fortzahlung Ihres Entgelts regelt im Einzelnen das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Auch über den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus bleibt Ihnen Ihr Arbeitsplatz erhalten. Daher sind Sie verpflichtet, auch ab der siebten Woche Ihrem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen bzw. nachzuweisen. Bei denjenigen, die innerhalb eines Kalenderjahres länger als sechs Wochen krankheitsbedingt fehlen, hat der Arbeitgeber das Eingliederungsmanagement (BEM) einzuleiten. Allerdings ist dieses Verfahren nur teilweise gesetzlich geregelt. Wie sich das auf Ihr Arbeitsverhältnis auswirkt, ist in **Kapitel 3. Berufliche Neuorientierung – Sozialrechtliche Gesetzgebung** ausgeführt **(→ siehe Seite 20 – 29)**.

Urlaubsregelung

? „Ich habe Lungen-NEN und befinde mich derzeit noch in Therapie. Wie sieht es mit meinen gesetzlich geregelten Urlaubstagen aus?"

Ob Urlaubsansprüche bei Langzeiterkrankungen nach der Rückkehr des Mitarbeiters aus der Krankheit weiter bestehen, sollte stets individuell überprüft werden. An dieser Stelle empfiehlt sich, dieses Thema mit dem Arbeitgeber zu besprechen, um auf diese Weise eine Lösung zu finden.

Es ist dringend zu empfehlen, dass Sie bei Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz nach der Krankschreibung die Frage des offengebliebenen ‚Alt-Urlaubs' und generell den Punkt Ihrer Urlaubsansprüche gegenüber Ihrem Arbeitgeber ansprechen und klären. Nichts erleichtert das Arbeitsleben mehr als eine vertrauensvolle und klar definierte Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Um das Risiko des Verfalls von Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr zu vermeiden, kann es notwendig sein, „alten" Urlaub kurzfristig zu nehmen.

Beschäftigte haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung von bis zu sechs Wochen. Ob Urlaubstage bei Langzeiterkrankung verfallen, sollte individuell überprüft und mit dem Arbeitgeber besprochen werden.

Kündigungsschutz

? „Seit dem erneuten Auftreten von Lebermetastasen muss ich regelmäßig wieder zum Arzt und zu ambulanten Therapiemaßnahmen. Kann mir der Arbeitgeber jetzt wegen der häufigen Fehlzeiten kündigen?"

Bis auf wenige Ausnahmen ist im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt, dass Beschäftigte, die länger als sechs Monate bei dem Arbeitgeber beschäftigt sind, vor Kündigungen zunächst einmal geschützt sind. Bei Kündigungsgründen wird unterschieden zwischen personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Gründen. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kommt grundsätzlich allenfalls eine personenbedingte Kündigung in Betracht. Das Bundesarbeitsgericht überprüft die Kündigung nach drei Aspekten:

- *Besteht eine negative Prognose hinsichtlich des Gesundheitszustandes bei der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer?*
- *Sind betriebliche Interessen erheblich beeinträchtigt, z. B. durch Störungen beim Betriebsablauf?*
- *Führen diese Beeinträchtigungen zu einer unannehmbaren Belastung des Arbeitgebers?*

Obwohl die Darlegungs- und Beweislast in erster Linie beim Arbeitgeber liegt, kann er bei Langzeiterkrankungen eine Kündigung aussprechen. **In einem solchen Fall sollten Sie fachkundigen Rechtsrat in Anspruch nehmen. In Kapitel 3. zur Sozialrechtlichen Gesetzgebung finden Sie auf den Seiten 20 – 29 weitere Ausführungen.**

Rückkehr zur arbeitsvertragsgemäßen Beschäftigung

Nach Ende der Arbeitsunfähigkeit haben Mitarbeiter bei Rückkehr in den Betrieb grundsätzlich einen Anspruch auf arbeitsvertragsgemäße Beschäftigung. Das heißt allerdings nicht generell, dass Sie in jedem Fall wieder an Ihrem alten Arbeitsplatz tätig werden müssen.

Veränderungen des Arbeitsplatzes oder -verhältnisses wie Versetzungen, Teilzeitansprüche, Änderungsverträge, Ansprüche an einen sog. „leidensgerechten" Arbeitsplatz o. Ä. können Gegenstand des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sein **(→ siehe Kapitel 3., S. 21 – 22).**

Es ist empfehlenswert, nach der Rückkehr aus der Arbeitsunfähigkeit die weiteren Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf die taktischen Vor- oder Nachteile eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements mit einer juristisch kundigen Person, z. B. einem Rechtsanwalt, zu besprechen. Die Teilnahme an einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer freiwillig.

Der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen und auch Führungskräften verbessert die Stimmung und hält die Beziehung aufrecht.

2. Finanzielle Absicherung – Die Krankenver sicherung

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ist neben der Renten-, Arbeitslosen-, Unfall- und Pflegeversicherung ein tragender Grundpfeiler unseres Sozialversicherungssystems. Nach dem Sozialgesetzbuch (SGB V) ist es ihre Aufgabe, die Gesundheit der versicherten Mitglieder zu erhalten, wiederherzustellen oder den Gesundheitszustand zu bessern, respektive Krankheitsbeschwerden zu lindern.

Darüber hinaus kann eine Krankenkasse aufgrund von Satzungsregelungen auch Mehrleistungen erbringen, z. B.:

- *Präventionsmaßnahmen*
- *Verhütung von Krankheiten*
- *Häusliche Krankenpflege, Haushaltshilfen, Reha-Maßnahmen*

Die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung sind ebenfalls im SGB V festgeschrieben und werden von den Krankenkassen nach dem Sachleistungsprinzip erbracht.

Dazu zählen u. a. die für NEN-Betroffene relevanten:

- *Krankenhausbehandlungen*
- *Leistungen zur ärztlichen Behandlung einschließlich Psychotherapie*
- *Versorgungen mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln*
- *Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und ergänzend zur Soziotherapie – in erster Linie um eine Behinderung oder Pflegebedürftigkeit abzuwenden, zu beseitigen oder zu mindern*
- *Belastungserprobungen und Arbeitstherapien – in erster Linie für Patientinnen und Patienten, die wieder ins Berufsleben zurückkehren können*

Im Krankheitsfall einer oder eines Versicherten wird die zuständige Krankenkasse durch die behandelnde Praxis bzw. durch das Krankenhaus über das Krankheitsbild einer Patientin oder eines Patienten informiert. Darin ist auch ein evtl. notwendiger Arbeitsausfall, die Krankschreibung, vermerkt.

