

Krebs und Arbeit

# Zurück in den Alltag finden

**Die berufliche Reintegration von Krebsbetroffenen gewinnt an gesellschaftlicher Relevanz. Mehr als 60 Prozent aller Betroffenen kehren nach Ende der Therapie wieder an den Arbeitsplatz zurück. Das Wissen um die speziellen Bedürfnisse der Cancer Survivors fehlt allerdings in vielen Unternehmen.**

Tumore und Krebserkrankungen sind in der Schweiz der vierthäufigste Grund für krankheitsbedingte Absenzen am Arbeitsplatz. Zu diesem Schluss kommt eine 2013 von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften veröffentlichte Studie mit dem Titel «Arbeit und Krankheit. Berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger dauernder Arbeitsunfähigkeit». Die dadurch entstehende verlorene Produktivität verursacht hohe Kosten für die Unternehmen. Zahlen für die Schweiz liegen keine vor. Eine 2013 in der Zeitschrift Lancet veröffentlichte britische Studie errechnete jedoch für die gesamte Europäische Union im Jahr 2009 einen Verlust aufgrund durch Krebs verlorene Arbeitstage von 9,43 Milliarden Euro.

## Sinnstiftende Qualität der Arbeit

In der Schweiz leben laut dem Nationalen Institut für Krebsepidemiologie und Registrierung (NICER) mehr als 64 000 Krebsbetroffene zwischen 20 und 69 Jahren. Für die meisten von ihnen besitzt die Teilnahme am Arbeitsprozess einen hohen Stellenwert. Einerseits, weil Arbeit ihnen eine teilweise oder vollständige wirtschaftliche Unabhängigkeit ermöglicht. Andererseits vermittelt sie auch sinnstiftende Qualitäten. Den Betroffenen werden im besten Fall Stabilität, Normalität, soziale Kontakte sowie eine Steigerung des Selbstwertgefühls ermöglicht. Gerade in Gesprächen mit jüngeren Betroffenen ist immer wieder zu hören, wie wichtig der Arbeitsplatz für sie nach ihrer Krebsdiagnose war. Schon allein, weil sie dort nicht nur als Patientin oder Patient wahrgenommen wurden.

Nach dem Ende der Therapie kehren mehr als 60 Prozent aller Krebsbetroffenen wieder an ihren Arbeitsplatz zurück oder arbeiten auch während der Therapie weiter, allerdings meist in reduziertem Umfang. Eine erfolgreiche Reintegration kann zudem auch den weiteren Heilungsverlauf positiv beeinflussen. Zur besseren Unterstützung wäre daher in Zukunft noch eine stärkere Einbindung des medizinischen Behandlungsteams wünschenswert. Betroffene, Ärzte und Arbeitgeber könnten so bei auftretenden Problemen am Arbeitsplatz versuchen, gemeinsame Lösungen zu finden. In der Praxis besteht beim engeren Austausch von Arzt und Arbeitgeber allerdings noch Nachholbedarf. Nicht nur die Betroffenen, auch die Unternehmen profitieren von einer beruflichen Reintegration. Firmen können erfahrene und bewährte Mitarbeiter im Arbeitsprozess halten und sich so als verantwortungsvolle Arbeitgeber positionieren. Erfolgreiche Wiedereingliederungsmassnahmen führen auch dazu, dass längerfristig Kosten durch Lohnfortzahlungen sinken.

## Wissen fehlt in den Unternehmen

Den Vorgesetzten kommt in dem Prozess eine Schlüsselrolle zu. Für Arbeitgeber ist es demnach wichtig, sich mit den speziellen Bedürfnissen krebskranker Personen auseinander zu setzen. Oft fehlt in den Unternehmen das Wissen rund um krebsrelevante Themen. Eine Krebserkrankung hinterlässt Spuren. Mitarbeiter sind nach einer Therapie nicht mehr so belastbar wie vor der Diagnose. Gut ein Drittel aller Betroffenen berichten nach ihrer Therapie über eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit. Fatigue, Konzentrationsstörungen oder Neuropathien können es für Krebsbetroffene schwer machen, ein volles Arbeitspensum zu absolvieren.

Die Ängste, Betroffenheit und Unsicherheit nach einer Krebsdiagnose beginnen am Arbeitsplatz meist schon bei der alltäglichen Kommunikation. Vorgesetzte und Kollegen wissen nicht, wie viel Nähe denn überhaupt erwünscht ist: Ist man aufdringlich, wenn man sich täglich bei der Kollegin nach ihrer Gesundheit erkundigt? Mag der Kollege eine Banalität wie das gestrige Fussballspiel überhaupt diskutieren? Unsicherheit gibt es jedoch auch bei den Krebsbetroffenen. Sie wissen oft nicht, wie viel von ihrer Krebsdiagnose und dem Verlauf ihrer Behandlung sie ihrem Vorgesetzten oder Personalabteilung gegenüber überhaupt kommunizieren müssen.

