

Zurück zum Job

Kurzreferat anlässlich der
Informationsveranstaltung für Betroffene und Interessierte

krebsbewegt

6. September 2013 in Remagen

Christel Groneberg

Begrüßung und Vorstellung

ich arbeite derzeit noch in der Deutschen Welle in Bonn als Vertretung der Menschen mit Behinderung. In dieser Funktion habe ich einige Kolleginnen auf dem Weg zurück in den Job begleitet und möchte hier ein paar Tipps und Informationen weitergeben.

Zuerst einmal ein Hinweis auf den „kleinen“ Unterschied zwischen Heilungsbewährung und Schwerbehinderung im herkömmlichen Sinne.

Um Sie bei der Überwindung der Krankheit Krebs bzw. den daraus folgenden langwierigen gesundheitlichen Folgen zu unterstützen, erhalten Sie unter Umständen für einen Zeitraum von meist drei bis fünf Jahren eine sogenannte Heilungsbewährung. Diese wird in Form eines „Grad der Behinderung GdB“ zwischen 50 und 100 festgestellt, danach wird sie meist auf 0 gesetzt. Der Antrag wird heute von den meisten Krankenhäusern oder Reha-Kliniken fast automatisch beim Landesversorgungsamt gestellt. Wenn nicht – fragen Sie bitte danach.

Warum?

Neben einem fast lächerlichen Steuerfreibetrag** haben Sie

- einen besonderen **Kündigungsschutz** für die Zeit der „Benachteiligung an der Teilhabe am Leben“, d.h. der Arbeitgeber kann Sie nur unter **sehr erschweren** Bedingungen und nach Genehmigung des Integrationsamtes kündigen.
- Anspruch auf Vermittlung und Begleitung durch den Integrationsfachdienst und die Schwerbehindertenvertretung des Unternehmens.
- Bei Bewerbungen und Stellenbesetzungen müssen Sie bevorzugt berücksichtigt werden.
- 5 Arbeitstage mehr Urlaub pro Jahr
- vorzeitiger Rentenbeginn je nach Geburtsjahr

Der Steuerfreibetrag liegt z.B. bei einem GdB 50 bei aktuell 570 € pro Jahr

Nehmen wir also an, Sie waren längere Zeit erkrankt, auf dem Weg der Besserung und möchten sich langsam darauf vorbereiten, wieder in den Beruf einzusteigen. Was ist dabei zu beachten:

Sprechen Sie bitte zu allererst mit Ihrem Arzt/Ihren Ärzten!

Ich gehe nun auf drei mögliche Varianten ein:

Ihr voriges Arbeitsverhältnis besteht noch, d.h. Sie möchten

1. Zurück an den alten Arbeitsplatz
2. Zurück an einen neuen Arbeitsplatz beim vorherigen Arbeitgeber

ODER:

3. Sie suchen einen neuen Arbeitsplatz

Zu 1. Zurück an den alten Arbeitsplatz

Dies ist sicher der einfachste, zumindest aber der schnellste Weg. Was ist dafür notwendig?

Neben der uneingeschränkten Zustimmung Ihrer behandelnden Mediziner empfehle ich Ihnen einen guten Kontakt zu Ihren bisherigen Vorgesetzten und KollegInnen. So können Sie sich über Veränderungen während Ihrer Abwesenheit informieren, sich wieder an die Arbeitsumgebung gewöhnen und z.B. prüfen, ob die Aufgaben im Bereich Ihrer gesundheitlichen Möglichkeiten liegen. Die „Schwellenangst“ nach langer Abwesenheit kann so deutlich gemindert werden.

Nehmen Sie dabei auch Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung Ihres Unternehmens auf, evtl. auch zum Betriebsrat oder zum Betriebsarzt. Hier erhalten Sie Hinweise zu betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen (BEM) und dem sog. Hamburger Modell. Sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten auch über Schulungs- und Einarbeitungsmaßnahmen!

Damit sind wir eigentlich schon beim Punkt 2.

2. Zurück an einen neuen Arbeitsplatz beim vorherigen Arbeitgeber

Auch hier: Zustimmung der Ärzte und guten Kontakt zum Arbeitgeber. Spätestens nun ist es sehr hilfreich, den Integrationsfachdienst mit ins Boot zu holen.

