



# Demenz und Arbeitsleben

Informationen für Arbeitgeber  
und Berufstätige



Diese Broschüre ist in enger Zusammenarbeit zwischen Alzheimer Schweiz und der Arbeitsgruppe **Impuls Alzheimer** entstanden. Impuls Alzheimer ist eine Gruppe von Menschen mit Demenz. Sie unterstützt die Arbeit von Alzheimer Schweiz mit ihren wertvollen Erfahrungen und bringt diese in die Beurteilung und Bearbeitung wichtiger Themen ein. Dabei gilt das Motto «**Nichts über uns ohne uns**». An diesem Grundsatz orientieren sich auch ähnliche internationale Arbeitsgruppen.



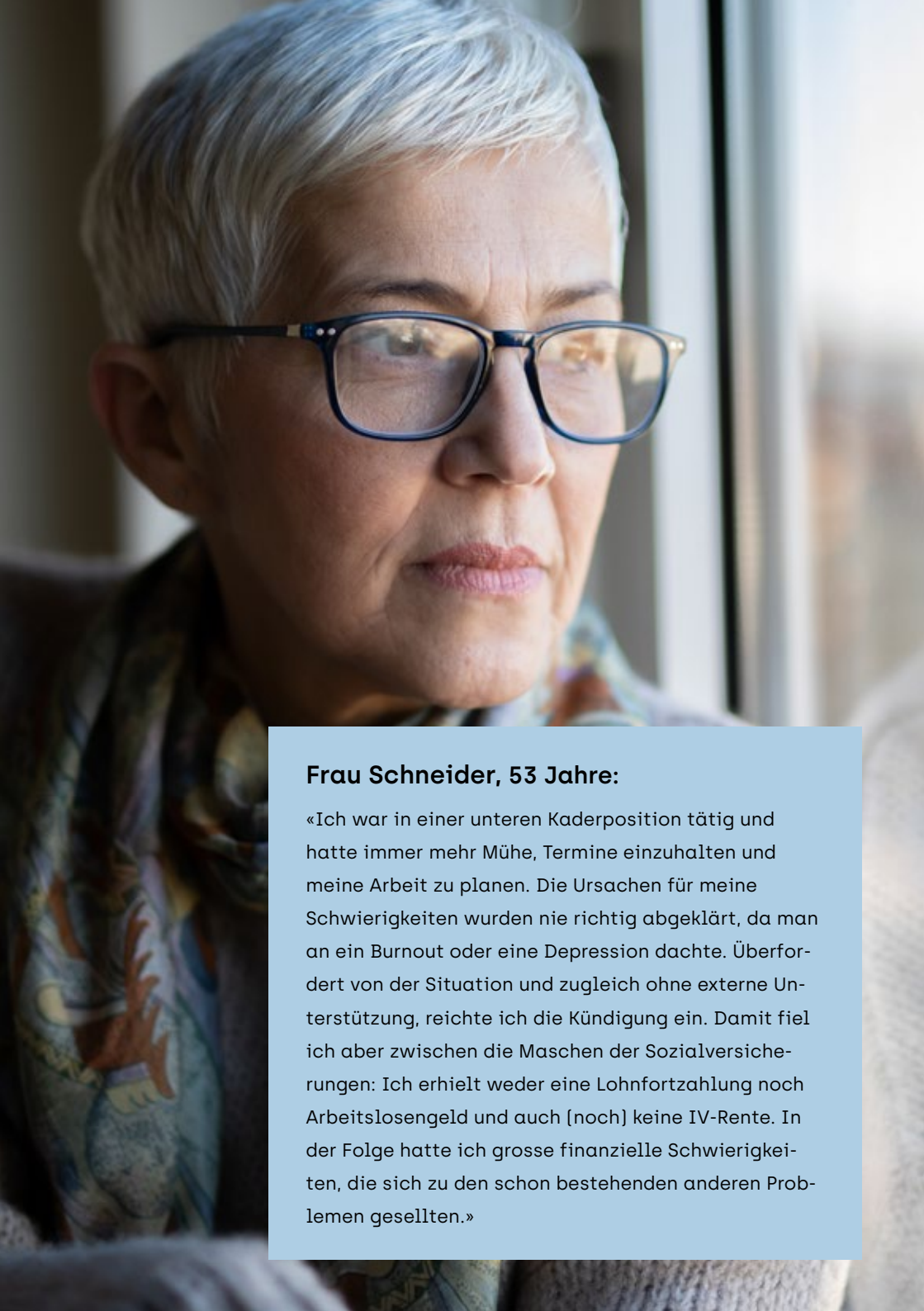
# Inhaltsverzeichnis

6	Einleitung
8	Demenz am Arbeitsplatz
10	Allgemeine Informationen zu Demenz
14	Hinweise zum Umgang mit demenzerkrankten Mitarbeitenden
	Auf die Betroffenen zugehen
	Möglichkeiten des Verbleibs am Arbeitsplatz diskutieren
	Tipps für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
	Der Weg zu einem demenzfreundlichen Unternehmen
19	Hinweise für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Demenz
	Eine Abklärung ist wichtig
	Offene Kommunikation: Sprechen Sie darüber
	Tipps für die Zeit nach der Arbeitstätigkeit
24	Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte
	Allgemeine Grundsätze
	Lohnfortzahlung und/oder Krankentaggelder
	Kündigung
	Situation nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## Einleitung

Die Situation am Arbeitsplatz ist eines der zentralen Themen jüngerer Demenzerkrankter. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen sie vor ganz besonderen Herausforderungen. Mit dieser Broschüre möchte Alzheimer Schweiz dazu beitragen, dass demenzerkrankte Mitarbeitende ein ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten angepasstes Arbeitsumfeld vorfinden. Diese spezielle Situation erfordert von Arbeitgeberseite nicht nur hohe Flexibilität, sondern auch ein besonderes Verständnis für den betroffenen Menschen. Mit Informationen zu Demenz und Tipps für den Arbeitsalltag wollen wir die Grundlage schaffen, damit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Mitarbeitenden ein positiver Umgang mit den betroffenen Menschen gelingt. Die nachfolgenden Beispiele zeigen, dass es durchaus gute Lösungen gibt.

Gleichzeitig möchten wir auch die demenzerkrankten Menschen im Arbeitsprozess dazu ermutigen, offen über ihre Krankheit zu sprechen und ihre Wünsche bezüglich eines weiteren Verbleibs im Arbeitsprozess kundzutun. Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte ergänzen die Ausführungen.



### **Frau Schneider, 53 Jahre:**

«Ich war in einer unteren Kaderposition tätig und hatte immer mehr Mühe, Termine einzuhalten und meine Arbeit zu planen. Die Ursachen für meine Schwierigkeiten wurden nie richtig abgeklärt, da man an ein Burnout oder eine Depression dachte. Überfordert von der Situation und zugleich ohne externe Unterstützung, reichte ich die Kündigung ein. Damit fiel ich aber zwischen die Maschen der Sozialversicherungen: Ich erhielt weder eine Lohnfortzahlung noch Arbeitslosengeld und auch (noch) keine IV-Rente. In der Folge hatte ich grosse finanzielle Schwierigkeiten, die sich zu den schon bestehenden anderen Problemen gesellten.»

## Demenz am Arbeitsplatz

Demenz betrifft nicht nur ältere Menschen. Auch jüngere Personen können erkranken. Diese stehen meist noch im Arbeitsleben. Häufig treten erste Symptome vor einer Diagnose auf. Weil noch wenig bekannt ist, dass Demenz auch jüngere Menschen treffen kann, ist die Diagnosestellung meist schwierig und langwierig. Fehldiagnosen wie Depression oder Burnout sind häufig. Betroffene durchlaufen einen schwierigen und oft schmerzhaften Prozess, bis sie endlich Klarheit darüber haben, was mit ihnen los ist.

Dabei werden Auffälligkeiten oft schon früh von Arbeitskolleginnen und -kollegen oder von den Vorgesetzten entdeckt. Aber diesen gelingt es ebenso wenig wie den Menschen mit Demenz, ihre Beobachtungen richtig einzuordnen. Dies führt zu Unsicherheiten auf beiden Seiten und erhöht die Wahrscheinlichkeit von unangemessenen Reaktionen.

Umso wichtiger ist eine möglichst frühzeitige Diagnose. Für Menschen mit Demenz, die sich des fortschreitenden Verlustes ihrer geistigen Fähigkeiten gerade am Anfang oft bewusst sind, ist ein klarer medizinischer Befund zugleich ein Schock und eine Erleichterung. Endlich wissen sie, warum es nicht mehr so einfach ist wie früher, die gestellten Aufgaben zu bewältigen. Und sie können die Planung ihrer Zukunft in die Hand nehmen.





### **Frau Müller, 57 Jahre:**

«Ich wollte mich wegen meiner Wechseljahrsprobleme behandeln lassen. Der Arzt stellte bei der Konsultation eine kognitive Störung fest. Nach einer ersten Abklärung schloss man auf ein Burnout. Ich arbeitete zwei Jahre lang weiter. In dieser Zeit war ich mehrmals krankgeschrieben, brauchte immer länger für meine Aufgaben und hatte immer mehr Mühe damit. Mein Arbeitgeber gab mir einfachere Aufgaben, die ich z. T. auch von zu Hause aus erledigen durfte, da ich zunehmend Ruhe brauchte, um mich zu konzentrieren. Doch die Schwierigkeiten nahmen zu. Erst 2018 brachte eine medizinische Abklärung Klarheit: Eine beginnende Demenz wurde diagnostiziert. Daraufhin beantragte ich eine IV-Rente.»

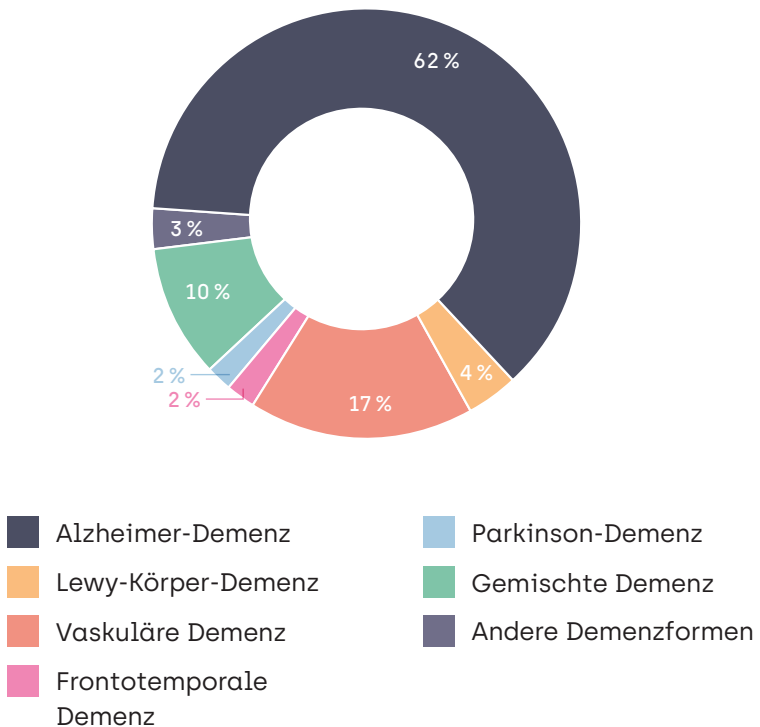
## Allgemeine Informationen zu Demenz

Demenz ist ein Oberbegriff für verschiedene Hirnleistungsstörungen, die meist als Folge einer chronisch fortschreitenden Erkrankung des Gehirns auftreten. Es gibt also verschiedene Formen von Demenz. Demenzen sind Krankheiten, die bis heute nicht heilbar, deren Symptome aber behandelbar sind. Die häufigste Demenzerkrankung ist Alzheimer. Gerade bei jüngeren Erkrankten ist aber auch die frontotemporale Demenz verbreitet.

Immer mehr Mensch in der Schweiz erkranken an einer Form von Demenz. Die Zahl der Betroffenen nimmt zu, weil die Lebenserwartung steigt und sich das Erkrankungsrisiko mit steigendem Alter erhöht. Von den unter 65-Jährigen sind rund fünf Prozent an einer Demenz erkrankt. Von den 85- bis 89-Jährigen ist fast ein Drittel und bei den über 95-Jährigen nahezu jede zweite Person betroffen. Die Dunkelziffer ist gross, schätzungsweise hat nur knapp die Hälfte der Menschen mit Demenz eine Diagnose.

Bei einer Demenz kommt es häufig zu Störungen des Gedächtnisses und des Denkvermögens. Aufmerksamkeit und Konzentration sind vielfach eingeschränkt, die erkrankten Personen haben zunehmend Schwierigkeiten, sich sprachlich auszudrücken. Im weiteren Verlauf der Krankheit kommt es in der Regel zu einer zeitlichen und örtlichen Desorientierung.

Treten bei Menschen im Alter zwischen 40 und 65 Jahren Probleme bei der Arbeit auf – wenn sie etwa mit der Arbeitsbelastung nicht mehr zurechtkommen –, denkt kaum jemand an eine Demenzerkrankung. In dieser Zeit durchlaufen die erkrankten Menschen eine Phase der Unsicherheit und Hilflosigkeit. Und das Umfeld deutet die Symptome nicht richtig, sondern assoziiert sie im schlimmsten Fall gar mit Unvermögen oder fehlendem Willen.



## **Mögliche Auswirkungen einer Demenzerkrankung auf die Arbeitsfähigkeit:**

- / Beeinträchtigung des Kurzzeitgedächtnisses (Aufgaben vergessen, mit denen man beauftragt wurde, Dinge nicht wiederfinden),
- / Schwierigkeiten beim Verständnis und bei der Planung von Abläufen,
- / Mühe, logische Schlussfolgerungen zu ziehen,
- / Schwierigkeiten, das Funktionieren von Geräten zu verstehen und neue Dinge zu erlernen (z. B. am Computer),
- / grösserer Zeitbedarf zur Erledigung von Aufgaben,
- / rasche Ermüdung, Schwankungen der Tagesform,
- / punktuell fehlende Aufnahmefähigkeit und Konzentration,
- / Wortfindungsstörungen,
- / Verschlechterung der motorischen Fähigkeiten,
- / mangelnde «Initiative».

Die Diagnosestellung bei jung erkrankten Menschen ist oft komplex und langwierig, weil die Abgrenzung von anderen Krankheiten schwierig ist. Auch Wechselwirkungen zwischen diesen und der Demenz sowie die Kombinationen der jeweiligen Symptome erschweren die Diagnosestellung. So kann eine beginnende Demenz durchaus zu einer Depression oder einem Burnout führen. Eine umfassende Abklärung durch Spezialistinnen und Spezialisten in einer Memory Clinic bringt Klarheit.



### **Herr Oppliger, 58 Jahre:**

«Ich war Abteilungsleiter beim kantonalen Verkehrsamt. Die Diagnose habe ich mit 53 Jahren bekommen. Das war für mich zuerst ein grosser Schock. Nach der Diagnose habe ich zusammen mit den Personalverantwortlichen definiert, welche Aufgaben ich weiterhin ausführen könnte, um einerseits meine bestehenden Fähigkeiten noch einsetzen zu können, andererseits nicht mehr dem Stress ausgesetzt zu sein, den ich in meiner Kaderposition oft hatte. Da ich Zahlen liebe, wollte ich gerne in der Buchhaltung arbeiten. Dort bin ich heute noch beschäftigt, allerdings ohne Lohn. Ich beziehe heute eine volle IV-Rente. Dank des Entgegenkommens des Arbeitgebers konnte ich im Arbeitsleben verbleiben und behielt so auch meine sozialen Kontakte. Ich lebe heute bewusst und geniesse jeden guten Augenblick.»

## **Hinweise zum Umgang mit demenzerkrankten Mitarbeitenden**

### **Auf die Betroffenen zugehen**

- / Haben Angestellte im Alter zwischen 40 und 65 Jahren zunehmend Probleme bei der Erledigung von Aufgaben, vergessen sie Termine oder haben sie Schwierigkeiten, ihre Anliegen zu formulieren, kann dies eventuell auf eine Demenzerkrankung zurückzuführen sein.
- / Suchen Sie das Gespräch mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer, um die Schwierigkeiten zu thematisieren. Vielleicht braucht es hierzu mehrere Anläufe.
- / Ein guter Ausgangspunkt für die Diskussion kann die Frage sein, ob die betroffene Person selbst Veränderungen an sich bemerkt hat.
- / Die betroffene Person befindet sich in einer äusserst schwierigen Situation. Zeigen Sie Verständnis.
- / Informieren Sie sich auf der Webseite von Alzheimer Schweiz ausführlicher über Demenzkrankheiten oder fragen Sie beim nationalen Alzheimer-Telefon um Rat (auch anonym): [www.alz.ch](http://www.alz.ch), 058 058 80 00 (8.00–12.00, 13.30–17.00 Uhr).

### **Möglichkeiten des Verbleibs am Arbeitsplatz diskutieren**

Eine Demenzerkrankung bedeutet gerade am Anfang nicht den Verlust sämtlicher Fähigkeiten. Es kann durchaus sein, dass die berufstätige Person eine andere Aufgabe weiterhin selbstständig ausführen kann. Demenzerkrankte Mitarbeitende sollen daher in einer angepassten Form weiterhin berufstätig bleiben können, solange ihr Gesundheitszustand dies zulässt.

## **Tipps für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:**

- / Besprechen Sie als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter oder für den Personalbereich zuständige Fachperson mit der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in einer ruhigen Atmosphäre und ohne Zeitdruck die Problembereiche am jetzigen Arbeitsplatz.
- / Definieren Sie gemeinsam, welche Tätigkeiten besonders Mühe machen und welche die betroffene Person noch gerne ausüben möchte und könnte.
- / Definieren Sie zusammen, welche Massnahmen es am Arbeitsplatz braucht, damit ein Verbleib möglich ist. Beispielsweise:
  - alternative oder kleinere Aufgabenbereiche vereinbaren,
  - genügend Zeit für die Aufgabenerfüllung geben,
  - Arbeitsplatz anpassen,
  - Arbeitspensum reduzieren,
  - flexible Arbeitszeiten bieten,
  - Möglichkeit prüfen, von zu Hause aus zu arbeiten.
- / Planen Sie mit der erkrankten Person regelmässige Gespräche zur Überprüfung der Aufgabenfelder.
- / Unter Umständen ist es sinnvoll, gemeinsam ein Ziel zu definieren, das man noch erreichen möchte (z. B. den Abschluss eines Projekts oder die Weiterbeschäftigung, bis eine Nachfolge gefunden ist).
- / Besprechen Sie mit der betroffenen Person, auf welche Weise die Arbeitskolleginnen und -kollegen informiert werden sollen.

## **Der Weg zu einem demenzfreundlichen Unternehmen**

Nicht jede Arbeitgeberin bzw. jeder Arbeitgeber wird konkret mit der Situation eines demenzerkrankten Mitarbeitenden konfrontiert sein. Es sollte aber für jedes Unternehmen ein Ziel sein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem das Thema Demenz kein Tabu ist, (auch) Betroffene sich respektiert fühlen und die Möglichkeit haben, im Betrieb zu partizipieren.

Gibt es in Ihrem persönlichen Umfeld oder im Unternehmen einen an Demenz erkrankten Menschen, kann dies Anlass sein, das Thema Demenz am Arbeitsplatz aufzugreifen und innerhalb des Betriebs bekanntzumachen. Gerne unterstützen wir Sie dabei mit fachlicher Information oder mit einem Vortrag an einer Mitarbeitendenveranstaltung.

**Wichtig:** Nicht alle Menschen mit einer Demenzerkrankung haben den Wunsch, weiterhin im Arbeitsleben zu bleiben. Sie möchten vielleicht die Gelegenheit nutzen, Pläne umzusetzen, die sie eigentlich später realisieren wollten, z. B. eine längere Reise unternehmen oder sich vermehrt einem Hobby widmen. Oder sie haben die Kraft nicht mehr, um etwa einen längeren Arbeitsweg auf sich zu nehmen. Diese Wünsche sind auf jeden Fall zu respektieren.



Werden Sie ein demenzfreundlicher Arbeitgeber!

Sorgen Sie dafür, dass ...

---

... alle Mitarbeitenden im Betrieb für das Thema Demenz sensibilisiert und auch über die Auswirkungen der Erkrankung informiert sind;

---

... die Betroffenen weiterhin in den Betrieb integriert bleiben, Unterstützung erhalten durch Kolleginnen und Kollegen, dass die Erkrankten und ihre Familien sich verstanden fühlen und es wagen, um Unterstützung zu fragen;

---

... in Ihrem Betrieb aufgrund der gemachten Erfahrungen neben der fachlichen Kompetenz auch soziale Kompetenzen erworben werden.

---



### **Herr Schorderet, 61 Jahre:**

«Nach mehreren Jahrzehnten Berufstätigkeit fiel es mir im ersten Augenblick schwer, wegen der unerwarteten Diagnose Alzheimer mit der Arbeit aufzuhören. Mit der Diagnose wurde ich sozusagen «arbeitslos». Aber letztlich war der Entscheid für mich richtig. Ich war aufgrund der grossen Verantwortung und des Arbeitsdrucks sehr erleichtert, nicht mehr arbeiten zu müssen. Eine neue Tagesstruktur zu finden war nicht schwierig. Zusammen mit meiner Frau bilde ich Blindenführerhunde (Welpen) aus. Täglich zwei grosse Spaziergänge mit integrierten Gehorsamsübungen für die Hunde fordern mich und zeigen mir, dass ich trotz Alzheimer noch etwas sehr Sinnvolles leisten kann.»

## **Hinweise für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Demenz**

### **Eine Abklärung ist wichtig**

Die Veränderungen kommen schleichend, doch Sie werden die verminderte Leistungsfähigkeit spüren. Routinierte Abläufe am Arbeitsplatz bereiten Mühe, Termine gehen vergessen, der Arbeitgeber beschwert sich. Alltägliche Dinge, die leicht von der Hand gingen, sind mit Anstrengung und Frustration verbunden. Dies führt zu grosser Verunsicherung. Die Symptome machen Angst. Sie fühlen sich hilflos. Das Nachlassen der Leistung am Arbeitsplatz ist oft der erste und wichtigste Hinweis auf eine beginnende Demenzerkrankung.

Ärztinnen und Ärzte denken nicht sofort an eine Demenz, wenn die Symptome vor dem Rentenalter auftreten. Die Symptome werden zunächst mit anderen Krankheiten erklärt (Depression, Burnout u. a.) und es vergeht wertvolle Zeit. Viele Betroffene fühlen sich oft allein gelassen und nicht ernst genommen, weshalb diese Phase von einer grossen Unsicherheit geprägt ist. Aus diesen Gründen empfiehlt sich eine frühzeitige Abklärung in einer Memory Clinic. Die Untersuchung kann längere Zeit dauern, ist aber gerade bei jüngeren Erkrankten sehr wichtig. Sie hilft, das Leben mit Demenz zu planen, zusammen mit der Partnerin bzw. dem Partner, den Kindern und dem Arbeitgeber. Eine frühe Diagnose schenkt auch Zeit, sich auf ein Leben mit Demenz einzustellen. Wenn Sie von der

Erkrankung betroffen sind, gibt Ihnen das Wissen über Demenz die Möglichkeit, mit geeigneten Mitteln darauf zu reagieren – und mit der Krankheit nicht alleine zu bleiben. Und sollten die Symptome eine andere Ursache haben, kann Ihre Ärztin oder Ihr Arzt sie auch gezielt therapieren.

### **Offene Kommunikation: Sprechen Sie darüber**

Eine offene Kommunikation – auch von Ihrer Seite – ist Grundlage für das Verständnis der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, aber auch der Kolleginnen und Kollegen. In den Dialog zu treten ermöglicht es Ihnen, die Zukunft zu planen.

### **Deshalb gilt:**

Verheimlichen Sie die Krankheit nicht. Eine Demenzerkrankung zu verschweigen kann zu einem dauernden Stress werden, der noch schwieriger zu ertragen ist als Offenheit gegenüber der Arbeitgeberin und den Kollegen. Es geht wertvolle Zeit verloren, die für eine Planung der zukünftigen Beschäftigung im Betrieb genutzt werden könnte. Und nicht zuletzt gilt: Offenheit im Arbeitsumfeld beugt Missverständnissen, Gerüchten und Ausgrenzung vor.

Eine [angepasste] Weiterbeschäftigung kann sich positiv auf das Selbstwertgefühl und die sozialen Kontakte auswirken. Auch wenn der Schock nach der Diagnose vielleicht gross ist und Sie sich lieber zurückziehen möchten, ist es sinnvoll, keine übereilten Schritte zu unternehmen. Wenn Sie noch berufstätig sind, sollten Sie nicht ohne vorgängige Beratung durch Fachpersonen (z. B. von Pro Infirmis, Inclusion Handicap) das Arbeitspensum reduzieren, kündigen oder sich frühzeitig pensionieren lassen. Solche Entscheidungen können grosse finanzielle Einbussen zur Folge haben.

### **Deshalb gilt:**

- / Machen Sie sich Gedanken darüber, welche beruflichen Tätigkeiten Sie gerne weiterhin ausüben möchten und können.
- / Die Angehörigen können eine wertvolle Unterstützung sein, beziehen Sie diese soweit wie möglich mit ein.
- / Suchen Sie Unterstützung bei spezialisierten Beratungsstellen (Alzheimer Schweiz mit ihren Sektionen, Pro Infirmis, Procap, Inclusion Handicap).

## Tipps für die Zeit nach der Arbeitstätigkeit

Ist eine berufliche Tätigkeit nicht mehr möglich, sollten Sie dem Alltag durch andere Aufgaben eine Struktur geben. Wer die Erwerbstätigkeit in der Mitte des Lebens aufgeben muss, möchte dennoch etwas tun, zu etwas nützlich sein. Dies ist – trotz Demenz – durchaus und noch recht lange realisierbar.

Ein aktives Leben mit Demenz ist möglich. Es wird aber ein anderes Leben sein als früher. Eines, das sich weniger an Beruf und Leistung orientiert, sondern mehr auf Familie, Freundinnen und Kollegen, Freizeit und Hobbys ausgerichtet ist. Sport, kulturelle Veranstaltungen, Ausflüge und Reisen oder ein freiwilliges Engagement in einem Bereich, der Freude macht, können wertvolle Freizeitbeschäftigungen sein, die das Selbstwertgefühl stärken. Besonders soziale Kontakte sind wichtig und sollten kontinuierlich gepflegt werden.

- / Nehmen Sie regelmässig ärztliche Unterstützung und Begleitung in Anspruch.
- / Bleiben Sie aktiv und gehen Sie weiterhin Ihren Hobbys nach.
- / Suchen Sie auch neue Aktivitäten, die Ihnen Spass machen, z. B. Sport und Musik, oder beschäftigen Sie sich anderweitig.
- / Pflegen Sie aktiv Ihr soziales Netzwerk und treffen Sie sich mit Freundinnen, Freunden und Bekannten.



### **Frau Brunner, 59 Jahre:**

«Als ich die Diagnose Alzheimer erhielt, arbeitete ich als Pflegefachfrau in einem Spital. Damals war ich 53 Jahre alt. Die Spitalleitung war sehr verständnisvoll und ich wollte unbedingt noch arbeiten, etwas Nützliches tun. Das hatte für mich viel mit Wertigkeit zu tun. Ich hatte dann ein Riesenglück und durfte auf der Station, auf der ich bisher gearbeitet hatte, putzen und Materialschränke einräumen. So konnte ich auch meine sozialen Kontakte weiterhin pflegen. Nur deshalb habe ich mit der Krankheit nie gehadert. Als der Arbeitsweg für mich dann zu schwierig wurde, habe ich nach zwei Jahren aufgehört zu arbeiten.»

## **Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte**

Erkrankt eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses an Demenz oder an einer anderen Krankheit und/oder wird das Arbeitsverhältnis vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters infolge der Krankheit beendet, stellen sich diverse Fragen. Nachfolgend sind einige der wichtigsten arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Grundsätze sowohl für die erkrankte Person als auch für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber aufgeführt. Hilfreiche Unterstützung finden erkrankte Personen bei Alzheimer Schweiz oder bei einer anderen spezialisierten Organisation (z. B. Inclusion Handicap, Procap oder Pro Infirmis).

### **Allgemeine Grundsätze**

Demenz erkrankte Personen und auch ihr Arbeitsumfeld merken häufig, dass «etwas nicht stimmt» und allenfalls auch, dass sich die Arbeits- und/oder die Belastungsfähigkeit geändert haben. Kommt es in einem guten Arbeitsverhältnis zu einer offenen Klärung der gegenseitigen Erwartungen, entspannt sich die Situation. Zudem ermöglicht dieses Vorgehen, die Weiterführung, Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeinsam zu planen. Es gibt viele Möglichkeiten, sich in einer solchen Situation Hilfe zu holen. Auf der Internetseite von Compasso ([www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)) stehen z. B. Checklisten oder Hilfsmittel wie das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) zur Verfügung, damit eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses gelingen kann.



Aus rechtlicher Sicht gilt, dass die betroffene Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Erkrankung mitteilen muss, sobald durch diese eine Gefahr für sie bzw. ihn selbst oder für Dritte entstehen oder die Ausführung der vertraglich vereinbarten Arbeit nicht mehr gewährleistet werden kann.

