

Podcast mit Nella

Finanzielle Sicherheit



Sozialrecht:
Krankengeld,
Übergangsgeld,
Arbeitslosengeld,
Erwerbsminderungsrente



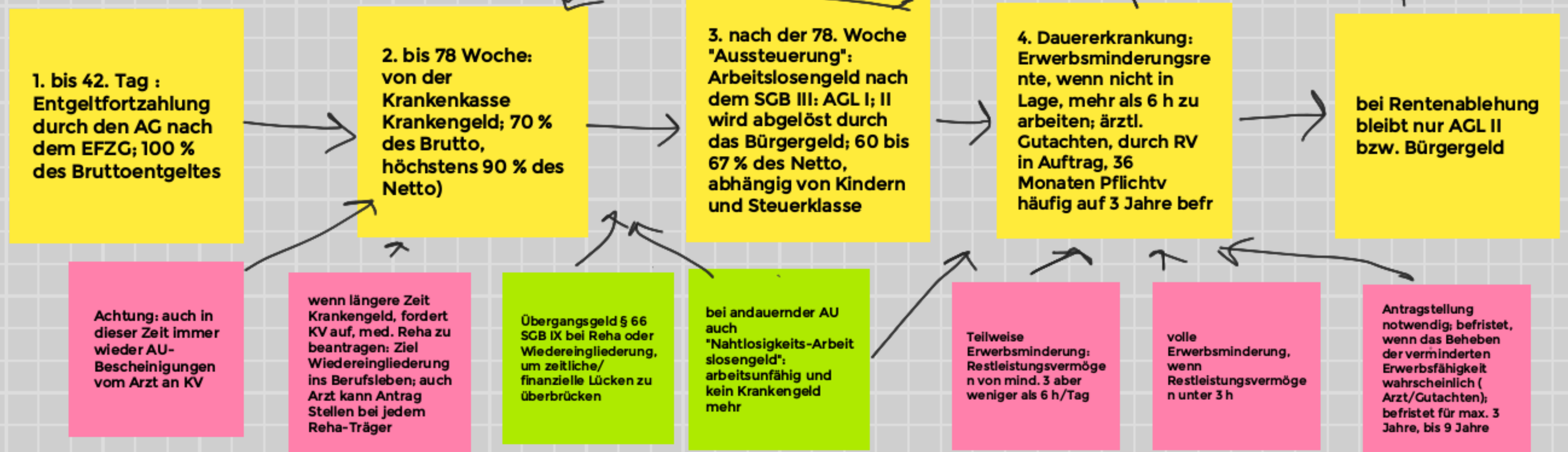
Zurück in den Beruf/
betriebliche Perspektive



Arbeitsrecht:
Entgeltfortzahlung-
BEM-
Wiedereingliederung-
Stufenplan-
Hamburger Modell-
krankheitsbedingte
Kündigung-
Schwerbehinderung

Chronologie der möglichen Unterstützung abhängig von der Krankheitsdauer

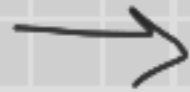
Focus Finanzielle Sicherheit



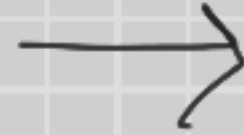
Beratung und Hilfe durch Rentenberater: www.rentenberater.de; Fachanwälte für Sozialrecht (Verwaltungsrecht) + Sozialverbände (Sozialverband VdK); Mitglied im SoVD bei ca 6,90 pro Monat+ Versichertenältester der RV: lokal, + Härtefond der Deutschen Krebshilfe: Einmalzahlung zwischen ca. 440 und 800 (2019)

Focus Betrieb: Arbeitsrecht - gesunde Arbeitsbedingungen- wie umgehen mit Krankheit-
Krankenrückkehrgespräche/Welcome-Back- BEM- Wiedereingliederung/Hamburger
Modell- SB-Kündigung? Frage der Unternehmenskultur- Vorstellungsgespräch- Krankheit
und Zeugnis **Ausgangslage?**

AG können es sich angesichts des Fachkräftemangels nicht mehr leisten, nur auf den 100 % fitten AN zu setzen!



Rückenerkrankungen, Herzinfarkt, Schlaganfall, Atemwegs- und Lungenerkrankungen, Diabetis, Krebserkrankungen, Epilepsie, MS, Psychische E.



wir haben es aktuell verstärkt mit neuen Krankheitsbildern rund um Post bzw. Long covid zu tun ! beim GdB erst relevant, wenn mind. 6 Monate

hier: wie kann ein BEM bzw. Wiedereinstieg bei einer onkologischen Erkrankung aussehen? Welche Möglichkeiten als SB? Welche Gefahren? Welche Chancen?



