

MEDICIS SERENITY-072025-DE - WEB

Foyer

Umgang mit Krebs am Arbeitsplatz

Ein umfassender Leitfaden für Personalleiter und deren Teams

medicis Gruppe

Die erste Gruppenkrankenversicherung in Luxemburg zur Begleitung bei Krebs

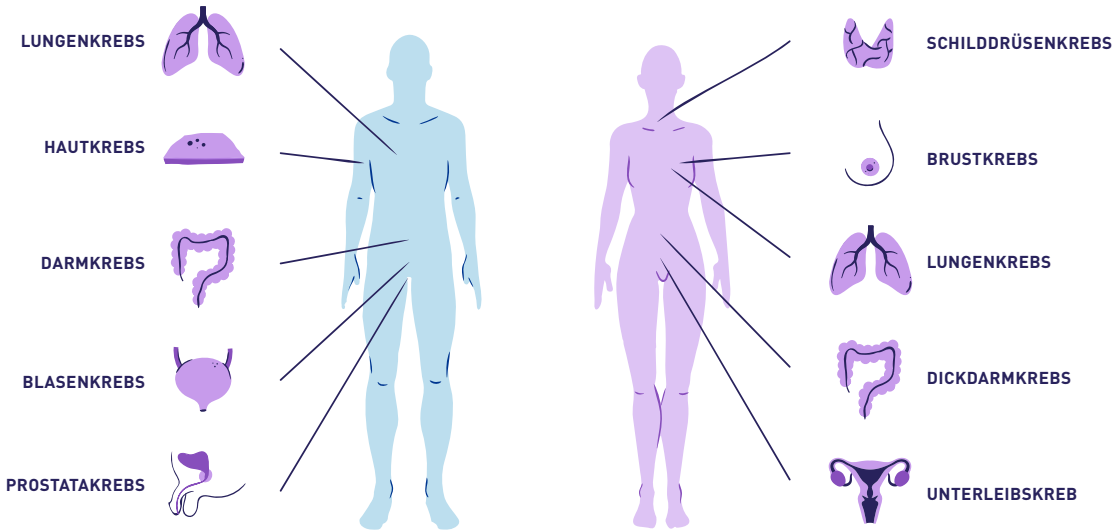
1

Krebs verstehen

Männer und Frauen sind gleichermaßen betroffen

Laut der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) ist die Hälfte der Personen mit einer Krebsdiagnose im erwerbsfähigen Alter.

Auch wenn bestimmte Krebsarten häufiger bei Männern auftreten, so sind Frauen dennoch nicht davon ausgenommen. Krebs betrifft alle Menschen, unabhängig von Geschlecht und Alter. Mit mehr als 200 verzeichneten Krebsarten kann diese Krankheit jeden auf unterschiedliche Weise treffen.



Welches sind die häufigsten Krebsarten?

♂ Die häufigsten Krebsarten sind Prostatakrebs, Lungenkrebs und kolorektale Karzinome.

♀ Brustkrebs bleibt bei weitem der häufigste Krebs, noch vor kolorektalen Karzinomen und Lungenkrebs.

Die Situation in Luxemburg in einigen Zahlen

18.000

Personen leben (und arbeiten manchmal) mit Krebs. [1]

Etwa

1.100

Leben nimmt der Krebs jedes Jahr. [1]

Um die

3.400

neue Fälle werden jedes Jahr entdeckt. [1]



1/4

Ein Tod von vier steht mit Krebs in Verbindung. [2]

Es handelt sich um die häufigste Todesursache im Großherzogtum Luxemburg.

[1] https://www.cancer.lu/fr/les-cancers/le-cancer-au-luxembourg/les-chiffres-du-cancer-au-luxembourg
[2] https://sante.public.lu/fr/publications/s/statistiques-causes-de-deces-2022.html

2

Die Auswirkungen von Krebs für den Arbeitnehmer

Krebs kann eine Karriere völlig aus der Bahn werfen. Die Art, auf die er die Arbeit und das Berufsleben beeinflusst, kann von verschiedenen Punkten abhängen. Dazu zählen:

Die Art und das Stadium des Krebses

Die Art und das Stadium des Krebses beeinflussen die Arbeitsfähigkeit stark.

Schilddrüsenkrebs in einem frühen Stadium zum Beispiel kann mit Minimalchirurgie effizient behandelt werden, was eine schnelle Rückkehr zur Arbeit erlaubt. Fortgeschrittener Bauchspeicheldrüsenkrebs hingegen erfordert im Allgemeinen tiefgreifendere und längere Behandlungen, die zu einer längeren Abwesenheit führen.

Auch die Lage des Tumors kann direkten Einfluss haben: Ein Hirntumor könnte an bestimmten Arbeitsplätzen wesentliche kognitive Funktionen beeinträchtigen, während Hautkrebs weniger Auswirkungen auf die direkten beruflichen Fähigkeiten haben könnte.

Die Behandlung und deren Nebenwirkungen

Die Nebenwirkungen der Behandlung variieren beträchtlich.

Strahlentherapie bei Brustkrebs kann starke Müdigkeit hervorrufen, was die Fähigkeit, viele Stunden zu arbeiten, begrenzt. Eine Chemotherapie kann zu Übelkeit und einer Schwächung des Immunsystems führen, was die Arbeit in Umgebungen mit Infektionsrisiko schwierig macht. Kognitive Störungen nach der Chemotherapie, oft „Chemobrain" genannt, können die Konzentration und das Gedächtnis beeinträchtigen, was insbesondere komplexe intellektuelle Aufgaben beeinflusst.

Bestimmte Hormonbehandlungen können Hitzewallungen oder Stimmungsschwankungen verursachen, was die beruflichen Interaktionen beeinträchtigt.

Diese Punkte bestimmen die Fähigkeit, eine berufliche Tätigkeit während oder nach der Krankheit beizubehalten oder wieder aufzunehmen.

Die praktische Unterstützung am Arbeitsplatz

Die Unterstützung durch den Arbeitgeber und die Kollegen ist von entscheidender Bedeutung. Einfache Anpassungen können einen großen Unterschied machen: flexible Arbeitszeiten, um Arzttermine zu ermöglichen, Anpassung des Arbeitsplatzes, um Müdigkeit entgegenzuwirken, oder die Möglichkeit von Homeoffice während der Zeiten, in denen das Immunsystem geschwächt ist. Eine schrittweise Rückkehr zur Arbeit mit einer langsamen Steigerung der Stunden und Verantwortung kann die Wiedereingliederung bedeutend erleichtern. Die Schulung von Führungskräften im Umgang mit krebskranken Arbeitnehmern kann außerdem ein verständnisvolleres und angemesseneres Umfeld schaffen und so die Fortführung der Arbeit oder eine gelungene Rückkehr begünstigen.

Die Fähigkeit, finanziell zurechtzukommen

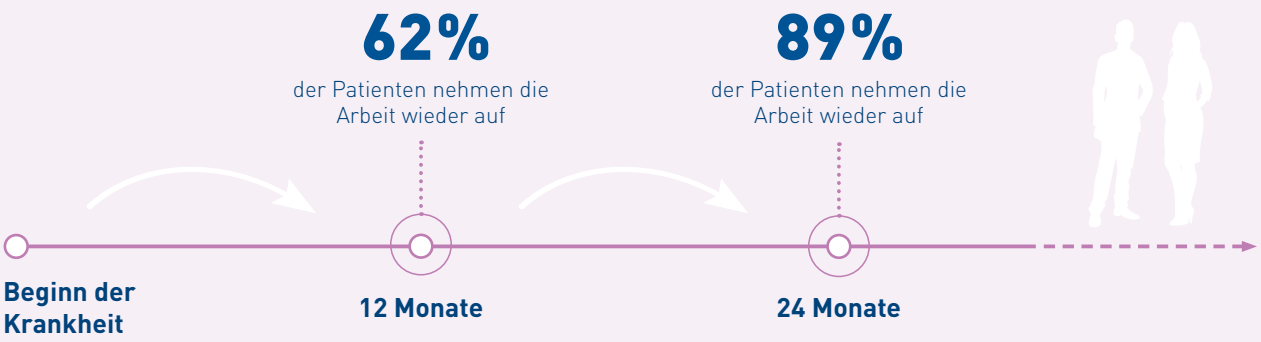
Krebs kann schnell eine finanzielle Last werden, wenn man alles zählt, was zu den medizinischen Kosten hinzukommt:

- Die Kosten für die Kinderbetreuung wegen der starken Müdigkeit oder der Krankenhausaufenthalte.
- Eine Haushaltshilfe.
- Der Umbau des Wohnsitzes wie die Anpassung des Badezimmers.
- Die Kosten für Fahrten mit dem Taxi oder geeigneten Fahrdiensten, wenn man selbst nicht in der Lage ist, zu fahren oder weite Strecken zu laufen.
- Die nicht übernommenen Zusatztherapien wie therapeutische Massagen oder Alternativmedizin zur Erleichterung von Schmerzen.



Wann erfolgt die Rückkehr zur Arbeit?

Den meisten Patienten liegt viel daran, ihre berufliche Tätigkeit fortzuführen oder wieder aufzunehmen, weil sie sich davor fürchten, entlassen zu werden oder ihre Verantwortung zu verlieren. Die Arbeit ermöglicht es ihnen, trotz der Prüfungen durch die Krankheit eine gewisse Normalität aufrechtzuerhalten. [1]



[1] Mehnert, A. (2011). Employment and work-related issues in cancer survivors. Critical Reviews in Oncology/ Hematology

3

Die Auswirkungen auf die Unternehmen

Welche Folgen hat der Krebs für das Unternehmensleben?

Die direkten Kosten

Sie umfassen alle sofort sichtbaren Kosten für das Unternehmen. Das schließt die medizinischen Kosten in Verbindung mit den Gruppenversicherungen, die Kosten für die vorübergehende Ersetzung (Zeitarbeit, Einstellung) oder auch notwendige Anpassungen des Arbeitsplatzes (flexible Arbeitszeiten, angemessene Ausstattung) ein. Diese Kosten können eine bedeutende finanzielle Investition darstellen, sind jedoch erforderlich, um den gesetzlichen und sozialen Pflichten nachzukommen.

Die indirekten Kosten

Obwohl sie weniger offensichtlich sind, haben sie bedeutende Auswirkungen. Sie umfassen den Produktivitätsverlust aufgrund häufiger Abwesenheit oder bloßer Anwesenheit (der Arbeitnehmer ist körperlich anwesend, aber aufgrund der Krankheit oder Behandlung weniger leistungsfähig). Hinzu kommt die Zeit, die Kollegen und Führungskräfte dafür aufwenden, die Abwesenheit zu kompensieren, sowie etwaige Störungen in der Arbeitsorganisation.

Der Kompetenz- und Wissensverlust bei endgültigem Ausscheiden

Wenn der Krebs zu einem definitiven Ausscheiden (Tod, Vorruhestand oder Arbeitsunfähigkeit) führt, verliert das Unternehmen Schlüsselkompetenzen und eine oft schwierig zu ersetzende Expertise. Dieser Verlust kann zu Ungleichgewicht in den Teams, Problemen bei der Aufrechterhaltung der Arbeitsqualität und zusätzlichen Kosten durch Einstellung und Ausbildung eines Ersatzes führen.

Das soziale Klima

Die Krebsdiagnose eines Kollegen kann die Moral der Teams beeinträchtigen, zu Ängsten, Traurigkeit und einem Ohnmachtsgefühl führen. Wenn der Umgang mit der Situation nicht transparent oder entgegenkommend ist, kann dies zu Spannungen und einem Gefühl von Ungerechtigkeit unter den Arbeitnehmern führen. Eine angemessene Begleitung jedoch kann die Solidarität stärken und das soziale Klima verbessern

Die Herausforderungen für das Personalmanagement

Krebs bedingt komplexe Herausforderungen für das Personalmanagement. Man muss den Umgang mit Langzeitabwesenheiten, die Aufrechterhaltung der Verbindung zum erkrankten Arbeitnehmer und die Wiedereingliederung nach einer Arbeitsunfähigkeit unter einen Hut bringen. Dies erfordert Flexibilität, ein offenes Ohr und manchmal Anpassungen der Arbeitsstelle. Die HR muss auch dafür Sorge tragen, die Teams zu sensibilisieren und möglichen Diskriminierungen und Stigmatisierungen vorzubeugen.



4

Wer übernimmt was?

1. Tag — **77. Tag**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich:

- Zur Lohnfortzahlung bis zum 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit.*
- Zu etwaigen Gehaltszulagen, die in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen vorgesehen sind.
- Zu den indirekten Kosten in Verbindung mit der Abwesenheit des Arbeitnehmers.

Die nationale Krankenkasse CNS übernimmt:

- Das Krankengeld nach dem 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit.*
- 100% der Kosten der Chemotherapie, Immuntherapie, gezielten Therapie undStrahlentherapie.

Der Arbeitnehmer muss Folgendes zahlen:

- Nicht erstattete Versorgungen.
- Den Verlust eines Teils seines Einkommens - Fahrten mit dem Taxi oder (Boni, Prämien, Provision,...).
- Kinderbetreuung, Pflegehelfer und Haushaltshilfe.
- Behandlungen durch Heilberufe.
- Fahrten mit dem Taxi oder mit geeigneten Fahrdiensten.
- Etwaige Anpassungen seines Wohnsitzes (Probleme beim Treppensteigen zum Beispiel).

* Der Arbeitgeber ist bei Arbeitsunfähigkeit zur Lohnfortzahlung bis zum Ende des Monats, in dem der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit erreicht wird, verpflichtet. Dieser Lohn wird über einen Referenzzeitraum von 18 Folgemonaten berechnet. Dann entschädigt die CNS den Arbeitnehmer direkt.

5

Die entscheidende Rolle der Unternehmen bei Krebs

Wenn ein Mitglied Ihres Personals oder einer seiner Angehörigen krebskrank wird, kann Ihre Unterstützung einen großen Unterschied machen.

Als Arbeitgeber können Sie finanzielle Unterstützung bieten, ein entgegenkommendes Arbeitsumfeld schaffen und verschiedene Formen von Hilfe anbieten.

Überprüfen Sie, ob Ihre Unternehmenspolitik aktuell ist

- Vergewissern Sie sich, dass Ihre Unternehmenspolitik hinsichtlich Krankheit, langfristiger Beeinträchtigungen oder Gesundheit und Wohnbefinden aktuell und einfach zu verstehen ist.
- Stellen sie sicher, dass sie den Unterschied zwischen dem Umgang mit Kurzzeitabwesenheiten und dem Umgang mit einer Person mit einer Langzeitkrankheit wie Krebs berücksichtigt.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Unternehmenspolitik den Umgang mit einem Arbeitnehmer, der sich um eine krebskranke Person kümmert, einschließt.

Bereiten Sie die Vorgesetzten vor

Die Vorgesetzten sind oft die ersten Personen, die der Arbeitnehmer kontaktiert, wenn er sich nicht gut fühlt, wenn er nicht zur Arbeit kommen kann oder wenn er das HR oder den Betriebsarzt treffen will.

Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von sinnvollen Anpassungen für den Arbeitnehmer.

Sie können dazu beitragen, Stress zu verringern, und den Arbeitnehmer unterstützen, wenn er nach einer Auszeit die Arbeit wieder aufnimmt.

Wir achten auf die Gesundheit und auf das Wohlbefinden all unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz, sowohl durch Präventionsmaßnahmen (Gesundheits-Check-up, Ernährungsberater, Dermatologe, Workshop zur Stressbewältigung,...) als auch durch Begleitmaßnahmen, nachdem wir von der Krankheit erfahren haben.

Das gesamte Jahr über sensibilisieren wir unsere Personalabteilung und Führungskräfte bezüglich der besten Art und Weise, den Mitarbeiter und sein Team von der Diagnosemitteilung bis zu seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen. Wir bieten eine Unterstützung durch die Personalabteilung, die die Privatsphäre achtet. Wir haben uns mit Gesundheitsspezialisten zusammengetan, um die Rückkehr zur Arbeit so wenig traumatisierend wie möglich zu gestalten.

Menschlichkeit ist das oberste Gebot unsere Unternehmenskultur und Personalpolitik.



Florence MARTIN
HR Manager (Gruppe Foyer)

Schlagen Sie Anpassungen vor

- Schlagen Sie einen Arbeitsplatzwechsel vor. Bei Effizienzverlust können Sie eine Beteiligung der ADEM an den Lohnkosten erhalten.
- Passen Sie den Arbeitsplatz an die Nebenwirkungen der Krankheit an. Auch hierfür kann die finanzielle Hilfe der ADEM beantragt werden.
- Unterstützen Sie die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit. Wenn der Arzt dies empfiehlt, müssen Sie es akzeptieren. Diese Maßnahme wird von der CNS unterstützt.
- Richten Sie einen Ruheort speziell für Mitarbeiter ein, die nach einer langen Krankheit zurückkehren. Eine ruhige und entspannende Umgebung ist für den Umgang mit Stress und Ängsten, die oft mit der Krankheit einhergehen, wesentlich.

Es ist Aufgabe eines jeden Arbeitgebers, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, eine Selbstverständlichkeit für Foyer, eine gesetzliche Pflicht für andere.
Weil die Zeit, die wir auf der Arbeit verbringen, einen bedeutenden Teil unseres Lebens ausmacht, messen wird der Aufrechterhaltung eines gesunden und das Wohlbefinden fördernden beruflichen Umfelds ganz besondere Bedeutung bei.

Die Wiedereingliederung ins Berufsleben nach einem Kampf gegen den Krebs ist für viele Arbeitnehmer ein äußerst wichtiger Schritt. Es handelt sich um einen Prozess, der einen persönlichen, proaktiven und gemeinsamen Ansatz erfordert.

Jede Situation ist einzigartig. Eine Bedürfnisanalyse ermöglicht es, die Besonderheiten eines jeden Arbeitnehmers zu berücksichtigen, egal ob es sich um körperliche Einschränkungen, psychische Bedürfnisse oder ergonomische und technische Anpassungen handelt.

Nach der Rückkehr achten wir auf eine regelmäßige Kontrolle, um sicherstellen zu können, dass sich der Arbeitnehmer gut anpasst und die Anpassungen des Arbeitsplatzes immer noch angemessen sind.



Lucas HUSSON
Sicherheit und am Arbeitsplatz zuständiger Arbeiter
(Gruppe Foyer)

Schließen Sie eine Gruppenversicherung ab, die Ihre Arbeitnehmer bei Krebs schützt

Diese Versicherung bietet sofortige finanzielle Unterstützung im Diagnosefall mit schneller (maximal 10 Werktage) Bereitstellung eines Kapitals, das vom Arbeitnehmer frei verwendet werden kann.

Sie übernimmt auch von der CNS nicht gedeckte Versorgungen: onkologische Schönheitsbehandlungen, Hypnose, Sophrologie, eine Haushaltshilfe und viele andere medizinische oder paramedizinische Leistungen.

Sie deckt eine große Anzahl Ausgaben, die neben der Behandlung anfallen - von der Kinderbetreuung über eine Begleitung bei Behördengängen bis zur Haushaltshilfe.

Um mehr über medicis serenity zu erfahren, kontaktieren Sie uns telefonisch unter (+352) 437 43 3040 oder per E-Mail an: frontofficeEB@foyer.lu

6

Entwicklung einer Präventions und Sensibilisierungskultur im Unternehmen



Unterstützen Sie eine gesunde Lebensweise

- Fördern Sie eine ausgewogene Ernährung (z.B.: Anbieten gesunder Wahlmöglichkeiten in der Cafeteria).
- Unterstützen Sie die körperliche Betätigung (z.B. Sportkurse am Arbeitsplatz, Sportchallenges im Unternehmen).



Erleichtern Sie Früherkennungen

- Organisieren Sie Früherkennungstage an der Niederlassung.
- Gewähren Sie Zeit für Arztbesuche zur Kontrolle.



Nehmen Sie an Thementagen teil

- Nehmen Sie Teil an Events wie dem Rosa Oktober, Staffel für das Leben oder Movember.
- Organisieren Sie rauchfreie Tage.



Sorgen Sie für eine regelmäßige interne Kommunikation

- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über den aktuellen medizinischen Stand und die Prävention von Krankheiten.

Als großes Unternehmen, das sich zudem auf Risikomanagement und Prävention spezialisiert hat, fühlen wir uns für die Gesundheit unserer Mitarbeiter verantwortlich.

Aus diesem Grund haben wir mithilfe eines Netzwerkes von gemeinnützigen Organisationen und Angehörigen der Gesundheitsberufe ein regelmäßiges Aufklärungs- und Präventionsprogramm gestartet. Jedes Jahr sprechen wir in Konferenzen, Workshops und Expertentreffen ein neues Thema an. All diese Maßnahmen haben echten Erfolg und wir spüren, dass sich jeder betroffen fühlt. Ich kann andere Unternehmen nur ermuntern, derartige Initiativen umzusetzen.

Gemeinsam können wir einen echten Unterschied bei der Krebsprävention und der Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz erreichen. Zögern Sie nicht, sich in dieser Hinsicht zu engagieren. Die Vorteile sind immens, sowohl für Ihre Arbeitnehmer als auch für Ihr Unternehmen.



Charlotte Waton
Initiatorin des Programms
Foyer against cancer
(Gruppe Foyer)

Nehmen wir gemeinsam die Herausforderung Krebs im Unternehmen an!

Seit 2023 hat Foyer mit Hilfe verschiedener Beteiligter aus dem Gesundheitsbereich eine umfassende Kampagne zur ständigen Prävention für die Mitarbeiter gestartet.

Wir organisieren Workshops, Thementage und Konferenzen, um besser zu informieren und zu schützen.

Unsere Personalabteilungen haben in diesem Zusammenhang ein Programm namens Back and Happy umgesetzt, das unsere Führungskräfte besonders schult im Umgang mit krebskranken Personen und den betroffenen Teams.

Schließen Sie sich uns an, treffen Sie unsere Partner und beteiligen auch Sie sich am Kampf gegen den Krebs.

Ausgewählte Partner zur Vorbeugung und Bewältigung von Krebs in Ihrem Unternehmen

Cancer@Work
Ensemble, concilions maladie et travail.

Ein Netzwerk aus engagierten Unternehmen

canceratwork.com

WORK2CARE

Begleitung bei der Rückkehr zum längeren Abwesenheit

work2care.eu

Bitte kontaktieren Sie uns,
um es herauszufinden
mehr über **medicis serenity**.

Front Office Employee Benefits
vie & santé groupe

(+352) 437 43 3040

frontofficeEB@foyer.lu

Foyer

Einfach fir lech do

Foyer Assurances S.A.
12, rue Léon Laval
L-3372 Leudelange

www.foyer.lu