Unterstützung durch die Krankenkasse

Ein Großteil der NEN-Patientinnen und -Patienten ist Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung. Unabhängig von möglichen Zusatzversicherungen gilt, dass die Krankenkasse nach dem im Sozialgesetzbuch (§ 2 II SGB V) ebenso festgeschriebenen Sachleistungsprinzip verpflichtet ist, ihre Mitglieder im Bedarfsfall umfassend zu unterstützen. Das betrifft sowohl die Pflichtversicherten als auch die in einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig Versicherten.

Den gleichen Anspruch haben natürlich auch Mitglieder einer privaten Krankenversicherung. Darüber hinaus ist es wichtig, im Einzelfall genau zu wissen, welche Ansprüche sich aus eventuell bestehenden Zusatzversicherungen ableiten, z. B. aus einer privaten Berufsunfähigkeitsversicherung.

Privater Versicherungsschutz

- *Als sinnvolle Zusatzversicherung zu einer Lebens- oder Rentenversicherung gilt u. a. eine **Berufs-** oder **Erwerbsunfähigkeitsversicherung**.*
- *Die **Berufsunfähigkeitsvorsorge** dient dem Versicherten, der z. B. aufgrund einer Krankheit nicht mehr am Berufsleben teilnehmen kann, als zusätzliche Familien- und/oder Altersvorsorge.*
- *Im Vergleich zur **Erwerbsunfähigkeitsversicherung**, die ebenfalls greift, wenn Beschäftigte aus krankheits- oder behinderungsbedingten Gründen den Beruf nicht mehr ausüben können, bietet die **Berufsunfähigkeitsversicherung** einen sehr viel höheren Versicherungsschutz.*

NETZWERK NeT

„In Einzelfällen hören wir aus Gesprächen mit NEN-Patientinnen und -Patienten, dass sie von verschiedensten Seiten mehr oder weniger unter Druck gesetzt werden, in Frührente zu gehen – zusätzlich zu der psychologischen Last, die sie ohnehin schon tragen müssen. Dazu zählt auch die Krankenkasse, die festlegt, dass betroffene Mitglieder nicht mehr arbeiten können, weil sie als ‚unheilbar krank' eingestuft werden. Wir können nur jedem empfehlen, der sich die Rückkehr an den Arbeitsplatz – auch mit Einschränkungen – zutraut, unbedingt auch mit den Verantwortlichen seiner Krankenversicherung zu reden. Meist findet sich eine für beide Seiten akzeptable Lösung."

Netzwerk Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V.

Setzen Sie sich sofort nach dem Eintritt Ihrer Erkrankung mit der Krankenkasse und Ihren privaten Versicherungsträgern in Verbindung – dann wissen Sie, was Sie im Versicherungsfall erwarten können!

Krankengeld bei Langzeit-Arbeitsunfähigkeit

„Wie lange bekomme ich von der Krankenkasse nach Ablauf der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber das Krankengeld? Und wie hoch ist es?"

Die gesetzlichen Regelungen über Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall haben wir in **Kapitel 1. zum Arbeitsrecht (→ siehe Seite 12 – 15)** bereits erwähnt. Doch viele NEN-Patientinnen und -Patienten stehen vor der Frage, welche Ansprüche sich aus der Krankenversicherung ergeben, wenn sie länger als sechs Wochen am Arbeitsplatz fehlen.

Wie lange und wie viel Krankengeld bekomme ich?

- *Für insgesamt höchstens 78 Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb von drei Jahren werden 70 Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes, jedoch höchstens 90 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes ausbezahlt.*
- *Anhaltspunkte gibt ein vereinfachtes Rechenbeispiel:*

Beispiel Bruttoverdienst
monatlich **3.000,– €** ÷ 30 Kalendertage = pro Tag 100,– €
davon **70 Prozent = 70,– € Krankengeld/Tag**

Beispiel Nettoverdienst
monatlich **1.800,– €** ÷ 30 Kalendertage = pro Tag 60,– €
davon **90 Prozent = 54,– € Krankengeld/Tag**

- *Bei freiwillig Versicherten besteht eine Beitragsbemessungsgrenze.*
- *Darüber hinaus fallen Beiträge zur Arbeitslosen-, Pflege- und Rentenversicherung an, wovon die Krankenkasse Anteile übernimmt.*

Auch Selbstständige und Freiberufler haben einen gesetzlichen Anspruch auf Krankengeld – erkundigen Sie sich bei Ihrer Krankenkasse nach Ihrem speziellen Tarif!

Achtung Aussteuerung!

Rechtzeitig vor Ablauf des Krankengeldbezugs informiert die Krankenkasse Sie über die sogenannte Aussteuerung: Der Anspruch auf Krankengeld erlischt. In diesem Fall bleiben NEN-Betroffenen folgende Wege:

- *Antrag auf Arbeitslosengeld bzw. Grundsicherung durch Arbeitsunfähigkeit bei der Agentur für Arbeit stellen*
- *Rentenantrag bzw. – sofern noch nicht geschehen – den Rehabilitationsantrag beim Rentenversicherungsträger stellen*

Bleiben Sie mit Ihrer Krankenkasse in Kontakt und achten Sie auf Fristen und Vorgaben, die Sie einhalten müssen. Kontaktieren Sie rechtzeitig Ihren Rentenversicherungsträger, damit ein eventueller Rentenantrag nicht zu spät gestellt wird.

Private Krankenversicherung

Grundsätzlich übernehmen auch die privaten Krankenversicherer alle Kosten, die aus einer Erkrankung, der Rehabilitation sowie der beruflichen Wiedereingliederung entstehen. Privat krankenversicherte NEN-Patientinnen und -Patienten sollten sich aber ebenfalls sofort mit ihrer Versicherung in Verbindung setzen, um im Einzelfall abzuklären, welche Leistungen die Krankenkasse ganz oder teilweise übernimmt. So gibt es keine bösen Überraschungen, falls tarifliche Bestimmungen eine Einschränkung der Leistungen zur Folge haben.