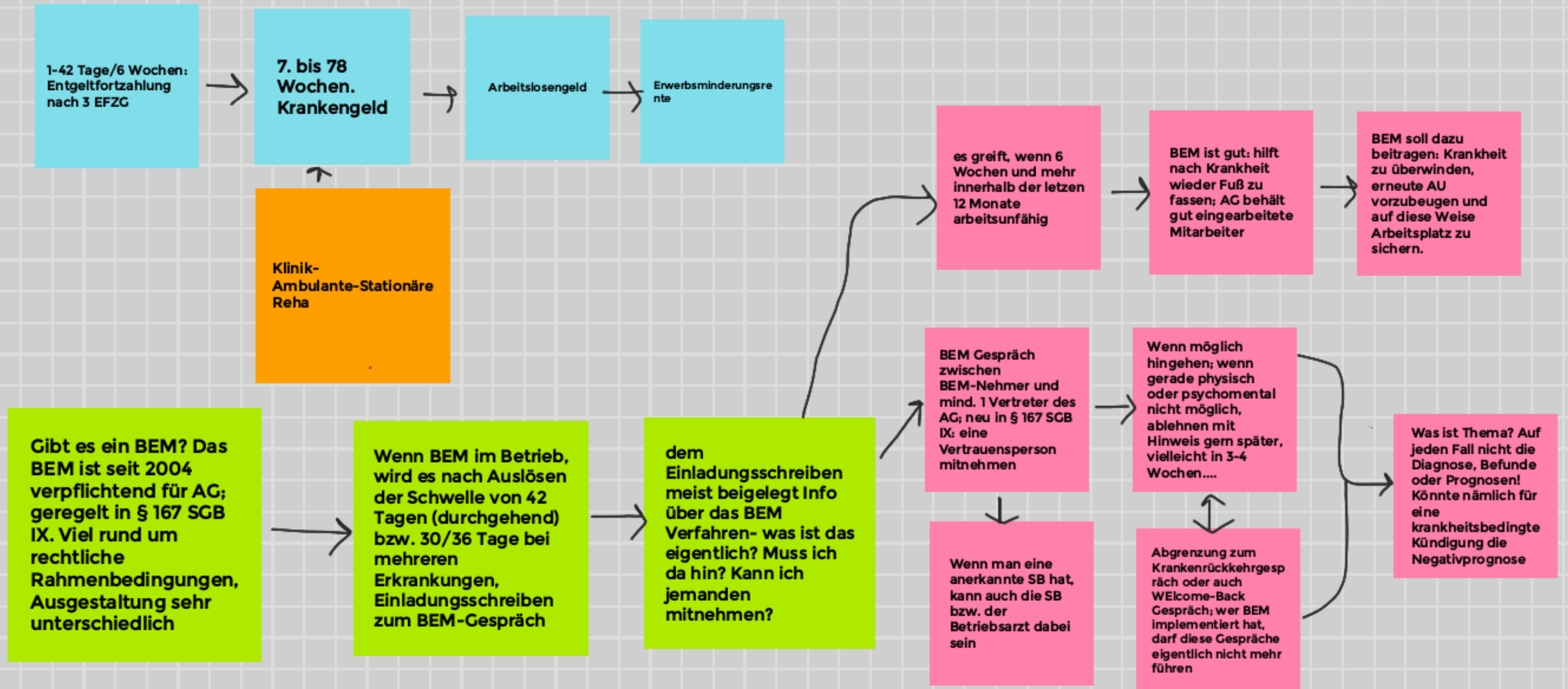
AU-Zeiten korrelieren mit dem Lebensalter; aber hier auch Wissensressourcen!

Schwerbehinderung: in SH Landesamt für soziale Dienste: dort Antrag auf SB auch mit Befundberichten oder Entbindung von der Schweigepflicht; 3-4 Monate



Maßgeblich ist die sog. Versorgungsmedizin-VO: welche Behinderung zu welchem GdB

Chronologie mit Focus Arbeitsrecht und Gestaltung



Chronologie Focus Arbeitsrecht und Gestaltung

BEM und Wiedereingliederung

nur 40 % der Langzeiterkrankten Angebot erhalten; in Betrieben mit mehr als 250 ca. 50 %, sonst eher unter 40 %

Disability-Manager? Auf jeden Fall Trennung von BEM-Akte und Personalakte (DSGVO) und Prinzip der Daten minimierung

vorher fragen: wer nimmt teil? Wo? VII auch online?

