

**Übersetzung der Zusammenfassung eines Dokuments zum Thema  
Krebserkrankung und Arbeitsumfeld - Ausführliche Version abrufbar auf der  
Seite [www.cancer.dk/arbejde](http://www.cancer.dk/arbejde)**

In Dänemark erkranken jährlich mehr als 13 000 [sic] Personen im arbeitsfähigen Alter an Krebs. Ihre Erkrankung kann am Arbeitsplatz eine gewisse Unsicherheit auslösen und eine Reihe von Fragen aufwerfen. Was können Sie als Vorgesetzter tun, wenn einer Ihrer Kollegen schwer erkrankt? Was ist zu besprechen und zu klären? Wie können Sie Ihren erkrankten Mitarbeiter unterstützen? Auch unter den Arbeitskollegen des Erkrankten kann Nervosität verbreitet sein, ebenso Unsicherheit darüber, wie sie sich dem Erkrankten gegenüber verhalten sollen. Die Erkrankung wirft eine Reihe von Fragen und Problemen auf, die sowohl den Arbeitsbereich als auch den erkrankten Kollegen persönlich betreffen.

- Verbreitete Reaktionen bei lebensbedrohlichen Krankheiten
- Kontakt mit dem Kollegen während seiner Erkrankung
- Rückkehr des Erkrankten an den Arbeitsplatz
- Kollegen eines an Krebs erkrankten Mitarbeiters
- Übersicht: Was können Sie tun? (in Dänisch):  
<http://www.cancer.dk/alt+om+kraeft/taet+paa+en+kraeftpatient/arbejdsgiver/summary+af+naar+en+medarbejder+faar+kraeft1.asp> - huskeliste
- Personalpolitik

**Verbreitete Reaktionen bei lebensbedrohlichen Krankheiten**

Viele Menschen, die erfahren, dass sie eine möglicherweise todbringende Krankheit wie Krebs haben, können diese Nachricht anfangs nicht begreifen. Es erscheint ihnen unrealistisch, insbesondere dann, wenn sie keine Beschwerden hatten. Die meisten stehen unter Schock, einige brechen zusammen und können keinen klaren Gedanken fassen, während andere an einen Irrtum des Arztes glauben. Andere fragen sich sofort: Warum ich?

Besonders in den ersten Tagen nach der Diagnose sind die meisten Erkrankten geschockt und kommen mit dieser neuen Situation nicht zurecht. In dieser Phase

kann es schwierig sein, sich zu konzentrieren und seiner normalen Arbeit nachzugehen oder normalen Umgang mit Kollegen und anderen Personen zu pflegen.

Viele Erkrankte haben nicht die Kraft, zur Arbeit zu gehen und melden sich nach Erhalt der Diagnose krank, unabhängig davon, ob die Behandlungen sofort oder erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnen. Viele Erkrankte würden ein kleines Zeichen von ihrem Arbeitgeber, beispielsweise einen Blumenstrauß, schätzen.

Aber nicht jeder, der die Diagnose Krebs erhalten hat, meldet sich krank. Einige entscheiden sich nach kurzer Zeit ihre Arbeit zumindest in gewissem Umfang fortzuführen. Dafür kann es verschiedene Gründe geben: So kann es ein Versuch sein, etwas Struktur in ein Leben zu bringen, das andernfalls in chaotischen Bahnen verlief. Möglicherweise möchte der Erkrankte eine Konstante, „etwas, das so ist wie immer“ in seinem Leben beibehalten, in dem gerade das Unterste zu Oberst gekehrt wird. Oder der Arbeitsplatz ist ein unverzichtbarer „krebsfreier“ Bereich, wo der Erkrankte den Gedanken an Krebs verdrängen kann.

Nachdem der erste Schock vorüber ist und die Patienten realisiert haben, dass sie tatsächlich lebensbedrohlich erkrankt sind, ist es völlig normal, dass sie ständig zwischen Niedergeschlagenheit und der Hoffnung schwanken, dass die Situation vielleicht doch nicht so dramatisch ist. Weit verbreitet ist es zudem, dass sie in bestimmten Momenten äußerst beunruhigt sind und glauben, dass sie an der Krankheit sterben werden oder dass sie die gesamte Situation als äußerst verwirrend empfinden.

Den meisten Krebspatienten wird eine Behandlung vorgeschlagen, meist eine Operation, eine Chemotherapie, eine Strahlentherapie oder eine Hormontherapie. In der Zeit vor Behandlungsbeginn stehen die Erkrankten durch das schwer zu ertragende Abwarten und die Unsicherheit unter starker psychischer Anspannung. Darüber hinaus wissen sie nicht, wie ihr Körper auf die vorgeschlagene Behandlung reagieren wird.

Eine weitere typische Reaktion von Erkrankten ist die Sorge um die Dauer der Erkrankung, Angst um den Arbeitsplatz und Sorge um die Reaktion von Arbeitgeber und Kollegen. Einige mögen befürchten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, wenn sie zu

lange krank geschrieben sind, und versuchen – im Rahmen des Möglichen – auch während der Behandlung weiter zu arbeiten.