Gleichzeitig muss auch die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber alles Zumutbare unternehmen, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen und die Gesundheit der erkrankten Person nicht weiter zu beeinträchtigen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber sollte der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine Frühmeldung bei der Invalidenversicherung (IV) vorschlagen oder diese selbst vornehmen. Die von der IV vorgesehenen Interventionen erlauben es der betroffenen Person, diese Möglichkeiten frühzeitig in Anspruch zu nehmen.

### **Lohnfortzahlung und/oder Krankentaggelder**

Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist in der Schweiz nicht obligatorisch, weshalb es viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt, die über keine solche verfügen. Ist in diesen Fällen im Einzelvertrag oder im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nichts anderes geregelt, besteht im Falle einer Arbeitsverhinderung von Arbeitgeberseite eine Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR (Obligationenrecht). Diese beträgt je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses mindestens drei Wochen.

Verfügt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber über eine Krankentaggeldversicherung, werden im entsprechenden Vertrag mit der Versicherung der Leistungsumfang und die Leistungsdauer geregelt. Die meisten Krankentaggeldversicherungen sehen eine Leistung von Taggeldern in der Höhe von 80 Prozent des bisherigen Lohnes für eine Zeit von rund 730 Tagen vor. Diese Taggelder sind in der Regel so lange geschuldet, bis die volle Arbeitsfähigkeit wieder gewährleistet ist. Da bei Demenz momentan keine Aussicht auf Heilung besteht, ist davon auszugehen, dass diese Leistungen bis zur Ausschöpfung des Anspruches geschuldet bleiben.

In der Regel wird die Krankentaggeldversicherung die versicherte Person nach rund sechs Monaten auffordern, sich auch bei der IV anzumelden, damit allfällige Ansprüche der IV wegen der Karenzfrist nicht verloren gehen.

## **Kündigung**

Ist die betroffene Person wegen einer Demenz oder einer sonstigen Erkrankung an der Arbeitsleistung verhindert, genießt sie einen arbeitsrechtlichen Schutz. Dieser Kündigungsschutz ist in Art. 336c OR geregelt, falls im Einzelvertrag oder im GAV nichts anderes festgehalten ist. Wird ein Arbeitsverhältnis in dieser Sperrfrist gekündigt, ist die Kündigung nichtig und muss nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden. Wurde die Kündigung vor der Arbeitsverhinderung gültig ausgesprochen, verlängert sich das Arbeitsverhältnis um die anzuwendende Sperrfrist.

Eine fristlose Kündigung darf grundsätzlich jederzeit ausgesprochen werden – also auch während einer allfälli-

gen Sperrfrist –, solange entsprechend wichtige Gründe vorhanden sind (z. B. Straftaten am Arbeitsplatz, wiederholte oder generelle Arbeitsverweigerung, Annahme von Schmiergeldern), die eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses objektiv betrachtet als nicht zumutbar erscheinen lassen (Art. 337 OR). Eine krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bzw. eine Erkrankung (und die daraus entstehenden Folgen für die Arbeitsfähigkeit) dürfen aber nie der Grund für eine fristlose Kündigung sein.

Grundsätzlich ist es auch immer möglich, das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung bzw. im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden. Ob eine Vereinbarung rechtsgültig zustande kommt, hängt allerdings u. a. davon ab, ob dadurch die Interessen beider Parteien gleichermaßen berücksichtigt und allfällige Zugeständnisse angemessen abgegolten werden. Es ist ratsam, sich diesbezüglich vorgängig von Spezialistinnen und Spezialisten (Inclusion Handicap, Procap, Pro Infirmis, Arbeitsrechtler, Gewerkschaften, Konsumentenmagazin) beraten zu lassen.

### **Selbst kündigen versus Kündigung erhalten?**

Die Frage, ob es besser ist, selbst zu kündigen oder die Kündigung vom Arbeitgeber zu erhalten, lässt sich nicht allgemein beantworten. Kündigt man selbst, führt dies zu gewissen Nachteilen: Die Sperrfristen im Krankheitsfall kommen beispielsweise nicht zur Anwendung und bei einer Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung ist unter gewissen Umständen mit Einstelltagen zu rechnen (siehe Seite 28).

## **Situation nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Wurde das Arbeitsverhältnis beendet, muss u. a. abgeklärt werden, ob sozialversicherungsrechtliche Ansprüche bestehen und wenn ja, um welche es sich handelt. In Frage kommen primär Leistungen der Arbeitslosenversicherung, der IV und der beruflichen Vorsorge sowie Ergänzungsleistungen.