BEM ist freiwillig, immer Herr des Verfahrens! Immer auf Augenhöhe! Krankheit ist Privatsache! Informationelle Selbstbestimmung! Gem. Grundsatz der Datenminimierung

Hinzuziehung des behandelnden Arztes, aber keine pauschale Entbindung von der Schweigepflicht.

Betriebsärzte hier gute Ansprechpartner, weil sie in Kenntnis der anvertrauten med. Fakten agieren und nichts im Team sagen, ohne ausdrückliche Zustimmung!

Fachkraft für Arbeitssicherheit; Gefährdungsbeurteilung: Gestaltung des Arbeitsplatzes: Ergonomie

SBV: kann BEM-Nehmer auch zum Antrag auf SB beraten

Wer macht BEM? BEM-Beauftragter? Wer koordiniert? BEM-Team? Einbindung von Externen?

zum 1. Gespräch: keine Diagnosen, es sei denn betriebsbekannt, weil z.B. Arbeitsunfall

fragen, was brauche ich, was braucht der BEM- Nehmer, um an seinen Arbeitsplatz zurück zu kehren

Guter BEM-Coach zeichnet sich gerade dadurch aus, dass er nicht nach Diagnose oder Krankheitsdetails fragt, sondern zunächst ein Vertrauensverhältnis aufbaut! Lotse

evt. später auch in begrenztem Umfang auch über die Erkrankung sprechen; z.B. wegen Notfallintervention z.B. bei Diabetes oder Epilepsie

BAG 2021 kein Individualanspruch auf BEM

in BEM Team: SB, BR, Betriebsarzt, AG-Vertreter (Personalabteilung- AU-Zeiten; Arbeitsvertrag; Teilzeit etc.); alle unterschreiben Datenschutzerklärung

Als BEM Nehmer vorher überlegen, was man einbringt: wie lange bin ich eingeschränkt, was kann der Betrieb konkret tun? Was tue ich? "ich tue auch etwas "

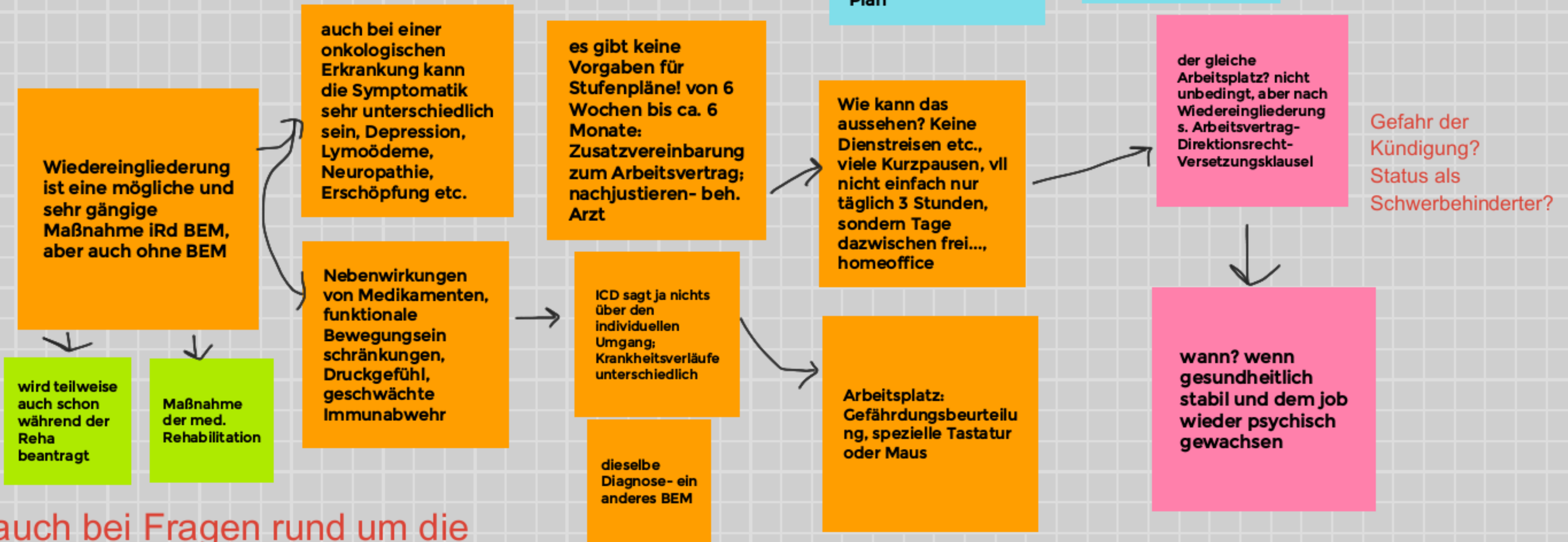
Was nun, wenn kein BEM? AG verpflichtet, aber keine unmittelbare Sanktion. Dafür aber auch kaum eine "Chance", mit einer krankheitsbedingten Kündigung Erfolg !