Viele private Krankenversicherungen – und auch einige gesetzliche Krankenkassen – setzen für die Begleitung und Steuerung der Behandlung das sogenannte **Case Management,** auf Deutsch das Fallmanagement, ein. Dabei übernimmt ein Case Manager die Führung einer Patientin oder eines Patienten, um im individuellen Fall eine notwendige und lückenlose Unterstützung bei der Behandlung, Begleitung, Versorgung und Förderung in den Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens bieten zu können.

Dabei werden innerhalb eines Versorgungssystems Kriterien erfasst, die über einen bestimmten Zeitraum dem NEN-Betroffenen eine erforderliche Betreuung gewährleisten. Die stationäre und ambulante Behandlung sowie die medizinische und berufliche Rehabilitation werden interdisziplinär vernetzt und koordiniert. Das bedeutet, der Patient wird ab Beginn der erstellten Diagnose auf seinem Weg während und nach der Behandlung über den Krankenhausaufenthalt und die Reha bis hin zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess durchgängig betreut.

Im Mittelpunkt des Case Managements steht nicht die finanzielle Unterstützung der Betroffenen, sondern die Integration in die Arbeitswelt und in das gesellschaftliche Leben sowie die Vorbeugung von eventuell auftretenden Notlagen.

Case Management aus Sicht eines Versicherungs-Experten
„Zusammengefasst ist das Case Management ein Unterstützungsverfahren, das Patientinnen und Patienten nicht nur nach ihrer Reha weiter behandelt und pflegt, sondern auch versorgt. Es versorgt z. B. im Arbeitsumfeld durch entsprechende Methoden bei der Wiedereingliederung und durch Hilfestellung bei Umschulungen oder beruflichen Neuorientierungen – oder, wenn es nicht mehr anders geht, auch in den Weg des Vorruhestandes."

3. Berufliche Neuorientierung – Sozialrecht liche Gesetzgebung

Medizinische Rehabilitationsmaßnahmen, die meist direkt nach einem Krankenhausaufenthalt zur Anwendung kommen, dienen dem Ziel, Ihre Beschwerden und Ihr Krankheitsbild objektiv zu verbessern.

Berufliche Rehabilitation hat folgende Ziele:

- *Überwindung einer möglicherweise dauerhaften Arbeitsunfähigkeit*
- *Erreichen einer erfolgreichen Integration in das Berufsleben*

Der Gesetzgeber verfolgt mit allen Rehabilitationsmaßnahmen einen gesellschaftlichen Zweck:

- *Aus medizinischer Sicht sollen Sie physisch und psychisch Ihren Alltag wieder allein bewältigen können.*
- *Aus beruflicher Sicht sollen Sie im Idealfall wieder eine vollwertige berufliche Leistung erbringen können.*

NETZWERK NeT

„Viele NEN-Patientinnen und -Patienten vertragen insbesondere psychischen oder zwischenmenschlichen Stress nicht mehr gut. Das hat auch Auswirkungen im Berufsalltag. Symptome wie z. B. häufige Durchfälle, Flush-Schübe, Herzprobleme oder asthmatische Zustände belasten die Betroffenen zusätzlich am Arbeitsplatz. Auch notwendige Ruhezeiten bringen dort u. U. eher Unruhe mit sich. Vermehrte Arztbesuche, Untersuchungstermine, ambulante Therapiemaßnahmen, Ausfallzeiten durch Rehas u. Ä. müssen organisiert und ggf. im Kollegenkreis abgestimmt werden.
All diese Probleme setzen NEN-Betroffene unter Druck – vor allem dann, wenn das Gefühl entsteht, gewissen Erwartungshaltungen von Seiten des Arbeitgebers nicht gerecht werden zu können."

Netzwerk Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V.

? **„Meine Diagnose lautet VIPom mit Verner-Morrison-Syndrom. Trotz erfolgreicher OP und Medikamenteneinnahme habe ich regelmäßig Durchfälle. Ich möchte unbedingt wieder zurück in meinen alten Beruf. Doch zum einen wurde mein Arbeitsplatz zwischenzeitlich neu besetzt. Und zum anderen ist mir klar, dass ich nicht mehr so leistungsfähig und voll belastbar bin. Was soll ich tun?"**

! „Bezüglich des Arbeitsplatzes lassen sich leider keine allgemeingültigen Regelungen ableiten. Hierbei hängt sehr vieles von der Entscheidung des Arbeitgebers ab. Sprechen Sie so früh wie möglich mit ihm – vor allem hinsichtlich der vielfältigen Möglichkeiten im Rahmen der beruflichen Rehabilitation und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements."

Die stufenweise Wiedereingliederung am Arbeitsplatz

Ein entscheidender Grundsatz der beruflichen Rehabilitation ist die stufenweise Wiedereingliederung von arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten in das Berufsleben.

Die Maßnahmen sind in den Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien (AU-Richtlinien) definiert. Primäres Ziel einer beruflichen Wiedereingliederung ist, NEN-Betroffenen den Arbeitsplatz zu erhalten. Wie schon erwähnt, ist das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement nur teilweise gesetzlich geregelt, sodass die Durchführung im Einzelnen vom Willen und Wohlwollen des Arbeitgebers abhängt.

Verlassen Sie sich nicht auf irgendwelche Gesetze! Sie müssen über die Möglichkeiten zur Rückkehr ins Berufsleben mit Ihrem Arbeitgeber sprechen. Im Einzelfall bedeutet das, z. B. eine gemeinsame Lösung durch eine notwendige Anpassung des Arbeitsplatzes zu finden, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Die stufenweise Wiedereingliederung setzt also eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer voraus. Und weil die Interessenslagen sehr unterschiedlich sind, wird eine gemeinsame Entscheidung der betrieblichen Interessenvertreter angestrebt. Dazu gehören z. B.:

- *Betriebsrat*
- *Personalrat und/oder die Schwerbehindertenvertretung*
- *Ggf. Werks- oder Betriebsärzte*

Aber: Nur mit Ihrer Zustimmung greift auch die berufliche Rehabilitation.

