



**SAARLÄNDISCHE
KREBSGESELLSCHAFT e.V.**

Arbeiten mit und nach Krebs



**Arbeitskammer
des Saarlandes**
Beraten. Bilden. Forschen.

Impressum

Saarländische Krebsgesellschaft e.V.
Beratungsstelle für an Krebs
erkrankte Menschen und Angehörige
Bruchwiesenstraße 15
66111 Saarbrücken
www.krebsgesellschaft-saar.de

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken
Telefon: 0681 / 4005 140
www.ak-online-beratung.de

Diese Infobroschüre richtet sich an abhängig Beschäftigte.
Für Selbständige gelten teils andere Regeln.

Stand: Juli 2026

Mit der Erkrankung leben

1. **Finanzielle Absicherung**
1.1 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 4
1.2 Krankengeld 4
1.3 Arbeitslosengeld 5
1.4 Grundsicherungsgeld 6
1.5 Wohngeld, Kinderzuschlag..... 8
1.6 Rente wegen Erwerbsminderung / Berufsunfähigkeitsrente..... 8
1.7 Sonstige Absicherung..... 9

2. **Arbeiten mit Einschränkungen**
2.1 Änderung der Arbeitszeit..... 10
2.2 Behinderungsgerechte Beschäftigung/Leidensgerechter Arbeitsplatz ... 10

3. **Schwerbehinderung und Gleichstellung**
3.1 Schwerbehinderung, Gleichstellung – Wo ist der Unterschied? 11
3.2 Wie kann ich eine Schwerbehinderung feststellen lassen?..... 11
3.3 Schwerbehinderung nach Krebs: Heilungsbewährung und
 mögliche Herabstufung..... 12
3.4 Wie kann ich eine Gleichstellung beantragen? 13
3.5 Wichtige Rechte schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter
 Arbeitnehmer 13
3.6 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben 14
3.7 Unterstützung für Arbeitgeber 14

Nach der Erkrankung – Rückkehr an den Arbeitsplatz

1. **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**
1.1 Was ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)? 15
1.2 Muss ich am BEM teilnehmen? 16
1.3 Was haben Arbeitgeber davon? 16

2. **Stufenweise Wiedereingliederung**..... 16

Beendigung des Arbeitsverhältnisses 17

Wo kann ich mich beraten lassen?..... 18

Kurze Zusammenfassung..... 20

1. Finanzielle Absicherung

Eine Krebserkrankung bringt meist nicht nur gesundheitliche, sondern auch finanzielle Herausforderungen mit sich. Deshalb ist es wichtig zu wissen, welche arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

1.1 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wenn Sie aufgrund Ihrer Erkrankung arbeitsunfähig werden, erhalten Sie weiterhin Lohn vom Arbeitgeber. Diese Lohnfortzahlung ist im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt.

- **Dauer:** Grundsätzlich wird der Lohn maximal sechs Wochen weitergezahlt.
- **Höhe:** Grundsätzlich 100% des Entgelts. Ausnahmen gelten z.B. für Überstunden.

- **Voraussetzungen:** Das Arbeitsverhältnis besteht seit mindestens vier Wochen ohne Unterbrechung und die gesetzlichen bzw. vertraglichen Pflichten wurden erfüllt.
- **Pflichten:** Sie müssen Ihre Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitteilen. Besteht die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, wird spätestens ab dem vierten Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („Krankschein“) benötigt. Der Arbeitgeber kann dies aber auch früher verlangen.
- **Hinweise:** Wie genau die Krankmeldung zu erfolgen hat (z.B. telefonisch oder per E-Mail) kann im Arbeitsvertrag oder durch betriebliche Vorgaben geregelt sein. Seit Januar 2023 erfolgt die Übermittlung der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für gesetzlich Versicherte elektronisch direkt von der Arztpraxis an die Krankenkasse. Der Arbeitgeber ruft diese Informationen bei der Krankenkasse ab. Die Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber bleibt aber bestehen.

1.2 Krankengeld

Wenn die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall endet und Sie weiterhin arbeitsunfähig sind, können Sie

bei Ihrer gesetzlichen Krankenkasse Krankengeld beantragen. Dies ist eine wichtige finanzielle Unterstützung bei längerer Erkrankung.

- **Wo beantragen?** Gesetzliche Krankenkasse, bei der Sie versichert sind.
- **Dauer:** Maximal 78 Wochen innerhalb von drei Jahren für dieselbe Erkrankung. Die Zeit der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber wird auf diese Dauer angerechnet. Das heißt, das Krankengeld wird in der Regel bis zu 72 Wochen lang gezahlt.
- **Höhe:** 70% des Bruttoentgelts, maximal jedoch 90% des Nettoentgelts. Die Bemessung des Krankengeldes ist auf die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung (2026: 69.750,- Euro brutto jährlich oder 5.812,50 Euro brutto monatlich) begrenzt. Vom Krankengeld gehen grundsätzlich noch Abgaben für die Sozialversicherung ab. Das Krankengeld ist nicht steuerpflichtig, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Hierzu sollten sich Betroffene an geeigneter Stelle beraten lassen.
- **Voraussetzungen:** Sie sind z.B. pflichtversichertes Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung und beantragen das Krankengeld rechtzeitig.

- **Pflichten:** Die ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit muss der Krankenkasse rechtzeitig nachgewiesen werden. Außer dem müssen Sie an zumutbaren Maßnahmen mitwirken, z.B. bei Rehabilitationsmaßnahmen. Die Krankenkasse teilt Ihnen schriftlich mit, ob und in welcher Höhe Krankengeld gezahlt wird. Diese Mitteilung nennt man „Bescheid“.

Was tun, wenn ich mit der Entscheidung der Krankenkasse nicht einverstanden bin?

Gegen einen Bescheid können Sie innerhalb von einem Monat ab Zugang des Bescheids (bei Auslandszustellung: drei Monate) Widerspruch einlegen. Hierin können Sie begründen, wieso Sie mit der Entscheidung der Krankenkasse nicht einverstanden sind. Lassen Sie sich hierzu unbedingt an geeigneter Stelle rechtlich beraten.

1.3 Arbeitslosengeld

Gegebenenfalls kommt Arbeitslosengeld für Sie in Frage.

Besonderheit bei längerer Erkrankung: Nahtlosigkeitsregelung

Wenn nach längerer Erkrankung kein Anspruch mehr auf Krankengeld besteht („ausgesteuert“), Sie weiterhin arbeitsunfähig und nicht formal arbeitslos sind, dann kann die sogenannte „Nahtlosigkeitsregelung“ greifen: Die Agentur für Arbeit zahlt auf Antrag dennoch



Arbeitslosengeld, während geprüft wird, ob eine Erwerbsminderung vorliegt. Außerdem können Sie dazu aufgefordert werden, innerhalb eines Monats einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe (z.B. medizinische Rehabilitation oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) zu stellen. Kommen Sie dem nicht nach, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen fehlender Mitwirkung.

Allgemeines zu Arbeitslosengeld

Sollten Sie formal arbeitslos sein, können Sie Arbeitslosengeld beantragen.

• (Formal) Arbeitslos gemäß § 138 Abs. 1 SGB III sind ArbeitnehmerInnen, die:

- nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Beschäftigungslosigkeit),
- sich bemühen, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen), und
- den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen (Verfügbarkeit)

• Wo zu beantragen?

Agentur für Arbeit

• Dauer:

Je nach Versicherungszeit und Alter zwischen 3 und 24 Monaten

• Höhe:

60% des pauschalierten Nettoentgelts bzw. 67% mit mindestens einem Kind i.S.v. § 149 SGB III

- **Voraussetzungen:** Grundsätzlich müssen Sie in den letzten 30 Monaten mindestens 12 Monate in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis gestanden haben (Anwartschaftszeit). Außerdem muss Arbeitslosigkeit im Sinne des Gesetzes vorliegen.

- **Pflichten:** Sie müssen sich bemühen, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden, den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und auch an sonstigen zumutbaren Maßnahmen mitwirken.

Reha-Teams der Agenturen für Arbeit

In den Agenturen für Arbeit sind mit den sogenannten „Reha-Teams“ spezielle Servicestellen eingerichtet, in denen sich geschulte Beratungskräfte um die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben kümmern. Die Reha-Teams können hierzu auch unterschiedliche Fachdienste der Agentur für Arbeit hinzuziehen, wie etwa den Ärztlichen Dienst, den Berufspsychologischen Service oder den Technischen Beratungsdienst.

1.4 Grundsicherungsgeld

Das Grundsicherungsgeld stellt die Grundsicherung für erwerbsfähige Menschen dar, die ihren Lebensunterhalt nicht selbst aus eigenem Einkommen oder Vermögen decken können. Es zielt darauf ab,

die finanzielle Notlage zu mindern und gleichzeitig die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu fördern.

• Wo zu beantragen?

Beim Jobcenter.

- **Dauer:** Solange die Voraussetzungen gegeben sind.

- **Höhe:** Das Grundsicherungsgeld setzt sich aus mehreren Bausteinen zusammen:

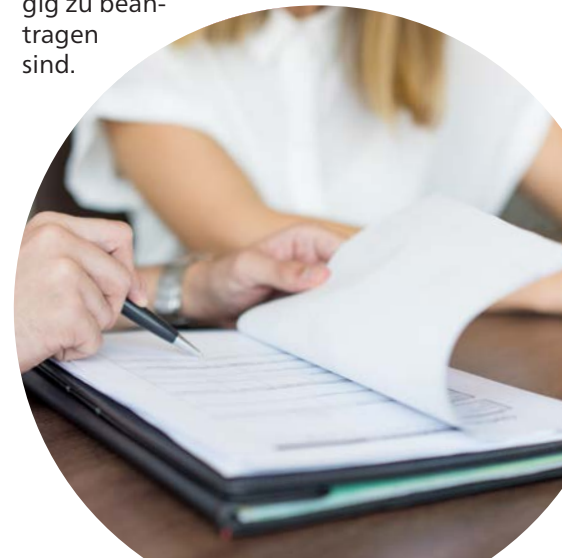
- Regelbedarf (z.B. mit Stand 1.1.2026 = 563,- Euro monatlich für Alleinstehende, 506,- Euro für Personen in einer Bedarfsgemeinschaft)
- Kosten der Unterkunft und Heizung (KdU): angemessene Miete, Neben- und Heizkosten im Mietverhältnis sowie vergleichsweise Hauslasen bei Wohneigentum.
- Mehrbedarfe für Schwangere, Alleinerziehende, Menschen mit speziellen Ernährungsbedarfen und dezentraler Warmwassererwärmung (z.B. Durchlauferhitzer)

- **Anspruchsberechtigte:** Erwerbsfähige Person zwischen 15 Jahren und der Regelaltersgrenze, die hilfebedürftig sind sowie Angehörige, die mit diesen Personen in einer Bedarfsgemeinschaft leben mit gewöhnlichem Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland.

- **Voraussetzungen:** Einkommen und Vermögen reichen nicht aus, um den Lebensunterhalt zu decken.

- **Pflichten, u.a.:** Aktive Mitwirkung an Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit, Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Vermeidung, Verringerung und Überwindung der Hilfebedürftigkeit; Pflicht zur Vorlage von leistungserheblichen Nachweisen (z.B. Verdienstbescheinigungen).

Hinweis: Wenn Ihr Einkommen nicht für den Lebensunterhalt bzw. den Lebensunterhalt Ihrer Bedarfsgemeinschaft ausreicht, kann es mit Grundsicherungsgeld ergänzt werden (umgangssprachlich: „Aufstocken“). Dies kann etwa dann relevant sein, wenn Sie Ihre Arbeitszeit krankheitsbedingt reduzieren und damit eine Verringerung des Arbeitsentgelts einhergeht. Ob und in welcher Höhe ein Anspruch besteht, hängt vom Einkommen und Vermögen ab. Außerdem wird geprüft ob finanzielle Hilfen durch andere Träger (z.B. Renten) vorrangig zu beantragen sind.



Mit der Erkrankung leben

Aktueller Hinweis zur Reform: Seit dem 01.07.2026 heißt das „Bürgergeld“ „Grundsicherungsgeld“. Das Leistungssystem wird „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ genannt.

1.5 Wohngeld, Kinderzuschlag

Neben Leistungen wie Krankengeld oder Arbeitslosengeld können Arbeitnehmer auch Wohngeld oder Kinderzuschlag (KiZ) beantragen, um finanziellen Engpässe entgegenzuwirken.

Das Wohngeld ist eine staatliche Unterstützung, die einkommensschwachen Haushalten hilft, die Kosten für Miete oder selbst genutztes Wohneigentum zu tragen. Die Höhe hängt unter anderem von der Haushaltsgröße, dem Einkommen und den Wohnkosten ab. Ein gleichzeitiger Bezug von Wohngeld und Grundsicherungsgeld ist nicht möglich.

- **Wo zu beantragen?** Bei der jeweiligen Verwaltung (Wohn-

geldstelle) des Landkreises bzw. des Regionalverbands.

- **Dauer:** In der Regel 12 Monate, danach ist ein neuer Antrag erforderlich.

Der **Kinderzuschlag (KiZ)** ist eine Ergänzung zum Kindergeld. Er richtet sich an Familien, deren Einkommen für den eigenen Bedarf reicht, aber nicht für den der Kinder.

- **Voraussetzungen:** Das Einkommen muss über einer bestimmten Mindestgrenze liegen (2026: z.B. 900,- € brutto bei Paaren, 600,- € bei Alleinerziehenden). Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderzuschlag und Grundsicherungsgeld ist grundsätzlich ausgeschlossen.

- **Wo zu beantragen?** Bei der Familienkasse

- **Dauer:** In der Regel 6 Monate, danach ist ein neuer Antrag erforderlich.

- **Höhe:** Bis zu 297,- Euro monatlich pro Kind (Stand 2026)

Hinweis: Ein großer Vorteil des Kinderzuschlags liegt darin, dass für die Bewilligung die Verhältnisse vor der Antragstellung zählen. Änderungen während des laufenden Bewilligungszeitraums, wie etwa eine Erhöhung des Einkommens, haben in der Regel keinen Einfluss auf die laufenden Zahlungen. Der Kinderzuschlag muss daher meistens nicht zurückgezahlt werden.

ARBEITEN MIT UND NACH KREBS

1.6 Rente wegen Erwerbsminderung / Berufsunfähigkeitsrente

Die Rente wegen Erwerbsminderung (EM-Rente) ist eine wichtige Absicherung für Menschen, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten können.

- **Wo zu beantragen?** Bei der Deutschen Rentenversicherung
- **Dauer:** befristet oder unbefristet
- **Höhe:** individuell (eine Renten Auskunft und/oder eine Beratung bei der Deutschen Rentenversicherung gibt hierzu genauere Informationen)
- **Voraussetzungen:**
 - **Versicherungsrechtlich:** Mindestens fünf Jahre Versicherungszeit in der Gesetzlichen Rentenversicherung (Allgemeine Wartezeit) und mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung. Bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gibt es Ausnahmen.
 - **Medizinisch:** Die Erwerbsfähigkeit (auf dem ersten Arbeitsmarkt) ist erheblich eingeschränkt. Wer täglich noch drei bis unter sechs Stunden erwerbstätig sein kann, gilt als teilweise erwerbsgemindert. Wer unter drei Stunden täglich

erwerbstätig sein kann, gilt als voll erwerbsgemindert.

Pflichten: Mitwirkungspflichten, etwa bei medizinischen Untersuchungen und/oder Reha-Maßnahmen.

Hinweis: Die gesetzliche Berufsunfähigkeitsrente gibt es nur noch für Menschen, die vor dem 1. Januar 1961 geboren wurden. Wer jünger ist, kann sich nur noch privat gegen Berufsunfähigkeit absichern. Bei der Berufsunfähigkeit geht es um die Frage, ob der zuletzt ausgeübte Beruf noch ausgeübt werden kann. Bei der Erwerbsminderungsrente hingegen wird geprüft, ob man (mit geminderter Leistungsfähigkeit) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten kann.

Wenn die volle Erwerbsminderungsrente nicht ausreicht?

Es könnten Leistungen zur Grundversicherung in Frage kommen. Hierbei handelt es sich um eine einkommens- und vermögensabhängige Leistung der Sozialhilfe, die den Lebensunterhalt sichern soll. Zuständig ist in der Regel das Sozialamt Ihres Wohnortes.

1.7 Sonstige Absicherung

Betroffene sollten prüfen (lassen), ob sich aus einem Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag zusätzliche Ansprüche ergeben, die eine finanzielle Unterstützung bieten können – zum Beispiel tarifliche



Krankengeldzuschüsse, wie sie etwa im öffentlichen Dienst geregelt sind. Gegebenenfalls bestehen private Versicherungsverträge, die unterstützen könnten: Dazu zählen etwa Krankentagegeldversicherungen, Berufsunfähigkeitsversicherungen oder sogenannte Dread-Disease-Versicherungen, die bei schweren Erkrankungen wie Krebs eine Geldleistung vorsehen.

Außerdem können unter Umständen steuerliche Sonderregelungen in Anspruch genommen werden, z.B. der Behindertenpauschbetrag, der Pflegepauschbetrag oder der Abzug individueller Krankheitskosten als außergewöhnliche Belastung. Lassen Sie sich hierzu rechtlich beraten. Mitglieder der Arbeitskammer können sich hierzu an die Abteilung Beratung wenden oder eine entsprechende Anfrage über das Beratungsportal stellen.

2. Arbeiten mit Einschränkungen

2.1 Änderung der Arbeitszeit

Nach einer Krebserkrankung kann es hilfreich sein, die Arbeitszeit anzupassen. Gegebenenfalls können oder möchten Sie zunächst weniger arbeiten und danach schrittweise wieder mehr.

Grundsätzlich kommen verschiedene rechtliche Möglichkeiten in Betracht:

- freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber
- gesetzliche Ansprüche auf Teilzeit (z. B. unbefristet oder befristet nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz)
- spezielle Rechte für (gleichgestellte) schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

Wichtig: Mit einer Arbeitszeitverringerung sind finanzielle Folgen verbunden, z. B. geringeres Entgelt und niedrigere Sozialleistungen. Lassen Sie sich unbedingt individuell beraten, bevor Sie eine Entscheidung treffen

2.2 Behinderungsgerechte Beschäftigung / Leidensgerechter Arbeitsplatz

Wenn Sie aufgrund Ihrer Erkrankung bestimmte Tätigkeiten nicht mehr oder nur eingeschränkt ausüben können und der Schwerbehindertenstatus (GdB 50) oder eine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen festgestellt wurde, haben Sie unter Umständen einen Anspruch auf einen sogenannten „leidensgerechten Arbeitsplatz“ (siehe § 164 Abs. 4 SGB IX). Das bedeutet, dass Arbeitsplatz an Ihre gesundheitlichen Möglichkeiten angepasst wird, etwa durch technische Hilfen, eine angepasste Arbeitsorganisation oder Anpassung von Aufgaben, sofern dies dem Arbeitgeber nicht unzumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden wäre. An-

spruch auf einen neu geschaffenen Arbeitsplatz besteht hingegen regelmäßig nicht.

Hinweis: Eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung erfordert eine gute Zusammenarbeit aller Beteiligten und ein strukturiertes Vorgehen. Arbeitgeber können sich beispielsweise an die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) und Arbeitnehmer an das Inklusionsamt des Saarlandes oder den Integrationsfachdienst für berufliche Begleitung (IFD) wenden.

3. Schwerbehinderung und Gleichstellung

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des Sozialgesetzbuches Neun (SGB IX) haben Anspruch auf eine Vielzahl von sogenannten Nachteilsausgleichen. Auch für Arbeitnehmer mit einer Krebserkrankung kann dies im bestehenden Arbeitsverhältnis von großer Bedeutung sein. Diese Nachteilsausgleiche zielen darauf ab, das Arbeitsverhältnis zu erhalten und eine langfristige berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

3.1 Schwerbehinderung, Gleichstellung – Wo ist der Unterschied?

Eine Person gilt als schwerbehindert, wenn bei ihr ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 festgestellt wurde. Schwerbehinderte Menschen können – nach Vorliegen der jeweiligen Voraussetzun-

gen – von zahlreichen gesetzlichen Regelungen profitieren, wie etwa einem besonderen Kündigungsschutz, Zusatzurlaub oder auch der vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Auf Antrag kann eine Person mit einem GdB von 30 oder 40 sich einem schwerbehinderten Menschen gleichstellen lassen, wenn sie ohne diese Gleichstellung ihren Arbeitsplatz nicht erhalten oder einen Arbeitsplatz erlangen können. Es reicht also nicht das Vorliegen eines GdB aus, sondern es müssen noch zusätzliche Anforderungen erfüllt werden. Mit einer Gleichstellung gelten nahezu die gleichen Rechte wie für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des Anspruchs auf Zusatzurlaub, der unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Nahverkehr oder der vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

3.2 Wie kann ich eine Schwerbehinderung feststellen lassen?

Eine amtliche Feststellung einer (Schwer-)behinderung erfolgt auf Antrag beim zuständigen Versorgungsamt.



Mit der Erkrankung leben

Im Saarland ist dies das

Landesamt für Soziales
Hochstraße 67

66115 Saarbrücken

☎ 0681 / 99780

✉ poststelle@las.saarland.de

Der Antrag kann schriftlich mittels Formulars oder online über die Internetseite des Landesamtes für Soziales gestellt werden. Unterstützung und Beratung bieten beispielsweise auch Sozialverbände oder öffentliche Behindertenbeauftragte. Mitglieder der Arbeitskammer können sich hierzu an die Abteilung Beratung wenden oder eine Anfrage über das Beratungsportal stellen.

3.3 Schwerbehinderung nach Krebs: Heilungsbewährung und mögliche Herabstufung

Die Heilungsbewährung ist ein sozialmedizinisches Konzept, das insbesondere für Menschen mit Krebserkrankungen von Bedeutung ist. Sie stellt sicher, dass Betroffene für einen gewissen Zeitraum nach

der Behandlung weiterhin als schwerbehindert gelten, auch wenn sich der Gesundheitszustand verbessert hat und die ursprünglichen Einschränkungen nicht mehr oder nicht mehr in diesem Ausmaß bestehen.

Während der Heilungsbewährung wird der Grad der Behinderung (GdB) pauschal höher angesetzt. Häufig wird direkt nach der Krebsdiagnose ein GdB von 50 oder mehr anerkannt, wodurch der Schwerbehindertenstatus eintritt. Die damit verbundenen Rechte gelten auch dann, wenn konkrete Einschränkungen noch nicht dauerhaft vorliegen.

Die Dauer der Heilungsbewährung beträgt nach Entfernung bösartiger Tumore in der Regel fünf Jahre. Kürzere Zeiträume (z.B. zwei Jahre) sind möglich und sind entsprechend in der Versorgungsmedizin-Verordnung vermerkt. Ein Carcinoma in situ (Frühstadium) führt grundsätzlich nicht zu einer Heilungsbewährung, wobei es Ausnahmen gibt.

Nach Ablauf der Heilungsbewährung wird der GdB erneut geprüft. Wird kein Rückfall festgestellt, kann dies zu einer Herabstufung oder Aufhebung des Schwerbehindertenstatus führen, selbst wenn weiterhin gesundheitliche Einschränkungen bestehen. In diesem Fall müssen alle relevanten Beeinträchtigungen neu dargelegt und

ggf. medizinisch nachgewiesen werden.

Wichtig: Oft ist bereits im Vorfeld bekannt, wann die Heilungsbewährung endet. Es empfiehlt sich daher, sich rechtzeitig beraten zu lassen.

Hinweis: Wird der GdB unter 50 rechtskräftig herabgesetzt, entfallen die besonderen Schwerbehindertenrechte nicht sofort. Die betroffene Person gilt noch drei Monate lang als schwerbehindert. Das Einlegen von Rechtsmitteln (Widerspruch, Klage) kann dazu führen, dass Betroffene noch länger als schwerbehindert gelten können. Dies ist immer im Einzelfall zu prüfen.

3.4 Wie kann ich eine Gleichstellung beantragen?

Ein Antrag auf Gleichstellung kann gestellt werden, wenn Sie einen GdB von 30 oder 40 haben und ohne Gleichstellung Ihren Arbeitsplatz nicht erhalten oder keinen neuen erlangen können. Zuständig ist die Agentur für Arbeit.

Der Antrag kann formlos gestellt werden, wird aber in der Regel mit einem bereitgestellten Formular bearbeitet. Die Agentur prüft, ob die Voraussetzungen vorliegen, insbesondere, ob die Gleichstellung zur Sicherung Ihrer Beschäftigung notwendig ist.

ARBEITEN MIT UND NACH KREBS

3.5 Wichtige Rechte schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben im Berufsleben Anspruch auf besondere Rechte (Nachteilsausgleiche) und werden besonders geschützt. Dadurch soll Benachteiligungen entgegengewirkt und die Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer gesichert werden.

Für Menschen mit einer bestehenden oder überstandenen Krebserkrankung, bei denen eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung festgestellt wurde, können diese Rechte eine wichtige Unterstützung im Arbeitsleben darstellen, etwa zum Erhalt des Arbeitsplatzes, zur Entlastung im Berufsalltag oder zur besseren Vereinbarkeit mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Zu den wichtigsten Rechten zählen:

- Besonderer Kündigungsschutz
- Behinderungsgerechte Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung
- Befreiung von Mehrarbeit
- Anspruch auf Zusatzurlaub (nicht für Gleichgestellte)
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen (nicht für Gleichgestellte)

Eine Übersicht über wichtige GdB-abhängige Rechte und Nachteilsausgleiche sowie Merkzeichen-



abhängige Rechte und Nachteile ausgleiche hat beispielsweise das Landesamt für Soziales auf folgender Internetseite zusammengestellt:

www.saarland.de/las/DE/themen/schwerbehinderung/nachteilsausgleiche



Informationen insbesondere zu den Rechten von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben bietet die Broschüre „*Schwerbehindertenrecht – Besondere Regelungen im Arbeitsleben*“ der Arbeitskammer des Saarlandes.

Hinweis: In Betrieben mit wenigstens fünf schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten ist eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu wählen. Unter anderem achtet sie darauf, dass alle für diese Menschen geltenden Rechte und Regeln eingehalten werden, hilft bei Anträgen (z. B. zur Feststellung der Behinderung) und setzt sich bei Problemen oder Beschwerden für sie ein. Der Arbeitgeber muss sie frühzeitig über alle Entscheidungen informieren, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, und darf z. B. keine Kündigung ohne ihre Beteiligung aussprechen.

3.6 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen können unter bestimmten Voraussetzungen

sogenannte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) in Frage kommen. Diese sollen dabei helfen, die Erwerbsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen.

- Zu den möglichen Leistungen gehören:
- Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes
 - Individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen unterstützter Beschäftigung
 - Berufliche Anpassung und Weiterbildung
 - Medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen (wenn besondere Voraussetzungen vorliegen)

Wer ist zuständig? Je nach individueller Situation können verschiedene Träger zuständig sein, beispielsweise die Deutsche Rentenversicherung oder die Agentur für Arbeit.

Hinweis: Vor einer Beantragung sollten sich Betroffene an geeigneter Stelle beraten lassen.

3.7 Unterstützung für Arbeitgeber

Arbeitgeber haben nicht nur gesetzliche Pflichten, sondern auch klare Vorteile, wenn sie schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Insbesondere kommen in Frage:

- Anrechnung auf Pflichtbeschäftigungsquote und Verringerung der Ausgleichsabgabe

- Eingliederungszuschüsse (Zuschuss zu den Lohnkosten)
- Zuschüsse für die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Ausbildungsförderung
- Beratungsleistungen
- Unterstützung bei der Konfliktlösung im Arbeitsverhältnis
- Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen
- Personalerhaltung und Verringerung des Fachkräftebedarfs
- Positives Image

Arbeitgeber im Saarland können sich hierzu bei der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) beraten lassen. Diese informiert über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten, zeigt Unterstützungsangebote auf, unterstützt bei der Antragstellung und klärt Zuständigkeiten.

Einheitliche Ansprechstelle (EAA) beim Integrationsfachdienst

- ☎ 0681 / 389 - 1215, - 1216 oder - 1219
✉ eea@ifd-saarland.de



Nach der Erkrankung – Rückkehr an den Arbeitsplatz

1. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

1.1 Was ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren, welches alle Arbeitgeber – unabhängig ihrer Betriebsgröße – durchführen müssen, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist. Es soll Arbeitnehmern ermöglichen, nach längerer oder häufiger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wieder in das Arbeitsleben zurückzukehren und das Arbeitsverhältnis möglichst auf Dauer zu erhalten. Beim BEM handelt es sich um einen verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess, d.h. zusammen mit verschiedenen Beteiligten soll geprüft werden, wie die Arbeitsfähigkeit hergestellt bzw. erhalten werden kann, etwa durch Anpassung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeit. Dabei kann der fachkundige Rat von Betriebsärzten oder des Integrationsamtes eingeholt werden.



Wichtig: Auch wenn der Name ähnlich klingen mag, ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nicht zu verwechseln mit der Stufenweisen Wiedereingliederung. Bildlich gesprochen ist das BEM als Werkzeugkoffer zu verstehen, aus welchem einzelne Werkzeuge wie die stufenweise Wiedereingliederung genutzt werden können.

1.2 Muss ich am BEM teilnehmen?

Die Teilnahme ist für Betroffene freiwillig. Nehmen Betroffene nicht teil oder wurde ein BEM nicht ordnungsgemäß angeboten bzw. durchgeführt, kann sich dies auf die Darlegungs- und Beweislast in einem etwaigen arbeitsgerichtlichen Prozess auswirken. Betroffene sollten sich daher immer umfassend beraten lassen.

1.3 Was haben Arbeitgeber davon?

Auch Arbeitgeber können von einem guten BEM-Prozess profitieren, da es dabei hilft, Arbeitsausfälle zu vermeiden und die Arbeitskraft

langfristig zu erhalten. Außerdem kann geprüft werden, ob externe Hilfen (z.B. finanzielle Leistungen) an den Arbeitgeber gewährt werden können. Für Arbeitgeber, die noch kein BEM etabliert haben, kann eine Einführungsprämie gezahlt werden.

2. Stufenweise Wiedereingliederung

Nach einer längeren Erkrankung fällt der direkte Einstieg in den Beruf oft schwer. Die stufenweise Wiedereingliederung (auch „Hamburger Modell“ genannt) ermöglicht es, Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsalltag zurückzukehren. Wie funktioniert das?

- Sie bleiben während der Wiedereingliederung weiter krankgeschrieben und erhalten z.B. Krankengeld.
- Ihr Arzt oder Ihre Ärztin erstellt mit Ihnen einen individuellen Plan, der eine langsame Steigerung von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung vorsieht.
- Die Maßnahme soll einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten nicht übersteigen.
- Ziel ist es, Ihre volle Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen.

Wichtig: Die stufenweise Wiedereingliederung ist freiwillig. Sie braucht das Einverständnis aller Beteiligten, insbesondere auch das Ihres Arbeitgebers. Bei schwerbehinderten Menschen kann der

Arbeitgeber unter Umständen dazu verpflichtet sein, an der Maßnahme mitzuwirken.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsschutz / Kündigungsfristen

Ein Arbeitsverhältnis kann sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer durch Kündigung beendet werden. Dabei ist grundsätzlich die gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfrist zu beachten.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate ununterbrochen in einem Betrieb mit regelmäßig mehr als zehn Beschäftigten arbeiten, gilt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Eine Kündigung ist dann nur zulässig, wenn sie sozial gerechtfertigt ist (z.B. aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen). Wird eine Kündigung ausgesprochen und erscheint sie ungerechtfertigt, kann (nur!) innerhalb von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben werden.

Für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen gilt ein besonderer Kündigungsschutz: Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes/Inklusionsamtes eingeholt wurde. Fehlt diese

Zustimmung, ist die Kündigung unwirksam. Dies muss durch das Arbeitsgericht festgestellt werden, weswegen auch hier eine entsprechende Klage beim Arbeitsgericht innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung erfolgen kann.

Aufhebungsvertrag

Statt einer Kündigung kann ein Arbeitsverhältnis auch durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden, allerdings nur, wenn beide Seiten zustimmen. Es besteht keine Verpflichtung, einen solchen Vertrag zu unterzeichnen.

Achtung: Ein unterschriebener Aufhebungsvertrag ist rechtlich bindend und kann nur in absoluten Ausnahmefällen rückgängig gemacht werden. Daher sollten sich Betroffene vorab unbedingt über mögliche Folgen, etwa für das Arbeitslosengeld, beraten lassen.

Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses (EMR)

Einige Tarif- oder Arbeitsverträge sehen vor, dass das Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn eine unbefristete volle Rente wegen Erwerbsminderung bewilligt und/oder bezogen wird. In bestimmten Fällen ist es möglich, der Beendigung zu widersprechen und eine Weiterbeschäftigung zu beantragen, allerdings nur innerhalb einer arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich geregelten Frist. Eine rechtzeitige Prüfung der Unterlagen und Beratung sind in jedem Fall emp-



Wo kann ich mich beraten lassen?

fehlenswert. Dies sollte auch immer aktiv mitgedacht werden, bevor aktiv eine Rente wegen Erwerbsminderung beantragt wird.

Wo kann ich mich beraten lassen?

Die Arbeitskammer des Saarlandes berät ihre Mitglieder in Fragen des Lohnsteuer-, Arbeits- und Sozialrechts. Mitglieder sind alle im Saarland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also auch Grenzgänger, die zum Beispiel aus Frankreich ins Saarland pendeln, um hier zu arbeiten, sowie Arbeitssuchende und Auszubildende. Sie können sich telefonisch, online oder persönlich an die Abteilung Beratung wenden.

Arbeitskammer des Saarlandes

Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken
☎ 0681 / 4005 140

Beratungsportal (online):

🌐 www.ak-online-beratung.de

Die kostenlose Beratung steht nur AK-Mitgliedern zur Verfügung. Zur Erstellung eines Beratungskontos ist eine einmalige, kostenfreie Registrierung erforderlich. Danach können Sie direkt Ihre Anfrage an die Arbeitskammer richten.

Außerdem können sich Betroffene an die zahlreichen Sozialverbände

wie beispielsweise den VDK oder SoVD wenden.

Mitglieder können sich auch an ihre zuständige Gewerkschaft wenden. Diese bieten häufig auch rechtliche Vertretung an.

Betroffene können sich auch bei einem/r kostenpflichtigen Anwalt/Anwältin beraten und bei Bedarf vertreten lassen.

Darüber können Selbsthilfegruppen eine wertvolle Anlauf- und Austauschstelle sein.



Diagnose Krebs – Wir sind da, wenn plötzlich alles anders ist.

Die Diagnose Krebs verändert auf einen Schlag den Alltag aller Betroffenen.

Neben medizinischer Versorgung braucht es nun einfühlsamen Rat, Informationen und so viel Unterstützung wie möglich. Professionelle Hilfe finden Betroffene und ihre Familien in den ambulanten Krebsberatungsstellen der Saarländischen Krebsgesellschaft.

Wir beraten und unterstützen Sie bei psychischen Belastungen, Ängsten und Sorgen sowie bei allen sozialen und finanziellen Fragen rund um die Erkrankung.

Unsere Berater*innen sind für Sie da, kostenfrei und ohne lange Wartezeiten. Die Beratung erfolgt qualitätsgesichert durch Fachkräfte mit zusätzlicher psychoonkologischer Qualifikation. Alle unsere Mitarbeiter*innen unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht.

Wir sind für Sie da.
Während und nach der Therapie.

ARBEITEN MIT UND NACH KREBS

Saarländische Krebsgesellschaft e.V.

Beratungsstelle für an Krebs erkrankte Menschen und Angehörige

Bruchwiesenstraße 15
66111 Saarbrücken

🌐 www.krebsgesellschaft-saar.de
f [saarlaendischekrebsgesellschaft](https://www.facebook.com/saarlaendischekrebsgesellschaft)
✉ info@krebsgesellschaft-saar.de

Termine nach Vereinbarung

☎ 0681 - 30 988 100
✉ info@krebsgesellschaft-saar.de



Finanzen

Lohnfortzahlung:

Bei Arbeitsunfähigkeit zahlt der Arbeitgeber im Regelfall bis zu 6 Wochen Entgelt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Krankengeld:

Im Anschluss kann, bei Vorliegen der Voraussetzungen, die Krankenkasse Krankengeld bis zu insgesamt 78 Wochen (einschließlich Entgeltfortzahlung) gewähren.

Arbeitslosengeld:

Arbeitslosengeld I ist bei formaler Arbeitslosigkeit grundsätzlich möglich; nach Aussteuerung kann unter bestimmten Voraussetzungen die Nahtlosigkeitsregelung nach dem SGB III greifen und ebenfalls Arbeitslosengeld I bezogen werden.

Grundsicherungsgeld, Wohngeld, Kinderzuschlag:

Diese Leistungen können, abhängig von Einkommen, Vermögen und weiteren Voraussetzungen, den Lebensunterhalt sichern oder ergänzen.

Erwerbsminderungsrente:

Eine Rente wegen Erwerbsminderung kommt in Betracht, wenn versicherungsrechtliche und medizinische Voraussetzungen erfüllt sind und die Erwerbsfähigkeit erheblich eingeschränkt ist.

Schwerbehinderung & Teilhabe

Schwerbehinderung:

Beim zuständigen Versorgungsamt kann ein Verfahren zur Feststellung eines Grades der Behinderung (GdB) eingeleitet werden. Ab einem festgestellten GdB von mindestens 50 können verschiedene Nachteilsausgleiche (z.B. besonderer Kündigungsschutz, Zusatzurlaub, Leistungen zur Teilhabe) in Frage kommen.

Gleichstellung:

Bei GdB 30 oder 40 kann auf Antrag eine Gleichstellung erfolgen, insbesondere wenn ohne diese der Arbeitsplatz wegen der Behinderung gefährdet ist; dies führt im Arbeitsleben weitgehend zu ähnlichem Schutz wie bei Schwerbehinderung.

Heilungsbewährung:

Nach einer Krebserkrankung wird der GdB in vielen Fällen für einen befristeten Zeitraum höher bewertet; nach Ablauf wird der GdB anhand der dann bestehenden Beeinträchtigungen neu festgestellt.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben:

Unterschiedliche Träger können, bei Vorliegen der Voraussetzungen, Leistungen zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit erbringen.

Arbeiten mit und nach der Erkrankung

Arbeitszeit:

Je nach individueller Situation kann eine (ggf. befristete) Verringerung und spätere Erhöhung der Arbeitszeit in Abstimmung mit dem Arbeitgeber und/oder auf Grundlage gesetzlicher Teilzeitanprüche unterstützend wirken.

Leidensgerechter Arbeitsplatz:

Schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen können unter bestimmten Voraussetzungen Anpassungen von Arbeitsplatz und Tätigkeiten verlangen, soweit dem Arbeitgeber dies zumutbar ist.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):

Arbeitgeber müssen bei längerer Arbeitsunfähigkeit ein BEM anbieten; die Teilnahme ist freiwillig, kann aber für die weitere Beschäftigungssicherung wichtig sein.

Stufenweise Wiedereingliederung:

Sie ermöglicht, mit Zustimmung aller Beteiligten, eine schrittweise Rückkehr in den Arbeitsalltag bei fortbestehender ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit.

Beratung und Unterstützung

Konkrete Ansprüche und Fristen hängen stets vom Einzelfall ab; Betroffene sollten sich frühzeitig bei Beratungsstellen (z.B. Arbeitskammer, Saarländische Krebsgesellschaft e.V., Sozialverbänden, Gewerkschaften) oder bei der Rechtsanwaltschaft beraten lassen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungen:

Es gelten gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfristen; das Kündigungsschutzgesetz und besondere Kündigungsschutzvorschriften (z.B. für Schwerbehinderte) können, wenn sie anwendbar sind, zusätzliche Anforderungen an die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung stellen. Dies soll Betroffene besser schützen.

Aufhebungsvertrag:

Ein Aufhebungsvertrag ist nur wirksam, wenn beide Seiten zustimmen; eine Unterschrift ist nicht verpflichtend. Vor Unterzeichnung sollte wegen möglicher Nachteile (z.B. beim Arbeitslosengeld) unbedingt fachkundige Beratung eingeholt werden.

EM Rente und Arbeitsvertrag:

Tarif- oder Arbeitsverträge können regeln, dass ein Arbeitsverhältnis beim Bezug einer unbefristeten vollen Erwerbsminderungsrente endet; Reichweite und Wirksamkeit solcher Klauseln sind im Einzelfall zu prüfen.

NOTIZEN

Umschlagseite 3



**SAARLÄNDISCHE
KREBSGESELLSCHAFT e.V.**



**Arbeitskammer
des Saarlandes**
Beraten. Bilden. Forschen.