### **Kontakt während der Erkrankung**

**Aus Sicht des Arbeitgebers ist es von großer Bedeutung, mit dem an Krebs erkrankten Kollegen frühzeitig ein Gespräch zu führen. Ein Zeitpunkt, der etwa acht Wochen nach der Diagnose liegt, erscheint angemessen.**

Es besteht die Gefahr, dass die Verbindung zwischen einem Mitarbeiter, der wegen einer schweren Erkrankung abwesend ist, und seiner bisherigen Arbeitsumgebung abreißt. Der Kollege verfügt möglicherweise nicht über die Kraft, selbst die Initiative zu ergreifen und den Kontakt mit seiner Arbeitsstelle zu halten, während andererseits der Arbeitgeber befürchtet, jede Kontaktaufnahme würde als Angriff auf das Recht des Mitarbeiters auf Ungestörtheit und Friede im Privatleben interpretiert werden.

Nach unseren Erfahrungen ist es von grundlegender Bedeutung, dass der Vorgesetzte oder der Leiter der Personalabteilung dem schwer erkrankten Mitarbeiter frühzeitig ein Gesprächsangebot unterbreitet. Grundsätzlich ist es jedoch empfehlenswert, damit zu warten, bis der erste Schock überwunden ist, was in der Regel sechs bis acht Wochen nach der Diagnose der Fall ist. Zu diesem Zeitpunkt verfügt der erkrankte Mitarbeiter bereits über genauere Informationen über die Behandlung oder die Behandlung hat bereits begonnen. Da der beste Zeitpunkt für ein Gespräch natürlich von Mitarbeiter zu Mitarbeiter variiert, empfehlen wir, den Mitarbeiter um einen Terminvorschlag zu bitten.

Dem Mitarbeiter kann vorgeschlagen werden, dass er einen Dritten hinzuzieht, einen befreundeten Kollegen, einen Vertreter einer Gewerkschaft oder vielleicht seinen Ehepartner.

Möglicherweise fällt es dem Vorgesetzten schwer, mit einem Kollegen zu sprechen, der erfahren hat, dass er an einer lebensbedrohlichen Krankheit leidet. Zahlreiche Vorgesetzte haben persönlich Erfahrungen mit Krebs gemacht, sei es in ihrer eigenen Familie, bei Freunden oder Bekannten. Diese Erfahrungen werden den Gesprächsverlauf zu einem gewissen Grade beeinflussen. Auch ein Chef muss sich bewusst machen, dass unterschiedliche Krebsarten verschiedene Krankheitsverläufe

haben und dass dieselbe Krankheit bei zwei Erkrankten unterschiedlich verlaufen kann. Der Vorgesetzte ist eventuell hinsichtlich der Reaktionen des Erkrankten beunruhigt und befürchtet beispielsweise, dass dieser in Tränen ausbricht. Diese Unsicherheit sollte jedoch einem Gespräch keinesfalls im Wege stehen. Der Mitarbeiter ist natürlich bestürzt über seine Diagnose, aber es ist nicht das Gespräch als solches, das ihn betrübt. Sicher möchten Vorgesetzte Fragen stellen, fürchten jedoch, gewisse Grenzen zu überschreiten. Wenn Sie solche Fragen stellen, sollten Sie den Mitarbeiter immer darauf hinweisen, dass er lediglich Fragen beantworten muss, auf die er wirklich eine Antwort geben möchte.

Es scheint angeraten, sich vor dem Gespräch auf die wesentlichen Themen zu einigen, um dem Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, sich auf das Gespräch vorzubereiten. Folgende Punkte können bei diesem ersten Gespräch von zentraler Bedeutung sein:

### **Informationen über die Krankheit und die Behandlung**

Dem Mitarbeiter wird Gelegenheit gegeben, den Vorgesetzten über seine Erkrankung und die geplante Behandlung zu briefen und sich zur erwarteten Behandlungsdauer zu äußern. Möglicherweise weiß der Mitarbeiter bereits, wie die Erkrankung und die Behandlung seine Rückkehr an den Arbeitsplatz beeinflussen werden. Wird der Mitarbeiter für kürzere Zeiträume oder auf längere Sicht wegen der Erkrankung fehlen? Fragen Sie nach dem Befinden des Mitarbeiters.

### **Erläuterung der Personalpolitik im Hinblick auf lebensbedrohliche Krankheiten**

Sofern im Unternehmen nicht bereits eine Strategie für diese Fälle vorliegt, ist dem Mitarbeiter unbedingt die Position des Unternehmens zu krankheitsbedingter Abwesenheit zu erläutern, einschließlich der Frage, ob eine Entlassung des schwer erkrankten Mitarbeiters droht. Gibt es Möglichkeiten die Arbeitszeit zu verkürzen, Telearbeit oder flexible Arbeitszeiten usw. zu vereinbaren?