Umfassendes Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation
Im Rahmen einer internationalen Allianz haben in Deutschland das Institut der deutschen Wirtschaft Köln und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter www.rehadat.de ein Info-System zur beruflichen Rehabilitation eingerichtet. Inzwischen gibt es dort eine umfassende Informationsplattform mit mehr als 80.000 Beiträgen sowie Datenbanken unter „REHADAT-talentplus", einem Portal zu Arbeitsleben und Behinderung und „REHADAT-Elan" für Arbeitgeber, die sich unterstützen lassen möchten.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

NEN-Betroffene, die nach ihrer Behandlung oder Reha lediglich eingeschränkt erwerbstätig sein können, sollten dies so früh wie möglich mit ihrem Arbeitgeber abklären. Ein Mittel dazu ist das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) (§ 167 SGB IX). Ein Anspruch darauf steht auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu, die nicht als schwerbehinderte Menschen anerkannt sind.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer anerkannten Schwerbehinderung ergeben sich weitere Rechte aus dem Sozialgesetzbuch IX. Selbstverständlich haben vollständig genesene Patienten einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung, auch dann, wenn ihr bisheriger Arbeitsplatz neu besetzt wurde.

Der Versicherungsexperte rät
„In der Regel werden NEN-Patientinnen und -Patienten, die wieder arbeitsfähig sind, ihr Arbeitsverhältnis auch wieder aufnehmen. Doch leider ist dies nicht immer am früheren Arbeitsplatz möglich – unabhängig davon, ob man den Beruf vollständig oder lediglich eingeschränkt ausüben kann."

Im Klartext heißt das: Sie haben Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der es Ihnen ermöglicht ihren Fähigkeiten entsprechend zu arbeiten, ohne dass Ihnen oder Ihrem Arbeitgeber ein Nachteil daraus erwächst.

Die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes

Primäres Ziel ist, die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes den Verpflichtungen eines Unternehmens und den Bedürfnissen eines NEN-Betroffenen so anzupassen, dass künftig krankheitsbedingte Fehlzeiten reduziert oder vermieden werden können. Dazu zählen im Einzelnen:

- *Erhalt eines Arbeitsplatzes für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer*
- *Überwindung bestehender oder die Verhinderung weiterer Arbeitsunfähigkeiten*
- *Sicherung einer leidensgerechten Beschäftigung bei gesundheitlich angeschlagenen bzw. nicht voll einsatzfähigen Beschäftigten*
- *Vorbeugung in Bezug auf Gefahren bei beruflichem Wiedereintritt und/oder einer möglichen Erwerbsunfähigkeit im Falle einer Behinderung*

Die Juristin empfiehlt
„Vor der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess sollten sich Betroffene so früh wie möglich juristisch beraten lassen."

„Ein Arbeitsplatzwechsel und somit eine Änderung der arbeitsvertraglichen Tätigkeit ist vorrangig einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren."

Die stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell")

Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung einer stufenweisen Eingliederung in das Erwerbsleben finden sich in den auf Grundlage von § 92 SGB V erlassenen Richtlinien des gemeinsamen Bundesausschusses.

„Durch meine Medikamente habe ich die Symptome meines Karzinoid-Syndroms gut im Griff, bin jedoch bei anstrengenden Tätigkeiten derzeit noch schnell erschöpft. Ideal wäre für mich, jetzt auf dem Weg einer stufenweisen Wiedereingliederung zurück in meinen Beruf zu kommen. Wo finde ich Unterstützung?"

Für alle arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten gilt, dass die gesetzliche Krankenversicherung die stufenweise Wiedereingliederung unterstützen muss.

Wird die stufenweise Wiedereingliederung direkt im Anschluss an eine Reha-Maßnahme (Anschlussheilbehandlung, Heilverfahren) eingeleitet, ist die Rentenversicherung der Kostenträger („Übergangsgeld").

Die Eingliederung von NEN-Betroffenen mit Behinderungen

Für Patientinnen und Patienten, denen – z. B. aufgrund von Organentfernungen – ein Behinderungsgrad anerkannt wurde, kann eine stufenweise Wiedereingliederung als **interdisziplinäre bzw. heilberufsübergreifende Komplexleistung innerhalb der medizinischen Rehabilitation erbracht werden.**

Die stufenweise Wiedereingliederung im Falle einer Behinderung setzt ein hohes Maß an vertrauensvoller Zusammenarbeit der verschiedenen Beteiligten voraus, z. B. zwischen:

- *der oder dem Versicherten, also NEN-Betroffenen, und dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmervertretung im Unternehmen*
- *den behandelnden Ärztinnen und Ärzten sowie Therapierenden und ggf. der/dem Betriebsärztin bzw. -arzt*
- *Vertretern der Krankenkasse und ggf. dem Medizinischen Dienst.*

Die Versicherungsfachfrau empfiehlt
„Gesetzlich Versicherte haben eine Reihe von Ansprüchen auf Leistungen ihrer Krankenkasse, die sie auch unbedingt in Anspruch nehmen sollten."

- *Das „Hamburger Modell" soll Beschäftigte nach längerer schwerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heranführen.*
- *Voraussetzung für die stufenweise Wiedereingliederung sind das Einverständnis und konstruktives Zusammenwirken aller Beteiligten.*
- *Die Ärztin bzw. der Arzt muss die medizinischen Voraussetzungen bescheinigen.*
- *Die Krankenkasse muss gemeinsam mit dem Arbeitgeber die finanzielle Abwicklung übernehmen.*
- *Der oder die Beschäftigte ist während dieser Maßnahme weiterhin arbeitsunfähig.*
- *Die Maßnahme dauert in der Regel sechs Wochen bis sechs Monate und kann von beiden Seiten nach Erklärung sofort beendet werden.*
- *Dies gilt auch für privat versicherte NEN-Patientinnen oder -Patienten, die sich über Zusatzleistungen ihrer Krankenkasse abgesichert haben. Hierbei müssen Sie klären, welche Maßnahmen im Einzelnen durch Ihre Versicherung abgedeckt sind.*

Arbeitsumfeld bei Einschränkungen

Neben der Chance, im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ggf. einen geänderten Arbeitsplatz zugesichert zu bekommen, gibt es für NEN-Patientinnen und -Patienten mit leistungsbedingten Einschränkungen oder auch einer Behinderung eine Reihe von Möglichkeiten, die Rückkehr an die bisherige Arbeitsstelle oder die „Teilhabe am Arbeitsleben" unter neuen Voraussetzungen zu realisieren. Dazu zählen:

- *Teilzeitarbeit*
- *Befristetes Arbeitsverhältnis*
- *Probearbeitsverhältnis*
- *Möglichkeiten der beruflichen Fort- und Weiterbildung bzw. Umschulung*

NETZWERK NETZWERK NeT

„Wir wissen aus vielen Gesprächen, dass eine Reihe von NEN-Patientinnen und -Patienten unbedingt wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurück möchte. Dies, obwohl sie trotz OP, Anschlussbehandlungen und weiterhin anfallender Reha-Maßnahmen gesundheitlich eingeschränkt sind und erkennen, dass sie nicht mehr vollständig leistungsfähig sein können. Lösungen, wie die Rückkehr in den Beruf gestaltet werden kann, lassen sich in den allermeisten Fällen nur in ausführlichen Gesprächen mit dem Arbeitgeber klären."

Netzwerk Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V.

Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit kann in vielen Fällen sowohl für Beschäftigte als auch den Arbeitgeber eine praktikable Lösung bedeuten und beiden Interessen gerecht werden. Allein aufgrund der physischen und psychischen Leistungsanforderungen können NEN-Betroffene mit dieser Lösung ganz neue Perspektiven gewinnen, obwohl dabei natürlich im Einzelfall wirtschaftliche Überlegungen eine nicht unerhebliche Rolle spielen.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung haben grundsätzlich alle Beschäftigten nach Wiedergenesung bzw. dem Ende der Arbeitsunfähigkeit, sofern das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und der Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmende beschäftigt. Unter diesen Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Manche Tarifverträge enthalten darüber hinausgehende Regelungen. Besondere Anspruchsgrundlagen ergeben sich z. B. aus dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder aus dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) in Bezug auf Gleichstellung für Schwerbehinderte, wenn eine kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

Rechtzeitig den Arbeitgeber nach der Möglichkeit einer Teilzeitarbeit fragen!

Je nach Ausgestaltung eines möglichen Teilzeitanspruches sind verschiedene Fristen zu beachten. Lassen Sie sich hierzu fachkundig beraten.

Befristetes Arbeitsverhältnis

In der Regel ist es empfehlenswert, ein bereits bestehendes bzw. noch bestehendes Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Dennoch entscheiden sich viele Betroffene individuell für ein neues und häufig befristetes Arbeitsverhältnis.

Ein befristeter Arbeitsvertrag bietet zunächst einmal dem Arbeitgeber gewisse Vorteile. Bei einem Arbeitsplatzwechsel endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Andererseits haben beide, Beschäftigte und Arbeitgeber, auch die Chance, sich den veränderten und ungewohnten Bedingungen anzupassen. So können Unsicherheiten von beiden Seiten, wie z. B. Fragen, ob Beschäftigte in das bestehende Arbeitsteam passen, ob NEN-Betroffene die geforderte Leistung erbringen können oder wie sich Ausfallzeiten sinnvoll in Arbeitsprozesse integrieren lassen, nach einer gewissen Einarbeitungszeit beantwortet werden und zu einer Lösung führen.

Inwieweit Arbeitnehmende den Weg über ein befristetes Arbeitsverhältnis zurück ins Berufsleben finden, muss sorgfältig abgewogen werden.

Probearbeitsverhältnis

Im Allgemeinen rechtfertigt ein ‚sachlicher Grund' die Befristung eines Arbeitsvertrages – die Beschäftigung in einem Probearbeitsverhältnis ist ebenfalls eine Form der Befristung.

Während der vereinbarten Probezeit können Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen feststellen, ob ein Arbeitsplatz für NEN-Betroffene geeignet ist. Im Anschluss an diese Zeit kann dann eine dauerhafte bzw. längerfristige Zusammenarbeit beschlossen werden. Auch hier gilt, dass Regelungen und Vereinbarungen immer im gegenseitigen Einvernehmen zwischen beiden Parteien erfolgen müssen.

Probearbeitsverhältnisse von NEN-Patientinnen und -Patienten mit einer Behinderung können nach dem Sozialgesetzbuch (SGB III + IX) oder nach der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) gefördert werden.

Die Juristin empfiehlt
„Die Probebeschäftigung setzt voraus, dass sich die Chancen auf die Teilhabe am Arbeitsleben erhöhen und damit ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis erreicht werden kann. Lassen Sie sich unbedingt von Rechtsexperten oder auch vom Arbeitgeber (Betriebsrat, Arbeitnehmervertretungen usw.) umfassend über die Möglichkeiten informieren."

Umschulung

Unter Umschulung versteht man ganz allgemein die berufliche Fort- oder Weiterbildung bzw. die Ausbildung in einer anderen als der bisher ausgeübten oder erlernten Tätigkeit.

Der Versicherungsexperte rät
„Die berufliche Fort- und Weiterbildung im Rahmen von vereinbarten Umschulungsmaßnahmen nimmt bei der Wiedereingliederung ins Berufsleben einen breiten Raum ein. Für NEN-Patientinnen und -Patienten ist die Umschulung eine oft praktizierte Möglichkeit, sich für eine neue Arbeitstätigkeit zu qualifizieren. Wenn bspw. die Beschäftigung am alten Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausgeübt werden kann, der Arbeitgeber aus arbeitsrechtlichen Gründen NEN-Betroffenen eine neue Aufgabe zuteilt oder aber die Stelle während der Krankheitszeit anderweitig besetzt werden musste, bestehen unterschiedliche Fördermaßnahmen und -möglichkeiten zur Rückkehr an einen Arbeitsplatz."

Oft stellen behandelnde oder in der medizinischen Rehabilitation beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte fest, dass nach der Behandlung eine Rückkehr zur arbeitsvertraglichen Beschäftigung bzw. eine Wiedereingliederung an den bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist. Dann sollten Sie eine Ausbildung in einem neuen, für Sie geeigneten Beruf oder eine Fort- bzw. Weiterbildung in einem geänderten Berufsbild in Erwägung ziehen.

