



## Zurück in den Beruf – zurück ins Leben!

Ein Gespräch mit Gaby Schubert-Sonnbichler, Leiterin der Krebshilfe Wien bis Nov/2024

### **Liebe Gaby, was bedeutet eine Krebsdiagnose für den Beruf bzw. die Arbeit von Betroffenen?**

Eine Krebsdiagnose hat selbstverständlich oft tiefgreifende Auswirkungen auf die berufliche Situation. Betroffene sehen sich häufig mit gesundheitlichen Einschränkungen, Unsicherheiten und der Notwendigkeit von längeren Ausfallzeiten konfrontiert. Dies kann zu Ängsten führen, ob der Arbeitsplatz gesichert bleibt und ob sie ihren Berufsweg weiterhin verfolgen können.

Unmittelbar nach der Diagnose sind die meisten Patient:innen aber auf die gesundheitliche Situation fokussiert. Die Diagnosezeit dauert ja meist, weil viele verschiedene Untersuchungen notwendig sind – eine extrem anspannende Zeit, kann man sich vorstellen. Eine Zeit, in der Betroffene v.a. darum bangen, dass die endgültige Diagnose nicht zu schlimm ausfällt und in der man hofft, dass die Behandlung schnell zum Erfolg führt. In zweiter Linie muss die Diagnose dann einmal psychisch verarbeitet werden. Es kommen Angst, Wut, aber auch das Gefühl der Hilflosigkeit auf. Die Frage, was das für den Beruf und die Arbeit bedeutet, stellt sich für die meisten deswegen knapp nach der Diagnose noch gar nicht. Man ist mit so vielen anderen, viel existenzielleren Dingen beschäftigt, die mit dem Überleben und dem Gesundwerden zu tun haben.

### **Darf man im Krankenstand gekündigt werden?**

Viele Betroffene gehen davon aus, dass man während des Krankenstands einen gesetzlichen Kündigungsschutz hat. Dies ist aber in Österreich nicht der Fall. Die Fragen zum Beruf kommen erst im Laufe der Zeit, spätestens wenn die Therapien abgeschlossen sind und es in den Beruf zurückgehen soll. Leider ist es dann aber in manchen Fällen zu spät. Es kommt immer wieder vor, dass Patient:innen sich verzweifelt an uns wenden, weil sie krebskrank gekündigt wurden.

Im Krankenstand kann man also gekündigt werden. Zwar darf es keine Motivkündigung sein, d.h. wegen seiner Krebserkrankung darf man nicht gekündigt werden, aber man kann aus anderen Gründen gekündigt werden. Eine Tatsache, die wenige kennen – und ein Grund, sich so schnell wie möglich arbeitsrechtlich zu informieren.

Als Krebshilfe Wien bieten wir kostenlos Beratung im Bereich Krebs und Beruf an. Hier wird man unter anderem informiert, wie man sich vor einer Kündigung im Krankheitsfall bestmöglich schützen kann.

### **Wie kann man sich denn schützen?**

Ein weitgehender Kündigungsschutz besteht über den Status eines/einer begünstigten Behinderten. Dieser Status steht einem zu, wenn man eine Krebserkrankung hat. Man muss dazu allerdings formell einen Antrag beim Sozialministeriumservice stellen. Wir können über den Sachverhalt aufklären und dabei helfen, die notwendigen Formulare auszufüllen. Wir werden auch gemeinsam mit dem Klienten/der Klientin eine Abschätzung treffen, ob dieser Antrag Sinnmacht. Beim einen oder anderen kann es sein, dass man das gar nicht will, weil man dies als persönliches Stigma dem Arbeitgeber gegenüber empfindet. Man sollte dies sehr sorgfältig abwägen im Einzelfall und hierfür ist Beratung notwendig. Hier bei uns in der Beratung, die man am Telefon, über Videotelefonie, aber vor allem persönlich vor Ort in Anspruch nehmen kann, kann man die jeweils immer sehr persönliche Situation gut besprechen und gemeinsam einen Fahrplan entwerfen.

### **Gibt es eine automatische Fortsetzung der Entgeltzahlung?**

Grundsätzlich für die ersten Wochen durch den Arbeitgeber. Danach erhält man Krankengeld, das natürlich um einiges geringer als das Erwerbsgeld ist. Das ist für so manch eine/n Krebspatient:in mit ein Grund, weshalb er oder sie in finanzielle Nöte gerät.

### **Gibt es Sonderhilfen und/oder Begünstigungen, die man in dieser schwierigen Situation in Österreich in Anspruch nehmen kann?**

Die Begünstigungen erhält man über den sogenannten Behindertenpass. Der Behindertenpass ist allerdings nicht automatisch verbunden mit der Arbeitsplatzsicherung. Man kann das eine unabhängig vom anderen einreichen.

### **Du beschreibst die Situation für Angestellte. Wie sieht das für selbstständige Erwerbstätige aus?**

Das ist natürlich eine viel schwierigere, komplexere Situation, weil es eben keine Entgeltfortzahlung gibt und finanzielle Nöte viel wahrscheinlicher sind. Deswegen bieten wir für Selbstständige spezielle Beratung an.