### **Kontakt mit der Arbeitsstelle**

Wenn der Mitarbeiter während einer schweren Erkrankung weiter arbeiten möchte und dazu in der Lage ist, sollte die Frage geklärt werden, ob er seine gewohnten Aufgaben weiterhin zufriedenstellend erledigen kann. Wenn der Mitarbeiter wegen

der Krankheit fehlt, wie kann der Kontakt mit seiner Arbeitsstelle am besten aufrecht erhalten werden?

### **Information der Kollegen**

Welche Informationen sollten an die Kollegen weitergegeben werden? Wie freimütig möchte der Mitarbeiter mit Informationen über seine Erkrankung umgehen? Wie sollen die Informationen weitergegeben werden? Sollte ein Gewerkschaftsvertreter oder ein befreundeter Kollege als Ansprechpartner agieren? Möchte der betroffene Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz als „krebsfreie Zone“ bewahren, wo er - soweit überhaupt möglich - seine Krankheit verdrängen kann und wo im Kollegenkreis kaum über Krankheiten gesprochen wird? Oder fällt es dem Erkrankten leicht, über lebensbedrohliche Krankheiten und über sein Befinden zu sprechen? Krebspatienten, die sich entschieden haben, offen über ihre Krankheit zu sprechen, empfinden dies in der Regel als große Erleichterung für sich selbst und für ihre Kollegen. Sofern das Arbeitsklima einem Minimum an Verschwiegenheit nicht förderlich ist, kann sich der erkrankte Kollege gezwungen sehen, sehr offen sein zu müssen. Allerdings sollte unbedingt respektiert werden, wenn er dies nicht wünscht.

### **Klären der finanziellen Aspekte**

Erhält der Beschäftigte für die Dauer seiner Krankschreibung sein volles Gehalt? Hier sollten Informationen über mögliche finanzielle Unterstützungen vorliegen, die Pensionskassen bei schwerer Krankheit bieten. Möglicherweise sollten Sachverständige der lokalen Behörden hinzugezogen werden, die u.a. nützliche Informationen über finanzielle und soziale Hilfen für Erkrankte bereitstellen können.

### **Ein weiteres Treffen vereinbaren**

Wenn die Behandlung langwierig und die Krankschreibung langfristig ist, kann es für beide Beteiligte, den Vorgesetzten und den erkrankten Kollegen, von Vorteil sein, ein oder zwei weitere Treffen zu vereinbaren, damit der Beschäftigte seinen Chef über die laufenden Entwicklungen informieren kann. Dies können sehr kurze Zusammenkünfte sein und sie können mit Besuchen des Betreffenden an seinem Arbeitsplatz kombiniert werden. Im Allgemeinen empfiehlt es sich, dass die Kollegen die Initiative ergreifen und für die Dauer der Krankschreibung regelmäßigen Kontakt halten. So kann ein erkrankter Kollege beispielsweise von Zeit zu Zeit zu einem gemeinsamen Kaffeetrinken mit den Kollegen eingeladen werden. Oder ein ihm nahe

stehender Kollege telefoniert mit ihm und erkundigt sich nach seinem Befinden. Dieser befreundete Kollege kann dann mit dem Erkrankten vereinbaren, welche Informationen an die Kollegen weitergegeben werden sollen und diese beispielsweise per E-Mail auf dem Laufenden halten. Wenn während der Krankschreibung Kontakte zwischen dem Erkrankten und der Arbeitsstelle bestanden, gestaltet sich die Rückkehr im Allgemeinen für beide Seiten einfacher.

### **Der Kollege möchte an den Arbeitsplatz zurückkehren**

Wenn jemand krankheitsbedingt sehr lange abwesend war, ist es möglich, dass er es sich nicht vorstellen kann, wieder an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren. Häufig hat der Erkrankte mentale, manchmal auch körperliche Veränderungen erfahren. Darüber hinaus leiden viele Krebspatienten unter den Folgeerscheinungen der Krankheit und der Behandlung, am häufigsten unter Müdigkeit.

In der Regel ist ein Treffen zwischen dem erkrankten Kollegen und dem Vorgesetzten sinnvoll, bevor der Kollege an den Arbeitsplatz zurückkehrt, da beide Parteien ihre Erwartungen austauschen können.

Bei diesem Treffen sollten idealerweise folgende Themen angesprochen werden:

1. Wie viel kann der Kollege kurz- und langfristig leisten?
2. Besteht die Möglichkeit, zuerst in Teilzeit zu arbeiten und erst allmählich auf die volle Stundenzahl zu erhöhen? Hier kann die lokale Behörde über eventuelle zusätzliche finanzielle Ausgleichszahlungen Auskunft erteilen.
3. Wie stellt sich die finanzielle Lage des Erkrankten dar?
4. Können möglicherweise besonders schwierige Aufgaben über einen gewissen Zeitraum von anderen Kollegen übernommen werden?
5. Welche Informationen dürfen an die direkten Kollegen des Erkrankten weitergegeben werden?
6. Der Zeitpunkt für ein weiteres Treffen, einige Wochen später, um zu prüfen, ob möglicherweise Änderungen der getroffenen Absprachen nötig sind.

