Podcast mit Nella

Finanzielle Sicherheit



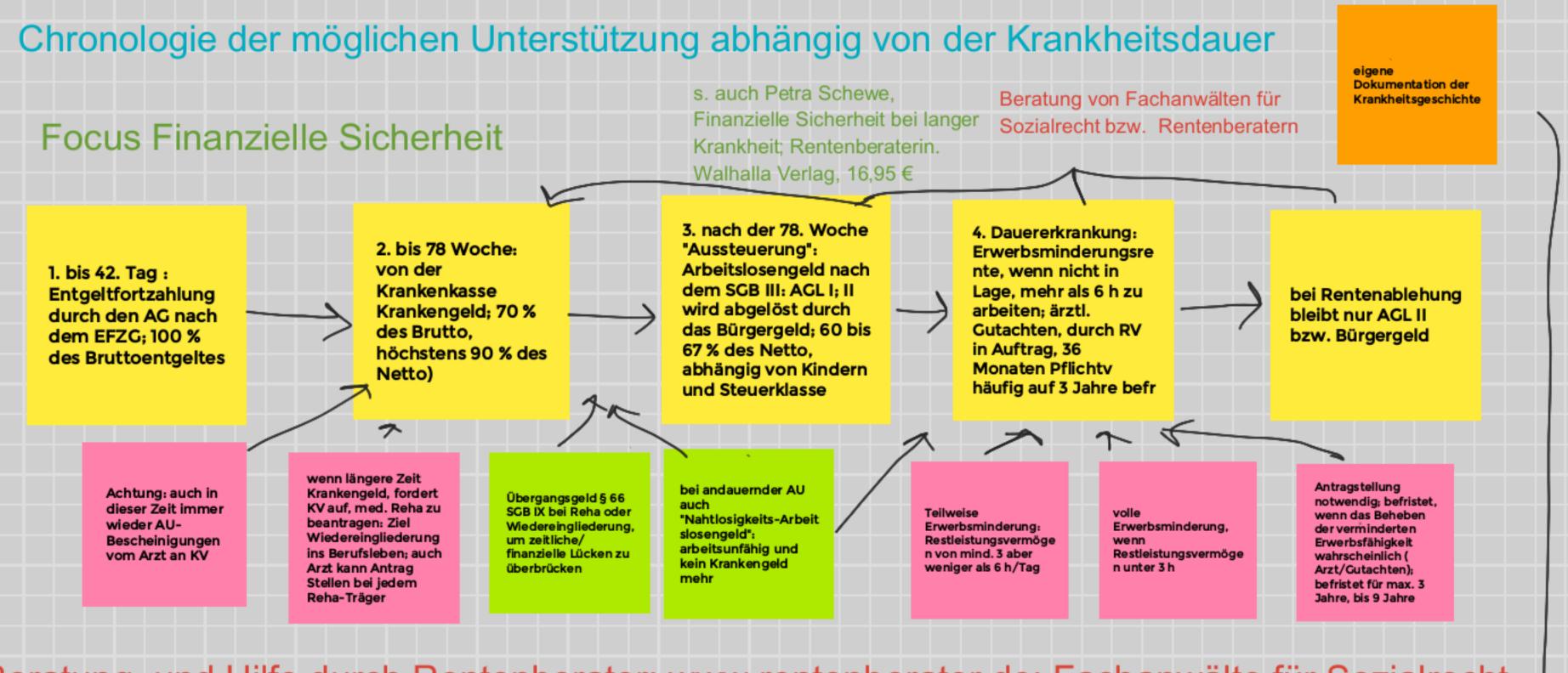
Sozialrecht:
Krankengeld,
Übergangsgeld,
Arbeitslosengeld,
Erwerbsminderungsre
nte



Zurück in den Beruf/ betriebliche Perspektive



Arbeitsrecht:
EntgeltfortzahlungBEMWiedereingliederungStufenplanHamburger Modellkrankheitsbedingte
KündigungSchwerbehinderung



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 Arbeitsbedigungen- 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, Herzinfakt, Schlaganfall, Atemwegs- und Lungenerkrankungen, Diabetis, Krebserkrankungen, Epilepsie, MS, Psychische E.

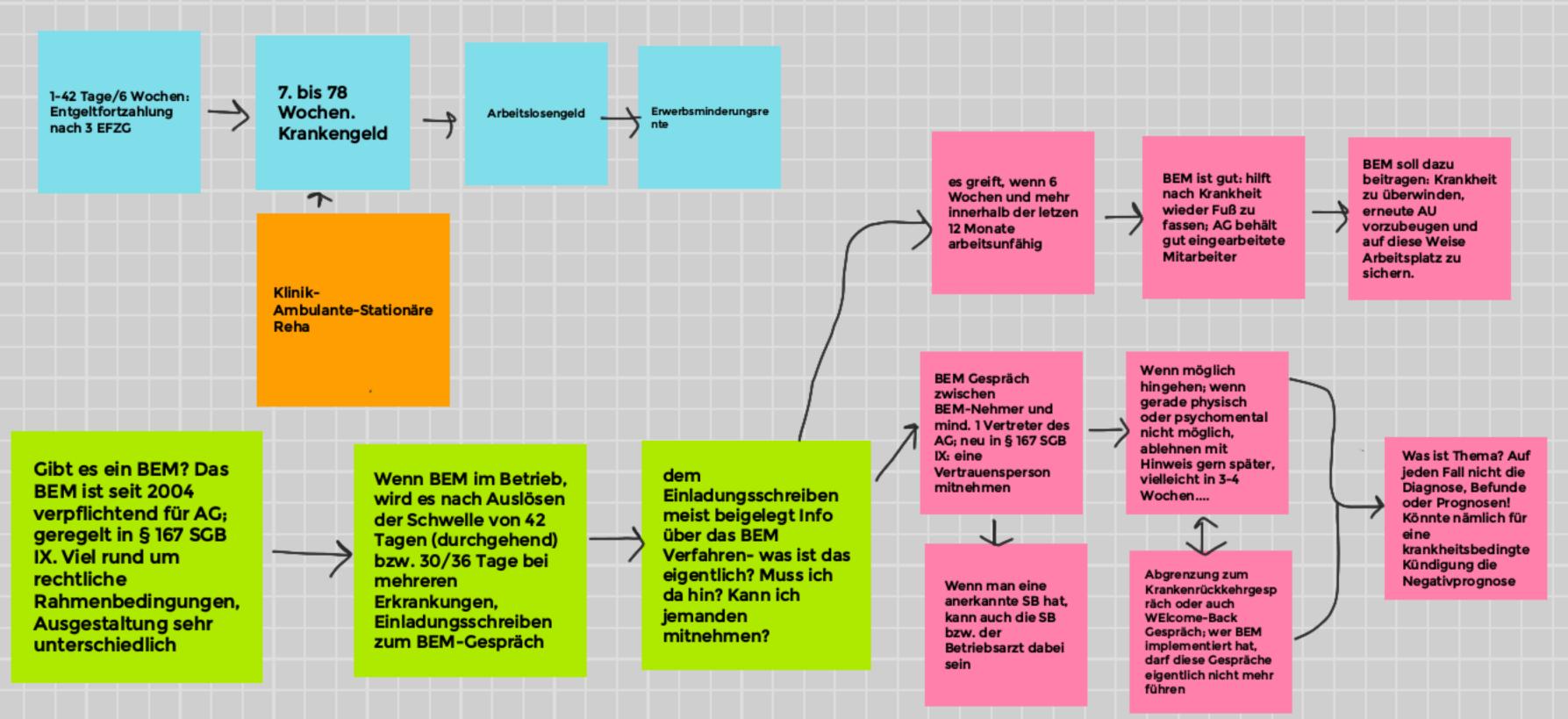
wir haben es aktuell verstärkt mit neuen Krankheitsbildern rund um Post bzw. Long covid zu tun! beim GdB erst relevant, wenn mind. 6 Monate hier: wie kann ein BEM bzw. Wiedereinstieg bei einer onkologischen Erkrankung aussehen? Welche Möglichkeiten als SB? Welche Gefahren? Welche Chancen?



AU-Zeiten korrellieren 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. Versorgungs medizin-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**

BEM- Nehmer, um

Arbeitsplatz zurück

an seinen

zu kehren

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

zeichnet sich gerade dadurch aus, dass er nicht nach Diagnose oder Krankheitsdetails fragt, sondern zunächst ein Vertrauensverhältnis fragen, was brauche aufbaut! Lotse ich, was braucht der

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

Betriebsärzte hier

partner, weil sie in

anvertrauten med.

Fakten agieren und

ohne ausdrückliche

nichts im Team sagen.

gute Ansprech

Kenntnis der

Zustimmung!

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

Hinzuziehung des

Arztes, aber keine

Schweigepflicht.

Entbindung von der

behandelnden

pauschale

Guter BEM-Coach

Fachkraft für

Arbeitssicherheit:

ng: Gestaltung des

Arbeitsplatzes:

Ergonomie

Gefährdungsbeurteilu

SBV: kann

auch zum

beraten

BAG 2021 kein

auf BEM

Individualanspruch

BEM-Nehmer

Antrag auf SB

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 "

Mit und ohne BEM gibt es auf jeden FAII die Möglichkeit der Wiedereingleiderung/ Stufenplan/Hamburge r Modell nach § 74 SGB V!

nur die Krankenkasse. sondern auch die Arbeitsagentur, also auch noch später

Kostenträger nicht möglich

Chronologie Focus Arbeitsrecht

Wiedereingliederung bei einer onkologischen Erkrankung

Wiedereingliederung ist eine mögliche und sehr gängige Maßnahme iRd BEM, aber auch ohne BEM

wird teilweise auch schon während der Reha beantragt

Y

Maßnahme der med. Rehabilitation

11

auch bei einer onkologischen Erkrankung kann die Symptomatik sehr unterschiedlich sein, Depression, Lymoödeme, Neuropathie, Erschöpfung etc.

Nebenwirkungen von Medikamenten, funktionale Bewegungsein schränkungen, Druckgefühl, geschwächte Immunabwehr es gibt keine
Vorgaben für
Stufenpläne! von 6
Wochen bis ca. 6
Monate:
Zusatzvereinbarung
zum Arbeitsvertrag;
nachjustieren- beh.
Arzt

ICD sagt ja nichts über den individuellen Umgang; Krankheitsverläufe unterschiedlich

dieselbe Diagnose- ein anderes BEM Vorteil für AG: er bekommt eine "Arbeitskraft" on top ! AN ist ja weiter arbeitsunfähig! kann er nur ablehnen, wenn begr. Zweifel an Plan

auch wenn der Betroffene schon Arbeitslosengeld bezieht.

Wie kann das aussehen? Keine Dienstreisen etc., viele Kurzpausen, vll nicht einfach nur täglich 3 Stunden, sondern Tage dazwischen frei..., homeoffice

Arbeitsplatz: Gefährdungsbeurteilu ng, spezielle Tastatur oder Maus der gleiche Arbeitsplatz? nicht unbedingt, aber nach Wiedereingliederung s. Arbeitsvertrag-Direktionsrecht-Versetzungsklausel

Gefahr der Kündigung? Status als Schwerbehinderter?

wann? wenn gesundheitlich stabil und dem job wieder psychisch gewachsen

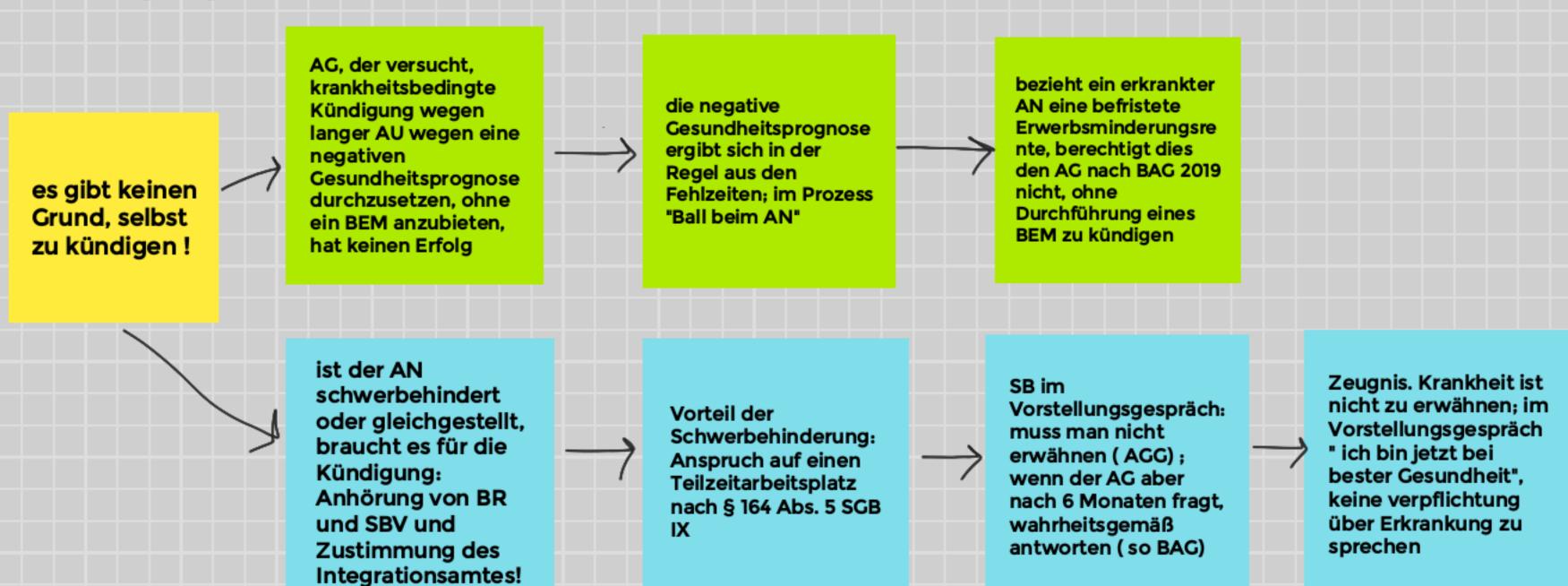
auch bei Fragen rund um die
Wiedereingliederung berät der VDK!
Bundesarbeitsgemeinschaft für
Rehabilitation

externe Mitark
www.wiederfr

externe Mitarbeiterberatung Karin Vittinghoff www.wiederfreudeamjob.de

Chronologie Focus Arbeitsrecht

Kündigung und Status als Schwerbehinderter



Vielen Dank liebe Nella!



Christina Wiebelitz-Spangenberg

Rechtsanwältin I Betriebswirtin (EBW) I 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