Aus dem gesetzlichen Arbeitsrecht ergibt sich grundsätzlich kein Anspruch auf Umschulungsmaßnahmen – eine individuelle, einvernehmliche Lösung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist allerdings jederzeit möglich. Der Überbegriff der Umschulung, gesetzlich **Berufsbildung** genannt, unterscheidet zwischen:

- ***beruflicher Fortbildung,*** *die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankert ist*
- ***beruflicher Weiterbildung,*** *die im Sinne des Sozialgesetzbuches (§§ 81 ff. i.V.m. §§ 179, 180 SGB III) angewandt wird*

Im Sinne der beruflichen Fortbildung ergeben sich die Möglichkeiten zur Umschulung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) der einzelnen Bundesländer, das im Rahmen des Ausbildungsstrukturprogramms Defizite bei betrieblichen Ausbildungsangeboten ausgleichen soll.

Die Voraussetzungen zur Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung können nach dem Sozialgesetzbuch (SGB III) durch die Arbeitsagenturen anerkannt und gefördert werden. Diese können gemäß der Gesetzesvorlage die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen durch die Übernahme der Weiterbildungskosten unterstützen.

*Bei der **beruflichen Weiterbildung** im Sinne des Sozialgesetzbuchs werden folgende Formen unterschieden:*

- *Die innerbetriebliche Weiterbildung im Rahmen einer Beschäftigung, z. B. die Umschulung während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder auch im Rahmen einer schulischen Berufsausbildung bei einem regulären Bildungsträger. Im zweiten Fall sieht das Sozialgesetzbuch bei dieser Art der beruflichen Weiterbildung die Zahlung von Arbeitslosengeld vor.*
- *Die berufliche Weiterbildung zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Diese ist für NEN-Betroffene weitaus wichtiger. Wenn es aufgrund einer Behinderung notwendig wird, die Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen, werden Leistungen einer beruflichen Weiterbildung anerkannt. Es ist möglich, dass die Teilnehmer einer solchen Maßnahme z. B. Übergangsgeld erhalten (SGB IX).*

Arbeitsplatzwechsel

Wenn für NEN-Betroffene eine bedürfnisorientierte Anpassung wegen ständiger therapiebedingter Arbeitsausfälle erforderlich ist, kann ein Wechsel des Arbeitsplatzes positive Auswirkungen auf das Berufsleben bieten.

Die Juristin empfiehlt
„Neben einer einseitig vom Arbeitgeber veranlassten Versetzung des Arbeitsplatzes aufgrund einer Langzeiterkrankung besteht natürlich auch die Möglichkeit einer einvernehmlich beschlossenen Arbeitsvertragsänderung. Wer wieder arbeiten möchte, sollte sich auf jeden Fall überlegen, ob er einen Arbeitsplatzwechsel in Kauf nimmt, um eine evtl. drohende Kündigung zu verhindern. Wobei das ‚Damoklesschwert' Verlust des Arbeitsplatzes – das sei positiv vermerkt – nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen denkbar ist. So können bspw. auch nachträglich anfallende Fehltage aufgrund weiterer Untersuchungen oder neuer Therapiemaßnahmen nicht zwingend zu einer Kündigung führen. Wir können Ihnen an dieser Stelle einzig ans Herz legen, unbedingt jederzeit mit Ihrem Arbeitgeber über Anforderungen und Möglichkeiten zu sprechen, damit sie zu einer zufriedenstellenden Lösung an Ihrem Arbeitsplatz führen. Zuallererst sollten Sie sich jedoch mit Ihrem anwaltlichen Berater besprechen."

Bevor ein Arbeitgeber jedoch eine personenbedingte Kündigung aussprechen kann, muss er alle zumutbaren Maßnahmen ausschöpfen, um diese zu vermeiden. Insbesondere hat er zu prüfen, ob durch bestimmte Voraussetzungen eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden kann. Dazu gehören u. a.:

- *Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz*
- *Umschulungs- bzw. Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme*
- *Angebot eines freien Arbeitsplatzes, der den Möglichkeiten der/des Betroffenen entspricht*

Die Kündigung

Kündigt ein Arbeitgeber einen langzeiterkrankten oder häufig kurzzeiterkrankten Angestellten, so muss im Einzelfall geprüft werden, ob Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz besteht oder aber ggf. eine BEM-Maßnahme – die möglicherweise erforderlich war – nicht durchgeführt wurde. In diesem Fall gilt umso mehr: Lassen Sie sich im Falle einer Kündigung unbedingt anwaltlich beraten.

Kündigungsschutz bei Schwerbehinderung

NEN-Betroffene mit Behinderung genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Nach dem Sozialgesetzbuch (§ 168 SGB IX) bedarf eine Kündigung der Zustimmung des Integrationsamtes.

? „Bei mir wurden im Rahmen einer großen Bauchraum-OP Teile des Dünn- und Dickdarms sowie der Leber entfernt. Jetzt stehe ich vor der Entscheidung, ob ich einen Schwerbehindertenausweis beantragen soll. Nützt mir dieser?“

NETZWERK NETZWERK NeT

Mehr Informationen zu sozial-rechtlichen Themen finden Sie in unseren Zeitschriften Diagnose*NeT* 32 und 34.

Zum Thema „Schwerbehinderung“ können Sie die Broschüre der Krebsgesellschaft NRW unter folgendem Link abrufen:

https://cdn.website-editor.net/2380c63c69154c53815b42b2f5be14da/files/uploaded/Sozialleistungen_2019_web.pdf

DiagnoseNeT
Ausgabe 32-2019 / Ausgabe 34-2020,
Zeitschrift des Netzwerks
Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V.

4. Wenn es gar nicht mehr geht – Ratgeber Berufsunfähigkeit

Endlich Ruhe(stand)!

Für viele ist der Entschluss, eine Erwerbsminderungsrente zu beantragen, ein einschneidender, schmerzlicher Schritt. Aus gesundheitlichen Gründen in den Vorruhestand gehen zu müssen, ist für niemanden einfach. Viele fühlen sich nicht mehr als ‚vollwertige' Menschen, können sich und – wie sie meinen – auch anderen nicht mehr genügen. Aber wer spürt, dass er nicht mehr im Vollbesitz seiner Kräfte ist, sollte die Veränderungen und seine neue Situation für sich selbst und anderen gegenüber akzeptieren. Der Schritt in den Pensionsalltag bedeutet für manche auch eine wertvolle Erleichterung und vielleicht sogar die Chance, endlich einmal für sich selbst Zeit zu haben und auf seine eigenen Bedürfnisse achten zu können.