Zahlreiche Krebspatienten möchten nach Abschluss der Behandlung so schnell wie möglich wieder in Vollzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Die Gründe sind vielfältig, vom schlechten Gewissen wegen ihrer langen Abwesenheit, in der die

Kollegen ihre Arbeit übernehmen mussten, oder um sich und den anderen zu zeigen, dass sie nun wieder völlig gesund sind. Leider ist die Arbeit in Vollzeit häufig für den Anfang viel zu schwer. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass der Wiedereinstieg von Kollegen, die wegen einer Krebserkrankung lange arbeitsunfähig waren, dann am besten gelingt, wenn die Arbeit in Teilzeit aufgenommen wird und das Arbeitspensum in dem Maße allmählich erhöht wird, wie ihre Kräfte zurückkehren.

### **Die Kollegen eines Krebskranken**

Erkrankt ein Mitarbeiter an Krebs, so wird seine Erkrankung in den meisten Fällen auch Auswirkungen auf seine Kollegen haben. Sie mögen auf verschiedene Arten reagieren, häufig mit Betroffenheit und Mitleid. Es ist ebenfalls nicht ungewöhnlich, dass sie befürchten, selbst an Krebs zu erkranken. Ist die Krankheit sehr langwierig, so sind sie möglicherweise verärgert über die zusätzliche Arbeit, die sie erledigen müssen, so lange der erkrankte Mitarbeiter fehlt. Der Ärger kann bei ihnen ein schlechtes Gewissen wegen dieser negativen Gefühle hervorrufen, insbesondere, wenn ein Kollege schwer erkrankt ist.

Sofern es deutliche Anzeichen für eine emotionale Belastung der Mitarbeiter gibt, bietet es sich an, ein Treffen der Kollegen zu organisieren und ihre Reaktionen auf die Krankheit ihres Kollegen zu diskutieren. Sie könnten kurz beschreiben, wie sie von der Situation betroffen sind und Lösungsvorschläge für eventuelle Probleme vortragen: sollten sie von Zeit zu Zeit über ihre Empfindungen sprechen oder soll Stillschweigen gewahrt werden? Möchten sie etwas für den Erkrankten tun und was ist der geeignetste Weg dafür?

Es ist häufig der Fall, dass die Kollegen eines Erkrankten unsicher sind, wie sie ihre Unterstützung am besten zeigen können, und zwar sowohl während des krankheitsbedingten Fernbleibens des Kollegen als auch nach seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Allgemein gilt, dass der erkrankte Kollege befragt werden sollte, welche Hilfe er von seinen Kollegen benötigt. Einige Erkrankte freuen sich über Besuche von Kollegen während ihrer Krankheit, andere nicht. Manche ziehen es vor, dass ihre Kollegen sich „wie immer“ verhalten, wenn sie an den Arbeitsplatz zurückkehren, während

andere einen besonderen Umgang wünschen. Dabei ist zu beachten, dass sich die Bedürfnisse des Erkrankten in der Regel nach einer gewissen Zeit ändern.

### **Anregungen: Was können Sie organisieren?**

**Die meisten Menschen werden sich über eine kleine Geste wie einen Blumenstrauß von ihren Kollegen freuen, wenn bei ihnen eine lebensbedrohliche Krankheit diagnostiziert wurde und sie sich im Büro krank melden.**

Es ist sehr wichtig, dass der Vorgesetzte oder der Leiter der Personalabteilung dem Erkrankten zu einem frühen Zeitpunkt ein Treffen vorschlägt. Ein geeigneter Zeitpunkt wäre etwa acht Wochen nach der Diagnose.

Vereinbaren Sie für dieses Treffen die Gesprächsthemen, damit sich der Erkrankte darauf vorbereiten kann. Folgende Punkte sollten unbedingt besprochen werden:

1. Informationen über die Krankheit und die Behandlung;
2. Politik und Haltung des Unternehmens bei möglicherweise tödlich verlaufenden Erkrankungen ihrer Mitarbeiter;
3. Wie sollen die Kollegen informiert werden und wie viel soll ihnen mitgeteilt werden?
4. Klärung des finanziellen Status des Erkrankten während der Krankschreibung;
5. Vereinbarung über die Art des Kontakts, der während der Abwesenheit des Kollegen mit diesem aufrechterhalten wird.

Es kann eine gute Idee sein, den erkrankten Kollegen während der Krankschreibung zu einem Besuch im Büro einzuladen.

In der Regel ist es von großem Vorteil für den Beschäftigten und den Vorgesetzten, ein gemeinsames Treffen zu organisieren, bevor der Erkrankte an den Arbeitsplatz zurückkehrt, damit beide Seiten ihre Erwartungen äußern können.

Wenn der Beschäftigte die Arbeit wieder aufnimmt, kann er in Teilzeit beginnen und seine Arbeitszeit allmählich erhöhen.



