



MIT DER BRUSTKREBS-DIAGNOSE

ENTSTEHEN VIELE FRAGEN:

Hier finden Sie wichtige Ratschläge zur Information Ihres Arbeitgebers und zum Umgang mit der Krankheit am Arbeitsplatz und unter Kollegen. Insbesondere bei jüngeren Brustkrebs-Patientinnen, die mitten im Leben, im Job und in der Familie stehen, wirft die Diagnose Brustkrebs eine Menge Fragen auf, z.B. hinsichtlich Karriere, beruflicher Existenz und sozialer wie beruflicher Wiedereingliederung nach der Therapie und Anschlussbehandlung.



NÄHER DRAN – AM JOB UND AM LEBEN

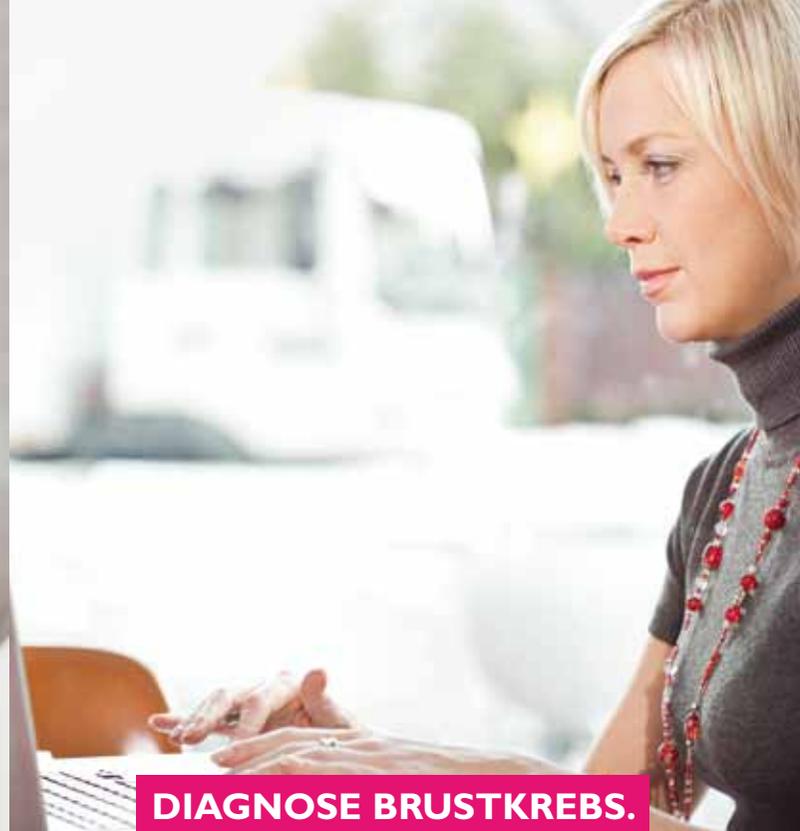
DAS 360° BEHANDLUNGSKONZEPT

Das Brustzentrum am Marienhospital in Stuttgart bietet in engem Verbund mit der neuen Luise von Marillac Klinik ein bundesweit einzigartiges stationäres Akutbehandlungs- und Rehabilitationskonzept – aus einer Hand.

Bei uns werden die Patientinnen von der Diagnose über die Operation, Strahlenbehandlung bzw. Chemotherapie bis hin zur stationären Rehabilitation und der Reintegration in den sozialen und beruflichen Alltag umfassend behandelt und betreut.

Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH
Marienhospital Stuttgart
Böheimstraße 37
70199 Stuttgart

Telefon: +49 (0) 711 64 89-0
Telefax: +49 (0) 711 64 89-22 20
E-Mail: piz@vinzenz.de
www.marienhospital-stuttgart.de



DIAGNOSE BRUSTKREBS.

WIE INFORMIERE ICH

MEINEN ARBEITGEBER?

Hier finden Sie wichtige Ratschläge zur Information

Telefon: (07 11) 64 89-33 30
E-Mail: piz@vinzenz.de



Natürlich kann dieser Flyer nur exemplarische Fragen beantworten. Für vertiefende Informationen und ein Beratungsgespräch können Sie jederzeit das Patienten-Informationszentrum (PIZ) im Marienhospital aufsuchen. Hier stehen Ihnen unsere kompetenten und qualifizierten Mitarbeiterinnen mit ihrer Erfahrung jederzeit zur Verfügung. Bei Bedarf können weitere Experten aus den Bereichen Psychoonkologie, Seelsorge und Sozialdienst hinzugezogen oder vermittelt werden.

1. „Muss ich meinem Arbeitgeber sagen, dass ich Brustkrebs habe?“

Ihr Arbeitgeber hat wie bei jeder anderen Erkrankung keinen Anspruch darauf zu erfahren, woran Sie erkrankt sind. Es ist jedoch ratsam, den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass eine ernsthafte Erkrankung vorliegt, die einer längeren Behandlung bedarf, was auch zu erhöhten Ausfallzeiten führt. Ob und wem Sie sich anvertrauen und mit wem Sie über die Diagnose sprechen, ist Vertrauenssache und Ihre ganz persönliche Entscheidung.

2. „Wann und wie muss ich meinen Arbeitgeber informieren und an wen wende ich mich dabei am besten?“

Auch den richtigen Zeitpunkt für die Information des Arbeitgebers bestimmen Sie selbst. Da im Rahmen der Behandlung Ihrer Erkrankung mit Ausfallzeiten zu rechnen ist, sollten Sie Ihren direkten Vorgesetzten zeitnah zur Diagnose bzw. zum Behandlungsbeginn informieren. Unnötige und belastende Fragen Ihres Vorgesetzten können dadurch vermieden werden und der Arbeitgeber kann für die voraussichtliche Dauer Ihrer Erkrankung entsprechende Ersatzkapazitäten planen. Vergessen Sie nicht, ab einem bestimmten Krankheitstag jeweils eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes vorzulegen.