Der Integrationsfachdienst (IFD) ist beauftragt, Sie als Schwerbehinderte in allen Belangen des Arbeitslebens zu unterstützen. Der IFD ist Ihr Ansprechpartner und Interessenvertreter. Ziehen Sie ihn hinzu

- bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über einen anderen Arbeitsplatz
- bei Eingliederungsgesprächen (BEM)
- um den Arbeitgeber über Fördermöglichkeiten während der Einarbeitung zu beraten
- wenn es Probleme am Arbeitsplatz gibt

Nehmen Sie telefonisch Kontakt wegen einer Erstberatung auf.

Alles ist geklärt, der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme rückt näher. Sie achten auf Ihre Gesundheit und fragen sich, ob der Sprung „von Null auf Hundert“ nach längerer Krankheit wohl realisierbar ist. Hier kann das sog. „Hamburger Modell“ helfen.

Voraussetzung für das Hamburger Modell ist die fortbestehende Arbeitsunfähigkeit (Krankengeldanspruch). Ihr behandelnder Arzt wird einen ca. 4 – 6 Wochen umfassenden Einarbeitungsplan entwerfen mit steigender Stundenanzahl. Diesem Plan müsste Ihr Arbeitgeber zustimmen, einen Rechtsanspruch gibt es nicht. Aber auch hier ist der IFD oft hilfreich, wenn es gilt, den Arbeitgeber zu überzeugen.

Bei Zustimmung des Arbeitgebers werden Sie so schrittweise an die volle Belastung herangeführt. Sollte dies Zuviel des Guten sein, können Sie diese Probephase abbrechen und es – bei besserer Gesundheit – später nochmals probieren.

Dieses Modell hat Tücken:

- Sie arbeiten, bekommen aber kein Gehalt, sondern weiterhin Krankengeld. Fahrtkosten z.B. müssen von diesem deutlich geringeren Einkommen bezahlt werden.
- Sie arbeiten, erhalten für diese Zeit aber einen deutlich geringeren Urlaub (siehe unten).

Gerade das Fehlen eines vollen Gehalts ist nach langer Krankheit – wenn die Reserven aufgebraucht sind – problematisch. Es gibt hier noch eine andere (evtl. bessere) Möglichkeit, nämlich ein geschickter Einsatz des Resturlaubs.

Entstehen und Verfall des Urlaubsanspruches bei längerer Krankheit

Generell:

Auch während der Krankheit entsteht ein Urlaubsanspruch – also ohne, dass Sie auch nur einen einzigen Tag im Jahr gearbeitet haben. Damit dieser Ihnen erhalten bleibt, müssten Sie bei Ihrem Arbeitgeber schriftlich beantragen, diesen Anspruch bis zum 31.12. des Folgejahres zu verlängern (nicht nur bis zum 31.3.). Dem muss er zustimmen.

Dauert Ihre Arbeitsunfähigkeit länger, verfällt (nach EuGH und BAG) der Anspruch normalerweise nach 15 Monaten. Dafür entsteht wieder neuer Urlaub, allerdings nur vier Wochen pro Jahr..

Das hört sich kompliziert an, bedeutet aber, dass Sie in den ersten 15 Monaten einer Erkrankung den vollen Urlaubsanspruch haben und danach nur vier Wochen pro Jahr. Damit soll der Arbeitgeber davor bewahrt werden, dass sich monatelange Urlaubsansprüche ansammeln. Wenn Sie wieder arbeitsfähig sind, können Sie den Urlaub nehmen. Falls Sie das Unternehmen verlassen, wird der Urlaub ausbezahlt.

Dieser Urlaub kann in Absprache mit dem Arbeitgeber dafür eingesetzt werden, die Arbeitszeit tages- oder stundenweise zu reduzieren, sozusagen ein Hamburger Modell auf Basis des angesammelten Resturlaubs.

Vorteil: Sie erhalten ab Arbeitsaufnahme Ihr volles Gehalt und den höheren tariflichen Urlaub.

Zu 3. Sie suchen einen neuen Arbeitsplatz

Hierbei ist der Integrationsfachdienst in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur behilflich. Sie werden beraten und bei der Vermittlung unterstützt. Durch Kontakte zu Betrieben können Praktika angeboten werden. Sollten weitere Maßnahmen notwendig sein (berufliche Reha, Umschulung etc.) erhalten Sie Hilfe beim Formularkrieg. Der mögliche Arbeitgeber wird bezüglich der finanziellen Fördermöglichkeiten informiert.

Der Text dieses Vortrags wird in Kürze auf unserer Homepage zu finden sein, genauso wie eine Anschriftenliste, die wir regelmäßig aktualisieren werden. Falls Sie noch Informationsbedarf zu dem Thema haben, können Sie mich im Verlauf dieser Veranstaltung fragen oder eine email an info@krebsbewegt.de schicken.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit