



Parkinson am Arbeitsplatz kann zu Überlastung führen. Es gilt, sich gut beraten zu lassen, bevor Vorgesetzte und Arbeitskollegen informiert werden. Foto: Adobe Stock

## Parkinson im Arbeitsumfeld

Ist jemand bei der Diagnosestellung Parkinson noch im Berufsleben, sind heikle Fragen zu klären. Eine ehemalige Personalchefin beschreibt Voraussetzungen für einen erfolgreichen Lösungsprozess.



Dr. phil. Esther Röthlisberger hat als Personalchefin in Grossbetrieben gearbeitet. Die Psychologin ist Vorstandsmitglied von Parkinson Schweiz.  
Foto: zvg Esther Röthlisberger

Wenn nach einem langwierigen Abklärungsprozess die Diagnose endlich vorliegt, gibt es eine kurze Verschnaufpause. Denn die beunruhigende Ungewissheit ist weg. Doch speziell für Erwerbstätige stellen sich sofort Fragen, auf die es bald Antworten braucht. Wie ist die Situation am Arbeitsplatz? Wann und wie informiere ich wen?

Dabei gilt: Nur ein gut informierter Arbeitgeber kann die notwendige Unterstützung leisten. Diese hat zum Ziel, den Betroffenen oder die Betroffene so lange wie möglich im Arbeitsprozess zu halten und die Rahmenbedingungen anzupassen. Falls dies nicht mehr möglich ist, sollen das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben unterstützt und ein würdevoller Abgang ermöglicht werden. Dafür gibt es kein Standardvorgehen. Nachfolgend wird auf einige zentrale Aspekte eingegangen.

*«Es ist erstaunlich, wie erfinderisch manche Verantwortliche beim Finden von Lösungen sein können, sofern der Wille dazu da ist.»*

### Kommunikation

Die erste Hürde ist die Information des Arbeitgebers über die Diagnose. Zudem soll die Personalabteilung einbezogen werden. Die Mitteilung überrascht Vorgesetzte meist wenig, da sie und auch Teammitglieder Veränderungen ihres Kollegen oder ihrer Kollegin bemerkt haben: unsicherer Gang, zitternde Hand, zunehmende Langsamkeit. Ob auch das Team informiert wird, muss mit dem Betroffenen abgesprochen werden. Viele Neuerkrankte sind mit solchen Informationen zurückhaltend.

Es ist aber zu bedenken, dass ein Team im Allgemeinen mit offener Kommunikation besser umgehen kann als mit dem Verschweigen augenscheinlicher Tatsachen.



## So tragen Sie zum Gelingen bei

### Als Betroffene(r)

Reden Sie über «Ihren Parkinson», wenn Sie dazu angesprochen werden. Sprechen Sie über die Symptome und die Einschränkungen, aber nicht nur. Seien Sie Gestalter des Rollenwechsels, den die Krankheit von Ihnen abverlangt. Sie sind immer noch «der Alte», einfach reicher um Ihre Krankheitserfahrungen.

### Als Vorgesetzte(r)

Pflegen Sie einen respektvollen und lösungsorientierten Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden. Sie tragen dazu bei, die Verunsicherung von Betroffenen zu verringern, bis Lösungen gefunden werden. Machen Sie sich schrittweise ein Bild der Krankheit und deren Verlauf. Das kann

Ihnen die betroffene Person vermitteln. Fragen Sie sie! Der oder die Betroffene ist die Fachperson bezüglich der Krankheit.

### Als Verantwortliche(r) der Personalabteilung

Verhalten Sie sich empathisch, damit Sie die Vertrauensperson sind, die man gerne bezieht. Sie beraten Vorgesetzte und betroffene Mitarbeitende in versicherungsrechtlichen Fragen sowie Vorgehensfragen. Sie bauen Brücken zwischen den Interessen des Unternehmens und des betroffenen Mitarbeiters. Sie repräsentieren das Unternehmen und vertreten die betroffene Person gegen aussen (IV, Pensionskasse).

*Dr. phil. Esther Röthlisberger*

ten Aufgaben und koordiniert den Prozess. Es organisiert die innerbetrieblichen Massnahmen und beruft die Akteure an einen Tisch. Eine gute und offene Zusammenarbeit aller Beteiligten ist eine notwendige Voraussetzung für einen erfolgreichen Lösungsprozess.