Beachten Sie, dass die Situation für die Kollegen möglicherweise schwierig ist. Wenn es deutliche Anzeichen dafür gibt, dass die direkten Kollegen des Erkrankten mit der Situation nicht zurecht kommen, kann es gut sein, mit der ganzen Gruppe gemeinsam zu besprechen, wie jeder Einzelne auf die Krankheit ihres Kollegen reagiert.

Wenn die Kollegen nicht sicher sind, wie sie dem erkrankten Kollegen helfen sollen – sowohl während seiner Abwesenheit als auch bei seiner Rückkehr –, können sie aufgefordert werden, den Betroffenen zu fragen, was er braucht.

Langzeitstrategie: Erstellen Sie eine Strategie für den Umgang mit Kollegen mit lebensbedrohenden Erkrankungen

## **Personalpolitik**

Einige Personalverantwortliche sind der Ansicht, dass es eine Personalpolitik für Fälle von lebensbedrohlichen Krankheiten schwierig macht, die schwer erkrankten Personen als Individuen zu behandeln. *Kræftens Bekæmpelse* hat jedoch die Erfahrung gemacht, dass eine offizielle Strategie gewährleisten kann, dass in dem Unternehmen verschiedene wichtige Probleme diskutiert werden und über die Vorgehensweise entschieden wird. Dies schließt jedoch individuelle Lösungen für individuelle Probleme nicht aus.

Eine Umfrage hat gezeigt, dass einige Personalverantwortliche gegen eine festgeschriebene Strategie in diesem Bereich sind, da es eine solche Politik schwierig macht, die individuelle Betroffenheit zu äußern, die diese Situation oft erfordert. Wir bei *Kræftens Bekæmpelse* [„Den Krebs bekämpfen“] sind einhellig der Meinung, dass eine lebensbedrohliche Krankheit individueller Aufmerksamkeit bedarf, doch unserer Erfahrung nach ist es sowohl möglich als auch hilfreich, über einen offiziellen, schriftlich vorliegenden Leitfaden zu verfügen, wie mit dieser Situation umzugehen ist. In einem solchen Leitfaden kann zum Beispiel festgehalten sein, dass „in Übereinstimmung mit dem Vorgesetzten und dem Erkrankten“ Kontakt aufgenommen werden soll. Diese Wortwahl bietet großen Spielraum, der an die individuelle Situation angepasst werden kann. Gleichzeitig stellt ein schriftlicher Leitfaden sicher, dass beide Parteien darüber sprechen, wie der Kontakt hergestellt und aufrechterhalten werden soll.

Die Personalverantwortlichen einiger Unternehmen, die bereits über eine Personalpolitik für diesen Bereich verfügen, sagen, dass diese Politik weitgehend aus allgemeinen Bemerkungen besteht, wie ein Unternehmen reagieren sollte, wenn ein Beschäftigter eine lebensbedrohliche Krankheit hat. Die Tatsache, dass es keine genaue Vorgehensweise für den Fall einer Krankheit gibt, kann zu einem Problem werden, wenn ein Beschäftigter ernsthaft erkrankt.

Es gibt zahlreiche Vorteile, über eine spezielle Politik in diesem Bereich zu verfügen:

1. Genau abgewogene Entscheidungen, die festlegen, wie Dinge geregelt werden können, werden im Allgemeinen zu einer besseren Art und Weise führen, damit umzugehen. Dies ist sowohl für Erkrankte als auch für Vorgesetzte eine Erleichterung.
2. Vorgesetzte fühlen sich sicherer, wenn sie über gute Entscheidungshilfen verfügen, falls plötzlich schwierige Situationen auftreten.
3. Die erkrankten Mitarbeiter fühlen sich sicherer, wenn das Unternehmen über eine Politik im Hinblick auf Vorgangsweisen und Verfahren im Falle einer schweren Erkrankung verfügt.
4. Alle Beschäftigten finden es mehr oder weniger beruhigend, dass ihre Arbeitsstätte über eine Politik in diesem Bereich verfügt, mit der sie sich vertraut machen können.
5. Es wird ein klares Signal ausgesendet, dass das Unternehmen seine soziale Verantwortung ernst nimmt. Es steht für guten Willen und macht es wahrscheinlicher, dass das Unternehmen den Beschäftigten unterstützen kann.

*Kræftens Bekæmpelse* empfiehlt, dass sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber über eine Personalpolitik im Falle lebensbedrohlicher Krankheiten verfügen.

Eine solche Politik wird üblicherweise gemeinsam vom Management und den Personalvertretern am Arbeitsplatz erstellt, und der HSU [*hovedsamarbejdsudvalget*, zentraler Verbindungsausschuss] ist ein übliches Forum für Diskussionen und Entwürfe. Wenn einer oder mehrere Beschäftigte eine bestehende Personalpolitik erweitern wollen, indem sie ein Kapitel über lebensbedrohliche Krankheiten aufnehmen, wird diese Anfrage normalerweise direkt an den HSU weitergeleitet.

Da Unternehmen unterschiedliche Anforderungen und Prioritäten für diese Art von Maßnahmen haben, können wir keine verbindlichen Leitlinien für den Inhalt erstellen. Die zahlreichen Normen und Kulturen, die in Unternehmen anzutreffen sind, bedeuten auch, dass es zahlreiche unterschiedliche Versionen einer Politik in diesem Bereich geben kann.

Nachstehend führen wir einige Beispiele von Situationen an, für die es von Vorteil wäre, Regelungen festzulegen:

1. Erhält er betreffende Beschäftigte die Gelegenheit zu einem Treffen mit dem Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen im Frühstadium seiner Krankheit?
2. Wie sollte Mitgefühl für die schwierige Situation des Beschäftigten ausgedrückt werden?
3. Wann und wie sollen die Kollegen informiert werden?
4. Ist es wünschenswert für den Kollegen, während einer Krankschreibung zu Kontakten mit der Arbeitsstelle ermutigt zu werden? Welche Initiativen sollte das Unternehmen in einem solchen Fall ergreifen?
5. Möchte das Unternehmen eine Bestätigung über die wahrscheinliche Dauer der Krankheit, und wenn ja, wann?
6. Ist es wünschenswert, Regeln für den Fall einer Kündigung von lebensbedrohlich erkrankten Beschäftigten zu haben, und wenn ja, wann? Welcher erscheint als der geeignetste Zeitpunkt?
7. Wie ist die Haltung der Arbeitsstelle im Hinblick auf eine Umorganisation der Arbeit, eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Teilzeit-Krankschreibung, Arbeit von zu Hause aus oder eine mögliche Versetzung innerhalb des Unternehmens?
8. Ist es wünschenswert, vor der Rückkehr des Erkrankten an seinen Arbeitsplatz ein Treffen mit ihm zu vereinbaren, so dass beide Seiten entscheiden können, welche Arbeitsleistung zu erwarten ist?

Es können immer schwierige und stressige Situationen auftreten, wenn ein Kollege von einer möglicherweise lebensbedrohlichen Krankheit wie Krebs betroffen ist. Wir hoffen, dass diese Leitlinien als „Erste Hilfe“ für jemanden dienen können, der

plötzlich mit Problemen konfrontiert ist, die mit einer erkrankten Person oder ihren Kollegen zu tun haben.

*Kræftens Bekæmpelse* hat ein Handbuch mit dem Titel "*Når en medarbejder får kræft*" [„Wenn ein Kollege an Krebs erkrankt“] veröffentlicht, das sich eingehender mit dem Thema beschäftigt, als es hier möglich ist. Das Handbuch ist als Nachschlagewerk für zahlreiche praktische Probleme gedacht, die auftreten können, wenn ein Mitarbeiter Krebs hat. Es enthält mehr Informationen zu den einzelnen Themen und zusätzliche Anregungen, z. B. wie man sich verhalten soll, wenn der Erkrankte nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren kann oder wenn die Krankheit tödlich verläuft.

Das Buch soll von Unternehmen als Werkzeug verwendet werden, die eine Personalpolitik im Falle lebensbedrohlicher Krankheiten erstellen wollen, d. h. eine Politik mit speziellen Hinweisen, wie eine Situation zu bewältigen ist, wenn ein Mitarbeiter von einer möglicherweise lebensbedrohlichen Krankheit wie z. B. Krebs betroffen ist.

Text: Jutta Ølgod, Soziologin, und Preben Engelbrekt, Sozialarbeiter.

Website: [www.cancer.dk](http://www.cancer.dk)