Mit und ohne BEM gibt es auf jeden FALL die Möglichkeit der Wiedereingliederung/ Stufenplan/Hamburger Modell nach § 74 SGB V!

Kostenträger nicht nur die Krankenkasse, sondern auch die Arbeitsagentur, also auch noch später möglich

Chronologie Focus Arbeitsrecht

Wiedereingliederung bei einer onkologischen Erkrankung

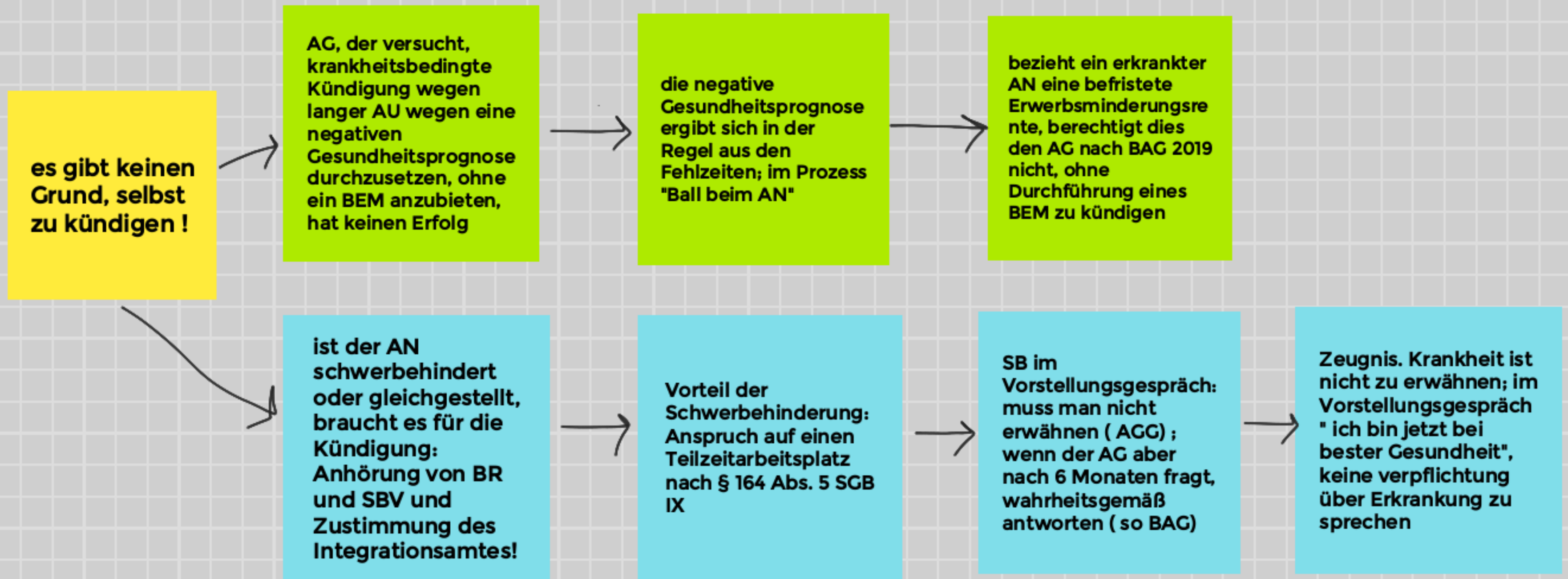


auch bei Fragen rund um die Wiedereingliederung berät der VDK! Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