### **Gehen die meisten Patient:innen denn in den Krankenstand?**

Die meisten Krebspatient:innen gehen in den Krankenstand, aber zunehmend wollen Patient:innen auch wieder in den Beruf zurück. Warum wollen sie das? Das ist einerseits eine finanzielle Frage, weil Erwerbstätigkeit bringt mehr Geld einbringt als Kranken- oder Reha-geld. Es ist aber auch eine Frage der Teilhabe an der Gesellschaft, der Beruf ist einfach ein wesentlicher Reintegrationsfaktor unserer Gesellschaft. Zudem gibt die berufliche Tätigkeit Sicherheit und Struktur – und kann in einer Zeit, in der sehr viele existenzielle Themen im Raum stehen, sehr sinnstiftend sein. Deswegen wollen viele Patient:innen möglichst schnell in den Beruf zurück – manche sogar zu früh, weil sie sich damit überfordern. Die Vorstellung, dass die meisten möglichst lang im Krankenstand verbleiben wollen, stimmt aus unserer Sicht nicht.

Sehr wichtig ist dabei die Rolle des Arbeitgebers. Ein unterstützendes Arbeitsumfeld kann den Unterschied machen. Arbeitgeber:innen sollten sich bewusst sein, dass Mitarbeiter:innen mit einer Krebsdiagnose möglicherweise flexiblere Arbeitszeiten oder eine Anpassung der Aufgaben benötigen. Ein offenes Gespräch über die Situation kann viel zur Entlastung der Arbeitsumgebung beitragen und in Zeiten des Fachkräftemangels wertvolles Personal binden.



**Wollen denn die meisten Unternehmen ihre Mitarbeiter:innen halten, auch wenn sie vorübergehend in Krankenstand und/oder nicht so leistungsfähig sind?**

Von Unternehmensseite will man Arbeitnehmer:innen gerne halten, weil es sich ja oft um langjährige, loyale Mitarbeiter:innen handelt. Heutzutage besteht an vielen Stellen ein Mangel an qualifizierten Mitarbeiter:innen. Die geburtenstarke Jahrgänge gehen in Pension, da ist man über jede Mitarbeiter:in froh, die man weiter beschäftigen kann. Das Problem besteht bei einer Erkrankung eher auf der Kommunikationsebene – das aber von beiden Seiten: Wann sagt man als Krebspatient:in, dass man erkrankt ist? Und in welchen Abständen hält man während der oft sehr langwierigen Therapie Kontakt zueinander?

**Muss der/die Arbeitgeber:in grundsätzlich informiert werden, wenn ich eine Krebsdiagnose erhalten habe?**

Nein, man muss den Grund seiner Erkrankung nicht bekanntgeben. Es stellt sich aber in den meisten Fällen als sinnvoll heraus, dass man dies sehr wohl kommuniziert, weil bei einem mehrmonatigen Krankenstand der/die Arbeitgeber:inn längerfristige Überlegungen die Arbeitsstelle betreffend anstellen muss.

**Kommen die meisten Arbeitgeber:innen den erkrankten Mitarbeiter:innen mit Teilzeit- und Homeoffice-Regelungen entgegen?**

Bei einem Wiedereinstieg ins Arbeitsleben gibt es seit 2017 die Wiedereingliederungsteilzeit, im Rahmen derer man stufenweise in den Beruf zurückkehren kann. Weil natürlich viele Patient:innen noch in medizinischer, v.a. medikamentöser Behandlung sind, weil das Arbeitsleben plötzlich körperlich und psychisch sehr herausfordernd ist, weil man z.B. unter *Fatigue* bzw. dem bei Krebs sehr häufigen chronischen Müdigkeitssyndrom leidet... Selten kann man nach Abschluss der Therapie – bei vielen Patient:innen sind das ja etliche Chemotherapie und/oder Bestrahlungszyklen! – wieder sofort voll in den Beruf einsteigen. Die Wiedereingliederungsteilzeit ermöglicht es, einen stufenweisen Wiedereinstieg innerhalb eines halben bis zu dreiviertel Jahres bei gleichzeitiger Verminderung der Arbeitszeit um maximal die Hälfte. Eine große, wichtige Hilfestellung für betroffene Arbeitnehmer:innen. Dazu ist allerdings die Zustimmung des Arbeitgebers notwendig, es besteht kein Rechtsanspruch.



**Stimmt das, dass die Österreichische Krebshilfe hier wesentlich an der Erarbeitung dieses Modells mitgearbeitet hat?**

Ja, wir haben uns hierfür viele Jahre politisch sehr eingesetzt. Mit Erfolg!

Wir haben im intensiven Gespräch mit unseren Klient:innen den dringenden Bedarf erkannt, dass sie nach Abschluss der Therapien nicht 100% einsatzfähig sind. Dieses Modell ermöglicht es, in Abstimmung mit den vorhandenen körperlichen und psychischen Ressourcen sukzessive wieder beruflich einzusteigen und sich zu steigern.