Im Vorruhestand lässt sich der Alltag sehr viel leichter regeln und gestalten. Auftretende Belastungen am Arbeitsplatz und auch der psychische Druck, der vom Arbeitgeber möglicherweise ausgeübt wird oder den man sich selbst aufbaut, fallen weg. Notwendige Arzt- oder Untersuchungstermine, Therapien oder Reha-Maßnahmen sind leichter zu organisieren und zu koordinieren. Mit Krankheitssymptomen, die den Alltag durchaus belasten können, lässt sich besser umgehen.

NETZWERK NeT

„Einige NEN-Patientinnen und -Patienten wissen, was es bedeutet, in Frührente gehen zu müssen. Viele davon haben sehr gerne in ihrem Beruf gearbeitet. Die Erkrankung hat jedoch erhebliche Einschränkungen ihrer Leistungsfähigkeit zur Folge. Auf der anderen Seite erwarten die Arbeitgeber zu Recht vollen Einsatz. Zudem setzt man sich auch selbst unter Druck, um allen und allem gerecht zu werden. Bei einer Auseinandersetzung mit dem Thema „vorzeitige Berentung" kann die Unterstützung durch eine erfahrene Psychologin weiterhelfen, um den unausweichlichen Schritt schließlich akzeptieren zu können."

Netzwerk Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V.

„Für mich war der Ausstieg aus dem Beruf schon krass. Doch jetzt kann ich sagen, dass es gut war – der starken Beanspruchung im Berufsleben bin ich einfach nicht mehr gewachsen, bin nicht mehr so belastbar und konzentrationsfähig und einfach viel zu oft müde."

Patientin*, 56 Jahre

„Erste Symptome traten bei mir im Berufsleben auf. Früher hatte ich nie Probleme, vor einer Gruppe zu sprechen. Aber auf einmal bekam ich in solchen Situationen Flush. So richtig mit rot-weißen Flecken im Gesicht und am Hals. Zuerst tat ich das mit Stress ab, aber dann traten weitere Symptome auf und schließlich wurde ein Karzinoidsyndrom diagnostiziert. Nach einem relativ schweren Eingriff geht es mir heute gut und ich bin dankbar für jeden Tag, den ich mit meiner Familie oder in der Natur verbringen kann. Berufstätig bin ich nicht mehr."

Patient*, 52 Jahre

* Name ist der Redaktion bekannt

Rente wegen Erwerbsminderung

Mit den Möglichkeiten innerhalb des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) können sich berufswillige NEN-Betroffene und Arbeitgeber sozusagen „herantasten", inwieweit die erforderliche Arbeits- und Leistungsfähigkeit noch gegeben ist. Stellt sich allerdings in dieser Phase heraus, dass die Teilhabe am Arbeitsleben nicht mehr zu erfüllen ist, kann der Arbeitgeber das Thema Rente ansprechen. Leider – und das darf hier nicht verschwiegen werden – gibt es die Fälle, dass NEN-Patientinnen oder -Patienten große Schwierigkeiten haben, ihre Rente „durchzubekommen". Es ist nicht auszuschließen, dass dieser Weg „durch die Instanzen" viel Kraft kostet. Nur Mut!

Wenn Sie Krankengeld beziehen und das Ende der Arbeitsunfähigkeit nicht absehbar ist oder wenn die Krankenkasse davon ausgeht, dass aufgrund des Gesundheitszustandes eine Erwerbsunfähigkeit vorliegt, wird die Krankenkasse Sie als Versicherten dazu auffordern, einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente zu stellen. Dazu müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein. U. a. wird der Rentenversicherungsträger prüfen, ob eine Erwerbsminderung vorliegt, und dazu Arztberichte, ärztliche Gutachten und Patientenbefunde anfordern.

? „Ich habe zwar einen künstlichen Darmausgang, fühle mich aber für kleinere Aufgaben im Arbeitsleben noch fit. Kann ich neben meiner Erwerbsunfähigkeitsrente noch einen 450-Euro-Job annehmen?"

! „Neben der vollen Erwerbsminderungsrente kann im Kalenderjahr bis zur Hinzuverdienstgrenze i. H. v. € 6.300,00 anrechnungsfrei zusätzlicher Verdienst erzielt werden. Bei einem Hinzuverdienst über € 6.300,00 im Kalenderjahr werden 40 % des die Hinzuverdienstgrenze überschießenden Betrages auf die monatliche Erwerbsminderungsrente angerechnet. Soweit der Hinzuverdienst den sog. Hinzuverdienstdeckel überschreitet, der im Einzelfall zu berechnen ist, wird Hinzuverdienst vollständig auf die Erwerbsminderungsrente angerechnet."

Voraussetzungen für die volle Erwerbsminderungsrente

- *Eine volle Erwerbsminderungsrente kann dann beantragt werden, wenn der/die Versicherte aus gesundheitlichen Gründen täglich nicht mehr als drei Stunden arbeiten kann. Dabei wird die generelle Leistungsfähigkeit berücksichtigt, nicht die Zeit, die der/die Versicherte noch in seinem/ihrem Beruf arbeiten kann.*
- *Zusätzlich muss er die erforderliche Wartezeit (mindestens fünf Jahre rentenrelevante Zeiten) nachweisen und er muss in den letzten fünf Jahren vor der Erwerbsminderung mindestens drei Jahre Pflichtversicherungsbeiträge in einer versicherten Beschäftigung gezahlt haben.*
- *Grundsätzlich ist die Erwerbsminderungsrente auf maximal drei Jahre befristet. Sie wird unbefristet geleistet, wenn unwahrscheinlich ist, dass die Erwerbsminderung eines Versicherten behoben werden kann. Nach drei Befristungen mit insgesamt neun Jahren muss die Erwerbsminderungsrente unbefristet erteilt werden.*

Bei einer halben Erwerbsminderungsrente und bei Teilrenten sind die Zuverdienstgrenzen gestaffelt. Fragen Sie Ihren Rentenversicherer danach!