## Übersetzung der ersten Seiten des Handbuchs

### **Wenn ein Kollege an Krebs erkrankt**

Einer von sieben Dänen erkrankt an Krebs, bevor er das Rentenalter erreicht

#### **Inhalt**

Vorwort

Einleitung

1. Die ersten Monate

1.1 Typische Reaktionen von Personen, die schwer krank sind

1.2 Was braucht die erkrankte Person zu Beginn, und wie fängt man es am besten an?

1.3 Wie reagiert die erkrankte Person im Hinblick auf den Arbeitsplatz?

1.4 Die Krankheit verläuft bei jedem unterschiedlich

1.5 Wann erfährt man etwas über den Verlauf der Krankheit?

1.6 Wie wird Krebs behandelt?

1.7 Physische und psychische Nebenwirkungen

2. Der weitere Verlauf der Krankheit

2.1 Ein frühzeitiges Treffen

2.2 Wenn der Mitarbeiter während seiner Krankheit krankgeschrieben ist

2.3 Wenn er nur teilweise krankgeschrieben ist

2.4 Wie soll man vorgehen, wenn die Leistung der erkrankten Person nicht ausreicht?

3. Rückkehr an den Arbeitsplatz

3.1 Ein Treffen vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz

3.2 Nachwirkungen

3.3 Wenn die erkrankte Person ihren Arbeitsplatz wechseln muss

3.4 Mitteilungen an die Kollegen

4. Mögliche finanzielle und praktische Unterstützung

4.1 Unterstützung während der Krankheit – wenn der Patient zeitweilig weniger arbeitsfähig ist

- 4.2 Unterstützung nach der Krankheit – wenn der Patient dauerhaft weniger arbeitsfähig ist
- 4.3 Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden
- 5. Wenn die erkrankte Person nicht wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt
  - 5.1 Manche Menschen müssen aufhören zu arbeiten
  - 5.2 Wenn die Person stirbt
- 6. Kollegen von Krebserkrankten
  - 6.1 Reaktionen unter Kollegen
  - 6.2 Wie andere sich ihren Kollegen gegenüber verhalten
  - 6.3 Übernahme des Arbeitsplatzes der erkrankten Person
  - 6.4 An die Kollegen einer Person, die an Krebs erkrankt ist
- 7. Eine Personalpolitik für schwere Krankheiten
  - 7.1 Wie erstellt man eine solche Personalpolitik?
  - 7.2 Drei Fallstudien von Kollegen/Kolleginnen, die an Krebs erkrankt sind
  - 7.3 Ein Beispiel einer Personalpolitik für schwere Krankheiten

## Vorwort

Ein Kollege hat Krebs – das kann in jedem Unternehmen passieren. Jedes Jahr erkranken über 11.000 Dänen [*sic*] im Erwerbsalter an Krebs. Heutzutage werden viele geheilt, und viele leben lange Zeit mit ihrer Krankheit.

In den vergangenen Jahren hat *Kræftens Bekæmpelse* [„Den Krebs bekämpfen“] eine steigende Anzahl von Anfragen von Managern, Kollegen und Krebspatienten erhalten, die während oder nach der Krankheit Probleme am Arbeitsplatz hatten. Diese Anfragen zeugen von großer Unsicherheit, wie die Probleme am besten zu lösen sind.

Um einige Beispiele zu nennen: es kann vorkommen, dass Vorgesetzte und Kollegen zu wenig Rücksicht auf die Situation der erkrankten Person nehmen, oder dass sie sich andererseits zu viele Sorgen deshalb machen, sodass die erkrankte Person sowohl am Arbeitsplatz als auch sozial isoliert ist. Ein anderes Problem kann die Schwierigkeit darstellen, notwendige Änderungen an der Arbeit des Kollegen vorzunehmen, die er während seiner Krankheit durchführen muss, oder dass eine lange Abwesenheit vom Arbeitsplatz oder eine Zeitspanne, in der der Betroffene nach der Behandlung nicht soviel leisten kann wie sonst, bedeutet, dass er den Kontakt zum Arbeitsmarkt verlieren kann.

Unter Berücksichtigung dieser Punkte hat *Kræftens Bekæmpelse* das *Projekt Kræft og Arbejde* [„Projekt Arbeit und Krebs“] mit finanzieller Unterstützung durch das Ministerium für Soziales durchgeführt. Das Projekt hat zu praktischen Lösungen im Umgang mit an Krebs erkrankten Arbeitnehmern geführt, wobei sowohl die individuellen Ressourcen der Krebspatienten als auch die Arbeitsbedingungen des betreffenden Unternehmens berücksichtigt wurden.

Eines der Ziele war es, das Wissen der Arbeitgeber über Krebs und die besondere Situation von Krebspatienten zu erhöhen, um das Risiko zu verringern, dass sie vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden.

Dieses Handbuch stützt sich auf unsere Erfahrungen mit diesem Projekt und wurde für Manager und Personalverantwortliche in Dänemark geschrieben. Wir hoffen, dass dieses Buch für Manager, Kollegen und schwer kranke Beschäftigte sowohl in kleinen als auch großen Unternehmen von Nutzen sein wird.

Anne Nissen

Abteilungsleiterin



## Einleitung

Eine Krebsdiagnose betrifft nicht nur eine Person allein, sondern auch diejenigen, mit denen sie in Kontakt tritt. Am Arbeitsplatz sind Vorgesetzte und Kollegen oft sehr betroffen von dieser Nachricht. Sie würden gerne helfen und „das Richtige tun“, doch die meisten wissen nicht, was genau „das Richtige“ ist.

Zugleich müssen Vorgesetzte oft schnelle Entscheidungen treffen – zum Beispiel, wie die Person während ihrer Krankheit von einem Teil ihrer Arbeit befreit werden kann. Es kann auch schwierig sein, die Bedürfnisse des Kranken zu berücksichtigen und gleichzeitig dringende praktische Probleme zu einem Zeitpunkt zu lösen, zu dem es noch viele Unbekannte gibt.

Dieses Handbuch wurde für Manager und andere Verantwortungsträger geschrieben. Es beinhaltet sowohl Hintergrundinformationen als auch praktische Vorschläge, wie mit Problemen umzugehen ist, die an Krebs oder einer sonstigen schweren Krankheit leidende Beschäftigte betreffen.