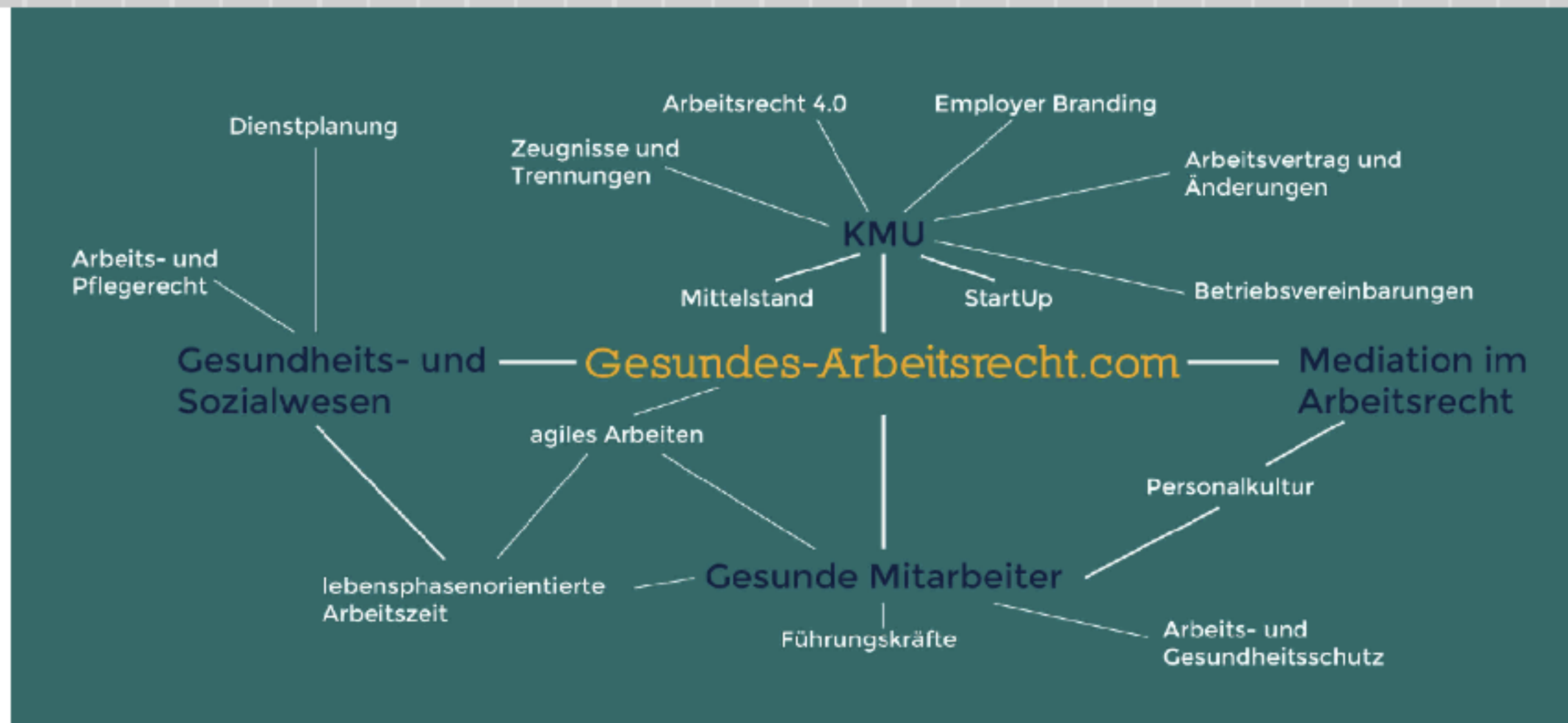
externe Mitarbeiterberatung Karin Vittinghoff
www.wiederfreudeamjob.de

Chronologie Focus Arbeitsrecht

Kündigung und Status als Schwerbehinderter



Vielen Dank liebe Nella!



Christina Wiebelitz-Spangenberg

Rechtsanwältin | Betriebswirtin (EBW) | zert. Datenschutzbeauftragte

NLP-Master | Mediatorin im Arbeitsrecht | Online-Trainerin

Kirchenstr. 33, 23611 Bad Schwartau, Tel.: 0451/ 20956216

Mail: kontakt@gesundes-arbeitsrecht.com

Website: <https://www.gesundes-arbeitsrecht.com>

Gesundes Arbeitsrecht

Rechtsanwältin Christina Wiebelitz-Spangenberg