**Zurück zur Situation, wenn eine Mitarbeiter:in Krebs hat, was bedeutet das für ein Team – und was können Arbeitgeber:innen tun, um die Situation zu verbessern?**

Krebserkrankungen wirken sich nicht nur auf die Betroffenen selbst aus, sondern auch auf das gesamte Team. So gut das Verhältnis mit dem/der erkrankten Kolleg:in sein mag, die Angst besteht natürlich innerhalb des Teams, dass die Arbeit der Kollegen/der Kollegin nun mitgemacht bzw. neu aufgeteilt werden muss und dass dies zu Mehrbelastung führt. Deswegen muss dies unbedingt innerhalb des Teams von Vorgesetzten angesprochen und konkrete Maßnahmen getroffen werden.

Kolleg:innen sorgen sich zudem oft um die erkrankte Person bzw. haben oft Angst, wie es ihnen selbst in solch einer Situation erginge – und dies führt unwillkürlich zu emotionalen Belastungen und einem belasteten Arbeitsklima, wenn man das Thema nicht anspricht und gemeinsam bearbeitet. Ein unterstützendes Arbeitsumfeld kann also helfen, die Moral im Team aufrechtzuerhalten und Ängste abzubauen.

Jedenfalls ist es wünschenswert, ein Betriebsklima und praktische Abläufe aufrecht zu erhalten, die eine direkte Kommunikation begünstigen. Auch wenn für die Betroffenen die eigene medizinische Situation nicht immer prognostizierbar ist, ist es meist von Vorteil, wenn sie offen kommunizieren, wie sie weiterplanen und wie ihre gesundheitliche Situation eine zukünftige Mitarbeit ermöglicht – und umgekehrt sollten Betroffene darüber informiert werden, was sich auf ihrem Arbeitsplatz tut und/oder ob eine personelle Umplanung notwendig ist. Erst nach Klärung der Situation auf bilateraler Ebene mit dem/der Mitarbeiter:in sollte der/die Team-Leiter:in mit seinem Team sprechen und für Aufklärung und eine vorübergehend neue Arbeitsteilung sorgen.



**Hast du das Gefühl, dass man in österreichischen Unternehmen das notwendige Knowhow hat, um mit solch einer Situation umzugehen?**

Das Bewusstsein steigt. Als wir vor sechs Jahren die Initiative *Unternehmen Leben* – das Reintegrationsprogramm für krebserkrankte Mitarbeiter:innen, das sich in erster Linie an Arbeitgeber:innen richtet – gegründet haben, sind wir damals auf relativ wenig Problembewusstsein gestoßen. Auf Grund der steigenden Zahl an Krebspatient:innen ist es aber zunehmend evident, dass sich Arbeitgeber:innen dem Thema widmen müssen. Es ist wie angesprochen Unternehmen im privaten wie im öffentlichen Sektor ein Anliegen, Mitarbeiter:innen zu halten. Größere Unternehmen haben bereits zum Teil eigenständige Reintegrationsprogramme, da braucht es unsere Unterstützung gar nicht so. Wo es oft herausfordernd ist, ist in mittelständischen und kleinen Unternehmen, weil die personellen Kapazitäten nicht so einfach umzuplanen und neu aufzuteilen sind.

**Kannst du abschließend Betroffenen noch einen persönlichen Tipp geben?**

Mein Tipp? Sich so schnell wie möglich im Bereich Krebs und Beruf fachliche Beratung zu holen – und sich nicht selbst durch den Wust an Informationen im Internet zu arbeiten. Unsere Kolleg:innen der Arbeitsassistentz Krebs und Beruf gehen auf jede individuell sehr unterschiedliche berufliche Situation ein und beraten auch bei sehr vielen praktischen Fragen, die über das Feld des Berufs hinausgehen. So können sich die Betroffenen besser auf ihre gesundheitliche Situation konzentrieren, weil dies ohnehin so viel Kraft d.h. psychische wie körperliche Ressourcen erfordert. Ich möchte Betroffenen zudem allgemein ans Herz legen, sich nicht zu isolieren. Suchen Sie Unterstützung, sei es durch uns oder andere Organisationen. Informieren Sie sich über Ihre Rechte und sprechen Sie offen über Ihre Bedürfnisse. Sie sind nicht allein, und es gibt Wege, wie Sie sowohl Ihre Gesundheit als auch Ihre berufliche Laufbahn in Einklang bringen können.



**Gaby Schubert-Sonnbichler:** Von 1997 bis November 2024 Geschäftsführerin der Österreichischen Krebshilfe Wien. Als Geschäftsführerin baute sie neben einer Reihe anderer Projekte wie „Mama/Papa hat Krebs“, „Jung und Krebs“ oder der „Arbeitsassistentz Krebs und Beruf“ die Initiative „UNTERNEHMEN LEBEN!“ auf. *„Mir war es immer ein Herzensanliegen, dort helfend einzugreifen, wo Unterstützung dringend nötig ist. Wenn mir das im Rahmen meiner Tätigkeit als Geschäftsführerin der Krebshilfe Wien gelungen ist, blicke ich gerne auf 27 ebenso erfüllte wie erfüllende Jahre zurück“.*