Sie müssen nicht das ganze Buch lesen

Das Buch ist als Nachschlagewerk für Personen gedacht, die plötzlich mit einem spezifischen Problem konfrontiert sind, das sich aus der schweren Erkrankung eines Kollegen ergibt. Die Leser haben jedoch sicher eine bessere Grundlage zum Umgang mit der Situation, wenn sie den gesamten Text lesen.

Der Hintergrund zu diesem Buch

Unsere Inspiration stammt aus zwei Quellen: erstens aus Anfragen von Managern und Krebspatienten, die von Problemen am Arbeitsplatz aufgrund der Krankheit betroffen waren und zweitens aus einer Umfrage, die *Kræftens Bekæmpelse* bei Personalverantwortlichen von 50 großen Unternehmen durchgeführt hat. Sie wurden zum Beispiel gefragt, was genau zu Problemen am Arbeitsplatz geführt hat, wenn ein Kollege an Krebs erkrankt ist.

Die beiden Quellen erwähnten dieselben Probleme, und diese werden in den Kapiteln 1 bis 6 behandelt.

Die sieben Kapitel

Kapitel 1 beschäftigt sich mit der Zeit unmittelbar nach einer Krebsdiagnose. Viele Patienten sind für 6 bis 8 Wochen in einem Schockzustand. Alle, die eine lebensbedrohende Krankheit wie zum Beispiel Krebs haben, reagieren auf ihre eigene Art und Weise, doch es ist möglich zu beschreiben, wie sie reagieren können, wenn sie erfahren, dass sie Krebs haben und welche Bedürfnisse sie in dieser ersten Zeit haben. Das Kapitel enthält auch einen Abschnitt mit allgemeinen Informationen zu Krebs und den Behandlungsmethoden.

Kapitel 2 befasst sich mit dem Zeitraum, in dem die Behandlung bereits begonnen hat. Viele Krebspatienten wollen während dieser Zeit ein möglichst normales Leben führen, und manche möchten zwischen den Behandlungen arbeiten, während andere das nicht können. Wir beschreiben, was Unternehmen in beiden Situationen tun können.

Kapitel 3 behandelt besonders die Probleme, die auftreten können, wenn eine kranke Person die Arbeit wiederaufnehmen muss, die sie vor der Krankheit ausgeübt hat.

Kapitel 4 diskutiert mögliche Wege finanzieller und praktischer Unterstützung für das Unternehmen oder den erkrankten Kollegen. Manche Argumente spielen eine Rolle, wenn der Betreffende noch in Behandlung ist, und manche, wenn es sich nach der Behandlung herausstellt, dass die Person bei der Durchführung der bisherigen Arbeit Schwierigkeiten hat.

Kapitel 5 beschreibt, wie ein Kollege, der nicht wieder arbeiten kann, den Arbeitsplatz verlassen kann und zeigt auf, was getan werden kann, wenn die Folgen der Krankheit tödlich sind.

In Kapitel 6 geht es um die Kollegen des kranken Arbeitnehmers. Die Kollegen sind oftmals betroffen von der Krankheit, und in diesem Kapitel sind Vorschläge enthalten, was ein Vorgesetzter tun kann, wenn die Reaktionen der Kollegen zu einem Problem in der Abteilung werden. Es sind auch einige Seiten enthalten, die kopiert und an die Kollegen des Erkrankten verteilt werden können.

Das letzte Kapitel – Kapitel 7 – erklärt, wie viele der Probleme, die in Zusammenhang mit der ernsthaften Erkrankung eines Mitarbeiters auftreten können, durch die Einführung einer Personalpolitik für schwere Krankheiten vermieden werden können. Anschließend werden drei Fälle diskutiert, z.B. Phasen, die eine solche Krankheit durchschreiten kann – Fälle, die bei der Erstellung einer solchen Politik verwendet werden können.

#### Zur Beachtung

In dem Buch wird für die erkrankte Person durchgehend die männliche Form verwendet. Das bedeutet natürlich nicht, dass nur Männer Krebs bekommen können – es sind fast gleich viele Frauen wie Männer. Aus sprachlicher Hinsicht ist es jedoch umständlich, jedesmal „er oder sie“ zu schreiben, wenn auf einen Arbeitnehmer mit einer lebensbedrohenden Krankheit Bezug genommen wird.

Für eine schnelle Inhaltsübersicht können Sie die Website [www.cancer.dk/arbejde](http://www.cancer.dk/arbejde), konsultieren, die sowohl eine Kurz- als auch eine Langversion des Buches enthält. Krebspatienten können die Vorschläge in dem Buch ebenfalls anwenden, wenn sie versuchen, Probleme an ihrem Arbeitsplatz zu lösen.

Auch wenn das Buch damit beginnt, was man tun kann, wenn ein Kollege Krebs hat, ist der Inhalt auch relevant, wenn es sich um eine andere lebensbedrohliche Krankheit handelt.