Die Juristin empfiehlt

Kommt es im Verlauf der Erkrankung oder deren Folgen zu einer Einschränkung oder zum Ausfall der Berufsfähigkeit, kann bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger (Deutsche Rentenversicherung) ein Antrag auf eine Erwerbsminderungsrente gestellt werden. Ratsam ist auf jeden Fall, sich zunächst einmal auch auf **www.deutsche-rentenversicherung.de** zu informieren."

Hilfestellung beim Rentenantrag leisten die ehrenamtlichen Versichertenberaterinnen und -berater der Rentenversicherung, Versorgungsämter, Krankenkassen und andere soziale Beratungsstellen in der Stadtverwaltung Ihres Wohnortes.

Ihr Arbeitgeber – Vertrauensperson und Ansprechpartner

„Zunächst war es für mich ein großer Schock, als ich erfuhr, dass einer meiner Mitarbeiter an Krebs erkrankt ist. Doch in der Reha stellte sich heraus, dass er – wenn auch mit Einschränkungen – wieder arbeitsfähig sein wird. Ich habe dann alle Hebel in Bewegung gesetzt, um meinen Kollegen wieder voll ins Unternehmen zu integrieren. Ich habe mich informiert, welche Möglichkeiten es gibt, wo ich selbst – aber auch mein Mitarbeiter – Unterstützung von Institutionen oder Dienstleistern bekommen kann, wie sein alter Arbeitsplatz vom Anforderungsprofil her unter veränderten Bedingungen aussehen kann.

Heute kann ich sagen: Ich bin froh, dass ich dies alles gemacht habe, obwohl ich manchmal dafür kämpfen musste. Mir ging dabei ein wertvoller Mitarbeiter nicht verloren. Und dieser inzwischen wieder selbstbewusste NEN-kranke Kollege leistet auch aus seiner Sicht einen wertvollen Beitrag für mein Unternehmen und die Gesellschaft.“

Geschäftsführer* der
CADOSYS GmbH, Langenfeld

* Name ist der Redaktion bekannt

Weitere Informationen zu NEN

Patientenbroschüre „Ernährung bei Neuroendokrinen Tumoren (NET)“

zu beziehen über das Netzwerk Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V.
www.mein-leben-mit-net.de

Patientenbroschüre „Begreifen – Bewältigen – Begleiten“

zu beziehen über das Netzwerk Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V.
www.mein-leben-mit-net.de

Patientenmagazin „Wegweiser NEN“

Rund 50 Seiten mit umfangreichen Informationen zu
- Diagnose
- Therapieoptionen
- Selbsthilfegruppen
- Kommunikation mit der Familie
- Entspannungstechniken
- Freizeitgestaltung
- Reisetipps

Internetseite des Netzwerks Neuroendokrine Tumoren (NeT) e. V. „www.netzwerk-net.de“

Bundesweite Selbsthilfegruppe für Patientinnen, Patienten und Angehörige

Patienten-Homepage „www.mein-leben-mit-net.de“

Eine Initiative der IPSEN Pharma GmbH

Wichtige Anlaufstellen und Informationsquellen

Netzwerk Neuroendokrine Tumoren e. V.
Wörnitzstraße 115a
90449 Nürnberg
Telefon: 0911/25 28 99 9
E-Mail: info@netzwerk-net.de
Homepage: www.netzwerk-net.de

Bundesgesundheitsministerium
Fragen zur gesetzlichen Krankenversicherung
Bürgertelefon: 030/34 06 06 60 1

Bundesamt für Arbeit und Soziales
Fragen zum Arbeitsrecht
Bürgertelefon: 030/22 19 11 00 4
Fragen zur Rente
Bürgertelefon: 030/22 19 11 00 1

Deutsche Krebsgesellschaft e. V.
Kuno-Fischer-Straße 8
14057 Berlin
Telefon: 030/32 29 32 90
Homepage: www.krebsgesellschaft.de

Deutsche Krebshilfe e. V.
Buschstr. 32
53113 Bonn
Telefon: 0228/72 99 00
Homepage: www.krebshilfe.de

Deutsche Rentenversicherung
Service-Telefon: 0800/10 00 48 00
Homepage: www.deutsche-rentenversicherung.de

GKV-Spitzenverband
Reinhardtstraße 28
10117 Berlin
Telefon: 030/20 62 88 0
Homepage: www.gkv-spitzenverband.de

Integrationsämter
Homepage: www.integrationsaemter.de

PKV Verband der Privaten Krankenversicherung e.V.
Gustav-Heinemann-Ufer 74 c
50968 Köln
Postfach 511040
50946 Köln
Telefon: 0221/99 87 0
Homepage: www.pkv.de

Unabhängige Patientenberatung Deutschland (UPD)
Bundesweites kostenloses Beratungstelefon: 0800/01 17 72 2
Homepage: www.patientenberatung.de

Versorgungsämter
Das niedersächsiche Landesamt für Soziales hat eine Suche nach den zuständigen Ämtern in ganz Deutschland eingerichtet:
www.soziales.niedersachsen.de/aktuelles_service/ortsverzeichnis_deutschland_nach_zustaendigen_versorgungsaemtern/

Impressum

Herausgeber:
Ipsen Pharma GmbH
Einsteinstraße 174
81677 München
www.ipsen.com/germany

Copyright:
Die Broschüre „Zurück in den Beruf? Oder Weg in die Rente? Ratgeber Arbeits- und Sozialversicherungsrecht für Patientinnen und Patienten mit Neuroendokrinen Neoplasien (NEN)“ und alle in ihr enthaltenen Texte, Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Eine Verwertung, insbesondere die Vervielfältigung, Verbreitung (auch über virtuelle Medien) oder Verwendung bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Genehmigung des Herausgebers.

Ein herzlicher Dank gilt allen, die mit ihren Tipps, Erfahrungen und mit ihrem Sachverstand einen wertvollen Beitrag zur Erstellung dieser Broschüre geleistet haben: einerseits den Patientinnen, Patienten und Angehörigen, die sich für Interviews zur Verfügung gestellt haben, und den genannten Experten sowie andererseits der Firma IPSEN Pharma GmbH für die Unterstützung bei der inhaltlichen Ausarbeitung und der Herstellung der Broschüre.

Jahr der Veröffentlichung:
2021

Ipsen Pharma GmbH
Einsteinstraße 174
81677 München
www.ipsen.com/germany

IPSEN
Innovation for patient care

SOM-DE-000849 08/2021