### **Arbeitslosenversicherung**

Konnte die betroffene Person in den letzten zwei Jahren vor dem Stellenverlust eine genügende Beitragszeit [zwölf Monate] erwerben bzw. stand sie in den letzten zwei Jahren mindestens während zwölf Monaten in einem Anstellungsverhältnis, hat sie die Möglichkeit, sich bei der Arbeitslosenversicherung zu melden. Häufig steht allerdings die Frage im Raum, ob man sich überhaupt bei der Arbeitslosenkasse melden kann/soll, wenn man eigentlich krank ist. Diesbezüglich ist sicher entscheidend, welche beruflichen Möglichkeiten der betroffenen Person gesundheitsbedingt noch offenstehen. Es geht um die Frage, was die zuständige Ärztin bzw. der Arzt zum Zeitpunkt der Anmeldung bei der Arbeitslosenkasse bezüglich der Arbeitsfähigkeit bestätigt hat. Es ist denkbar, dass eine Arbeit mit einem hohen Stresspotenzial nicht mehr zu 100 Prozent geleistet werden kann,

während eine angepasste Tätigkeit (z. B. ohne Druck, mit flexiblen Pausen, ohne Kundenkontakt usw.) in einem tieferen Pensum noch ausgeübt werden kann. Dies trifft v. a. zu Beginn einer Erkrankung zu. Ist man bereit und in der Lage, eine solche Tätigkeit zu suchen und allenfalls anzunehmen, ergibt sich daraus in der Regel eine Leistungspflicht der Arbeitslosenkasse.

Ist die Erkrankung bereits fortgeschritten und ist längerfristig nicht mit einer einigermaßen stabilen Leistungsfähigkeit zu rechnen, sollte eine Anmeldung bei der IV erfolgen.

**Wichtig:** Ist im fraglichen Zeitpunkt zumindest noch eine 20-prozentige Arbeitsfähigkeit vorhanden, hat eine gleichzeitige Anmeldung bei der Invalidenversicherung [IV] den Vorteil, dass die Arbeitslosenversicherung bis zu einem Entscheid der IV über die Erwerbsfähigkeit eine Vorleistung für die vollen Taggelder erbringt.

## Invalidenversicherung

Ist die Ausübung einer Erwerbstätigkeit krankheitsbedingt nicht mehr oder nur noch zum Teil möglich und hat die betroffene Person das Pensionierungsalter noch nicht erreicht, ist eine Anmeldung bei der IV wichtig. Die IV kann die Person beispielsweise bei der Suche nach Lösungen am noch vorhandenen Arbeitsplatz unterstützen und/oder die Frage nach einer (Teil-)Rente klären. Schliesslich kann sich auch die Frage stellen, ob die IV gewisse Hilfsmittel zur Verfügung stellen kann.

Ist die Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr im bisherigen Rahmen möglich, hat die betroffene Person Anspruch auf aktive Unterstützung und begleitende Beratung im Hinblick auf die Erhaltung ihres bestehenden Arbeitsplatzes. Dabei können Fragen zur Arbeitsplatzanpassung, zu Hilfsmitteln oder zu einem allfälligen Stellenwechsel innerhalb des Betriebes erörtert werden.

Die Tatsache, dass eine betroffene Person eine IV-Rente beantragt, schliesst berufliche Massnahmen nicht aus. Bei jedem IV-Rentengesuch wird auch stets geprüft, ob die Erwerbsfähigkeit mit Eingliederungsmassnahmen der IV verbessert werden kann. Nur wenn dies nicht mehr der Fall ist, kann die IV eine Rente zusprechen. Auch wenn eine Rente zugesprochen wurde, prüft die IV regelmässig, ob ein Eingliederungspotenzial besteht. Bejaht sie dies, kann die IV-Stelle Massnahmen der Wiedereingliederung gewähren. Dies wird aber bei Demenz kaum je der Fall sein.

## Die Frage der Frühpensionierung

Wenn eine erkrankte Person noch in einem Arbeitsverhältnis steht, aber in wenigen Jahren pensioniert wird, stellt sich häufig die Frage der Frühpensionierung. Um abzuschätzen, ob letztere sinnvoll ist, gilt es die Art der Anstellung und der Pensionskassenleistung, der Gesundheitszustand, der Krankheitsverlauf, das genaue Alter und die private Situation zu beachten.

Was die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) betrifft, können Frauen und Männer diese ein oder zwei Jahre vorbezahlen: Eine vorzeitige Pensionierung führt aber aktuell stets zu einer Reduktion der Altersrente zwischen fünf und sieben Prozent pro Vorbezugsjahr. Bei Personen mit Versicherungslücken in der beruflichen Karriere fällt dieser Prozentsatz noch höher aus.

Im Bereich der beruflichen Vorsorge (BVG) sind in erster Linie die Reglemente der Vorsorgeeinrichtungen zu konsultieren, um abzuschätzen, welche Lösungen möglich sind.

## Impressum

Herausgeberin: Alzheimer Schweiz, Gurtengasse 3, 3011 Bern

Konzept, Redaktion: Impuls Alzheimer, Alzheimer Schweiz

Lektorat/Korrektorat: Andrea Weibel, Bern

Gestaltung: Alzheimer Schweiz

Fotografie/Grafik: Alzheimer Schweiz, iStock

Druck: Cornaz impressions | emballages SA

Auflage de/fr/it: 1500 / 500 / 250

Die Erzählungen der im Text erwähnten Personen entsprechen den Tatsachen. Aus Gründen der Diskretion verwenden wir fiktive Namen und Bilder.