Empfohlen wird Betroffenen und Vorgesetzten, dass sie sich am Arbeitsplatz eine Art Kommunikationsstrategie zurechtlegen. Für den Arbeitgeber gilt, die erkrankte Person dann nach ihrem Befinden zu fragen, wenn diese es wünscht. Innerhalb des Teams sollten Absprachen getroffen werden, um zu vermeiden, dass sich die betroffene Person bedrängt fühlt. Zentral ist ebenfalls, dass von Seiten des Arbeitgebers dem Betroffenen versichert wird, dass er den Arbeitsplatz im Unternehmen behalten kann. Falls gewünscht, können etwa Tätigkeitsberichte oder Protokolle von Sitzungen nach Hause geschickt werden. So fühlt sich die Person trotz Absenz als Mitglied des Teams. Wichtig ist allerdings, dass Vorgesetzte dadurch keinen Druck auf krebskranke Mitarbeitende aufbauen. Schlussendlich geht es um eine Therapie und den Erhalt des Arbeitsplatzes. Für Vorgesetzte ist dies oft keine leichte Gratwanderung.

Laut den Autoren der ZHAW-Studie ist der beste Weg für die berufliche Reintegration, dass krebsbetroffene Mitarbeitende ihre Stelle behalten. Es gibt einige Faktoren, welche dies erleichtern: Etwa wenn Unternehmen bereits über ein gut verankertes betriebliches Gesundheitsmanagement verfügen. Leichter ist es auch in grösseren Unternehmen. Diese haben meist eine grössere Palette an verschiedenen Tätigkeiten und finden eher eine neue Lösung für die Weiterbeschäftigung von krebsbetroffenen Mitarbeitenden, falls eine Rückkehr in die angestammte Arbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich ist. In kleineren Betrieben sind personelle und finanzielle Ressourcen jedoch eher knapp. Das macht eine Weiterbeschäftigung manchmal schwierig, auch wenn es am persönlichen Willen nicht fehlen würde, wie den Fachpersonen der Krebsliga in Beratungsgesprächen erzählt wird.

Es gilt nun, für alle Beteiligten gemeinsam neue und passende Lösungen zu finden. Anzudenken wären etwa Umstellungen bei der Arbeitsorganisation wie Job-Sharing, Homeoffice oder Teilzeit. Solche Veränderungen sollten jedoch nicht einseitig durch den Vorgesetzten angeordnet werden. Immer wieder berichten Krebsbetroffene von Mobbing und der Angst, ihre Stelle zu verlieren. Oft bekommen sie am Arbeitsplatz zu hören, sie würden die geforderte Leistung nicht mehr bringen. Viele leiden darunter, auch lange nach dem Ende der Therapie noch als «krebskrank» zu gelten.

Zur Beratung und Unterstützung bietet die Krebsliga Schweiz seit dem vergangenen Jahr gemeinsam mit einigen regionalen und kantonalen Ligen Seminare und Workshops für Vorgesetzte, Personalbeauftragte und Mitarbeitende an. Arbeitgeber können sich zudem auch telefonisch coachen lassen. Falls nötig, werden weitere Fachspezialisten hinzugezogen, etwa zum Thema Psychoonkologie, IV-Stellen oder Arbeitsrecht.

In den Veranstaltungen wird einerseits Basiswissen über Krebs, Prävention und die Behandlung vermittelt. Dazu gehört etwa, den Teilnehmern klar zu machen, dass jeder Krebs individuell ist und die Menschen unterschiedlich und auf sehr persönliche Weise mit der Situation umgehen. Ziel ist, Vorgesetzte und Personalbeauftragte zu sensibilisieren und ihnen Werkzeuge in die Hand zu geben, mit denen sie achtsam und bewusst ihre Mitarbeitenden zurück an den Arbeitsplatz begleiten können. Andererseits werden auch eine Reihe

### Take home message

- ▶ Mehr als 60 Prozent aller Krebsbetroffenen kehren nach Abschluss der Therapie an den Arbeitsplatz zurück. Etwa ein Drittel berichtet über Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit nach einer Krebserkrankung.
- ▶ Behalten Betroffene ihre Arbeitsstelle, kann dies den weiteren Heilungsverlauf positiv beeinflussen. Zur besseren Unterstützung wäre eine bessere Vernetzung zwischen Arzt und Arbeitgeber gefragt.
- ▶ In Unternehmen fehlt oft Wissen rund um krebsspezifische Themen.
- ▶ Für Arbeitgeber gilt es auch, sozialrechtliche Fragen wie Krankentaggeld, Kündigungsschutz oder IV-Anmeldung zu beachten.

sozialrechtlicher Fragestellungen behandelt, worüber Arbeitgeber und Betroffene gleichermaßen Bescheid wissen sollten, etwa zum Thema Krankentaggeldversicherung, Kündigungsschutz oder Invalidenversicherung.

▼ **Beatrice Bösiger, Krebsliga Schweiz**