Falls eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde, ist eine frühzeitige IV-Anmeldung ratsam, um im Falle einer IV-Renten-anmeldung unnötige Wartezeiten zu vermeiden.

*Dr. phil. Esther Röthlisberger*

## Beratung von Parkinson Schweiz

Das Beratungsteam von Parkinson Schweiz gibt kostenlos Auskunft auch zum Thema Parkinson am Arbeitsplatz.

**043 277 20 77**

[info@parkinson.ch](mailto:info@parkinson.ch)  
[www.parkinson.ch](http://www.parkinson.ch)

## Abklärungen

Parkinson nagt an der Leistungsfähigkeit und dem Befinden von Betroffenen. Ob eine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit vorliegt, hat der Arzt bzw. die Ärztin in der Regel bei der Diagnosestellung festgestellt. Wichtig ist auf jeden Fall ein Gespräch des Arbeitgebers (Vorgesetzte(r) und Personalabteilung) mit dem Betroffenen darüber, ob der Verbleib in der angestammten Funktion möglich und erwünscht ist.

Parkinson verändert in unterschiedlichem Ausmass und Tempo beruflich benötigte Kompetenzen. Betroffen sind etwa die Stresstoleranz – die Leistung unter Druck ist erschwert –, die Konzentration, die Souveränität im Auftritt vor Publikum. Motorisch kann es eine Verlangsamung geben bei Gesten, Mimik, Bewegungen und Sprechen. Die Artikulation kann leiser werden, da die Stimme speziell bei Stress nicht mehr trägt, der Gang schleppend. Gehschwierigkeiten und Zittern können auftreten.

Es soll abgeklärt werden, wie sich die vorhandenen Symptome mittelfristig auf die Arbeit auswirken werden, um allenfalls notwendige Arbeitsplatz erleichterun-

gen in Erwägung zu ziehen. Es ist erstaunlich, wie erfinderisch manche Verantwortliche beim Finden von Lösungen sein können, sofern der Wille dazu da ist.

Verfügt das Unternehmen über ein Case Management, wird dieses miteinbezogen. Es koordiniert und vermittelt die externen Akteure, z. B. den behandelnden Arzt oder die IV-Stelle, wenn diese zur unternehmensinternen Lösungsfindung etwas beitragen können. Selbstverständlich erfolgt dies im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin.

## Massnahmen

Da es nicht absehbar ist, wie sich die Krankheit entwickelt, braucht es eine engmaschige Begleitung vonseiten der oder des Vorgesetzten sowie der Personalabteilung. In grossen und mittleren Unternehmen ist das Personalwesen meist professionell organisiert. In Kleinbetrieben wird diese Funktion vom Chef wahrgenommen. Um diesem Rückhalt zu geben, steht ihm der Beratungsdienst von Parkinson Schweiz zur Verfügung.

Das Personalwesen erledigt alle erforderlichen versicherungs- und lohnrelevan-



## Unternehmenskultur

Unternehmen in einem globalisierten Umfeld, die sich an Gewinnmaximierung und monetären Leistungsanreizen orientieren, machen schneller von ihrem Kündigungsrecht Gebrauch, wenn die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden eingeschränkt ist. Von Parkinson betroffene Mitarbeitende in einer solchen Unternehmenskultur sollen sich möglichst umfassend über die eigenen Rechte informieren, um dem Arbeitgeber zu gegebener Zeit als kompetenter Verhandlungspartner gegenüberzutreten zu können. Das betrifft das Arbeitsvertragsrecht im Obligationenrecht, das Arbeitsrecht sowie die versicherungsrechtlichen Bestimmungen. Nutzen Sie Ihr persönliches Netzwerk und wenden Sie sich frühzeitig an das Beratungsteam von Parkinson Schweiz.

*Dr. phil. Esther Röthlisberger*

# Versicherungsschutz

**Wenn sich die Symptome der Parkinsonerkrankung auf die Leistung im Erwerbsleben auszuwirken beginnen, sollten die Betroffenen gut über ihren Versicherungsschutz und ihre Rechte informiert sein.**

Vor einem Gespräch mit dem Arbeitgeber kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin die eigene Verhandlungsposition stärken, indem er oder sie sich vor einem Gespräch informiert, wie sein oder ihr Risiko einer reduzierten Arbeitsfähigkeit gedeckt ist.

Hat eine Firma für ihre Angestellten eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, bezahlt der Arbeitgeber bei einer Teilarbeitsunfähigkeit nur die geleistete Arbeit. Die Krankentaggeldversicherung übernimmt den grössten Teil des Ausfalls. Die Arbeitsunfähigkeit muss mit einem ärztlichen Zeugnis belegt werden. Trotz einer reduzierten Arbeitsfähigkeit bleiben der Firma so das Know-how und das Netzwerk des Parkinsonbetroffenen

erhalten. Die betroffene Person, die den Betrieb kennt, kann zudem oft konstruktive Vorschläge bringen, wie ein allfälliger Mehraufwand für den Arbeitgeber minimiert werden kann.

Konstruktive Lösung als Ziel: Der Arbeitgeber muss nur für die Leistung bezahlen, die vom Betroffenen auch geleistet wird. Die von Parkinson betroffene Person muss nur so viel leisten, wie die Krankheit es ihr erlaubt. Die Sozialversicherungen decken den Teil der Arbeitsunfähigkeit ab. Die Versicherung zieht eine Teilarbeitsunfähigkeit einer vollen Arbeitsunfähigkeit vor, die wegen einer Parkinsonbedingten Erschöpfung eintreten könnte.

*René Gossweiler*

## Zum Thema



### Ratgeber Sozialversicherungen

Broschüre mit ausführlichen Informationen und Rechtsgrundlagen. Georges Pestalozzi-Seger, Parkinson Schweiz, 2011, A5, 48 Seiten.

Mitglieder CHF 11.-  
Nichtmitglieder CHF 16.-

Erhältlich bei Parkinson Schweiz  
043 277 20 77, info@parkinson.ch

## Kündigungssperrfrist bei Arbeitsunfähigkeit

Arbeitnehmenden, die ohne Verschulden wegen einer Krankheit arbeitsunfähig geworden sind, darf während einer gesetzlichen Sperrfrist nicht gekündigt werden. Im 1. Dienstjahr beträgt die Sperrfrist 30 Tage, vom 2. bis 5. Dienstjahr 90 Tage und ab dem 6. Dienstjahr 180 Tage. Eine Kündigung, die während einer Sperrfrist ausgesprochen wird, ist ungültig. Die Kündigung hat keine Wirkung und müsste nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden. Diese Sperrfrist konnte in der Praxis verschiedentlich genutzt werden, um eine wie oben skizzierte und für alle sinnvolle Lösung zu finden.

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Arbeitsrecht

## Kollektiv-Krankentaggeldversicherung

In der Schweiz ist der Abschluss einer Taggeldversicherung gesetzlich nicht vorgeschrieben. Viele Arbeitgeber haben aber das Risiko der Arbeitsunfähigkeit mit einer kollektiven Krankentaggeldversicherung abgesichert. Sie soll bei einer anhaltenden Arbeitsunfähigkeit die Zeitspanne überbrücken, bis die Leistungen der IV bzw. der Pensionskasse greifen. Das Taggeld wird in der Regel während 720 oder 730 Tagen entrichtet. Es gelten die einzelnen Versicherungsverträge.



## Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

Besteht keine Krankentaggeldversicherung und sind im Einzelarbeitsvertrag oder im Gesamtarbeitsvertrag keine längeren Lohnfortzahlungen vereinbart worden, wird im Obligationenrecht (Art. 324a+b) die Lohnfortzahlungspflicht festgelegt. Diese ist z. B. im ersten Dienstjahr 3 Wochen, also sehr kurz. Dies auch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis.

## Leistungen der Arbeitslosenversicherung

Kommt es bei einer Teilarbeitsunfähigkeit zur Kündigung, sollte das Krankentaggeld auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter erhalten bleiben. Zu prüfen ist, ob allenfalls ein Übertritt in die Einzelversicherung nötig ist. Für die Restarbeitsfähigkeit kann sich die betroffene Person bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) melden.