3. „Welche Rolle spielt meine Brustkrebserkrankung im Hinblick auf die Sicherheit meines Arbeitsplatzes?“

Wichtig ist zunächst einmal, dass Sie so schnell wie möglich wieder gesund werden und alles dazu Erforderliche tun, um

psychisch und gesundheitlich gefestigt – im Idealfall nach der Akutbehandlung und einem anschließenden stationären Rehabilitationsaufenthalt – an Ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Wie sicher Ihr Arbeitsplatz dabei ist, hängt auch von Ihrer Betriebszugehörigkeit und der Betriebsgröße ab. Der besondere Schutz des KSchG greift nur bei über 6-monatiger Betriebszugehörigkeit und einer Betriebsgröße von über 10 Mitarbeitern.

4. „Wen alles muss mein Arbeitgeber im Unternehmen über meine Krankheit informieren?“

Eine Informationspflicht an weitere Stellen im Unternehmen besteht nur, wenn durch die Einnahme von Medikamenten oder die Behandlung die Arbeitssicherheit gefährdet ist oder sonstige Vorschriften nicht eingehalten werden können. In solchen Fällen sollte für die Zeit der Erkrankung eine für beide Seiten akzeptable Lösung gefunden werden, wobei Sie die Inhalte der weitergegebenen Information mitbestimmen. Angaben zur Art der Erkrankung sind dabei nicht erforderlich. Um die durch Ihre Erkrankung zu erwartenden Ausfallzeiten überbrücken zu können, wird Ihr Vorgesetzter in der Regel Kontakt zur Personalabteilung oder in kleineren Betrieben direkt zur Geschäftsleitung aufnehmen, auf Wunsch auch gemeinsam mit Ihnen.

5. „Welche Konsequenzen hat eine Brustkrebserkrankung auf die Lohnfortzahlung bzw. das Krankengeld? Mit welchen finanziellen Einbußen muss ich rechnen?“

Eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht grundsätzlich nur gegenüber Angestellten oder Beamten. Dabei ist die Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausschlaggebend. Hier werden alle Fehltag, die aufgrund derselben Erkrankung vorliegen, addiert. Eine Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit. Häufig sind durch Tarifverträge oder Betriebszugehörigkeit auch längere Zeiträume für die Entgeltfortzahlung gegeben. Hierzu gibt Ihnen die Personalabteilung oder Geschäftsleitung gerne Auskunft. Nach Ende der Lohnfortzahlung erhalten Sie dann Krankengeld in Höhe von 70 % Ihrer regulären monatlichen Bruttobezüge, maximal 90 % des Nettoentgelts, von Ihrer Krankenkasse. Gegebenenfalls bekommen Sie eine Krankengeldaufzahlung von Ihrem Arbeitgeber. Informieren Sie sich auch hier rechtzeitig über die Details. Für Selbstständige und Freiberufler entfällt eine Lohnfortzahlung in der Regel und kann gegebenenfalls über ein in der Krankenversicherung eingeschlossenes Krankentagegeld kompensiert werden.

6. „Kann bzw. muss ich während der Anschlusstherapie (Chemotherapie oder Bestrahlungen) arbeiten?“

Hier wird Ihr behandelnder Arzt gemeinsam mit Ihnen entscheiden, ob bzw. in welchem Umfang Sie arbeiten können. Dabei spielt es z.B. eine Rolle, wie Sie die Anschlusstherapie vertragen, wie sich Ihr Gesundheitszustand entwickelt und ob Ihre Tätigkeit den Therapieerfolg gefährden kann.

7. „Wann ist der richtige Zeitpunkt, um meine Kollegen über meine Krankheit zu informieren, und wie mache ich das am besten?“

Sie sollten selbst entscheiden, wann und mit wem Sie über die Diagnose und Erkrankung sprechen wollen. Es kann hilfreich sein, sich seinen engsten Kollegen und Kolleginnen anzuvertrauen. Deren Unterstützung ist nicht zu unterschätzen und kann Sie in der folgenden Zeit bis zu Ihrer Genesung auch tragen. Für die Kollegen wird es zudem nachvollziehbar, wenn Sie öfters krankgemeldet sind bzw. müde oder erschöpft sind. Ihr Umfeld wird es aber auch akzeptieren, wenn Sie nicht über Ihre Krankheit sprechen wollen, um z.B. nicht plötzlich anders behandelt zu werden. Verlassen Sie sich auch hier ganz auf Ihr Gefühl.

8. „Wie informiere ich meine Kollegen richtig und wie kann ich verhindern, dass Gerüchte um meine Krankheit entstehen?“

Entscheiden Sie selbst, in welchem Umfang und Rahmen Sie Ihre Kollegen informieren. Je nach kollegialem Umfeld kann eine Information des Kollegenkreises im Rahmen einer Teambesprechung oder in Einzelgesprächen passender sein. Die Kollegen werden sehr unterschiedlich reagieren, manche brauchen einfach etwas Zeit, um die Information für sich zu verarbeiten. Gerüchte lassen sich leider meist auch bei sehr offenem Umgang mit der Erkrankung nicht ausschließen. Hier kann ein klärendes Gespräch entlastend wirken.

Weitere Informationen unter:

Telefon: (07 11) 64 89-33 30

E-Mail: piz@vinzenz.de