

# Reden oder schweigen?

**Arbeitnehmer mit chronischer Erkrankung müssen im Beruf für sich die beste Lösung finden**

Von unserer Mitarbeiterin  
Eva Dignös

**Köln.** Die eigene Gesundheit ist etwas höchst Persönliches, aus gutem Grund gilt für Ärzte die Schweigepflicht und steht auf der Krankschreibung für den Arbeitgeber keine Diagnose. Menschen mit einer chronischen Erkrankung stehen trotzdem oft vor der Frage: Soll ich meiner Chefin, meinem Teamleiter, meinen Kollegen offenbaren, dass ich nicht gesund bin?

49 Prozent aller Erwachsenen in Deutschland haben chronische Krankheiten, ermittelte das Robert Koch-Institut in seiner jüngsten „Gesundheit in Deutschland“-Studie. Rheuma und Dia-

”

Kolleginnen und Kollegen können Situationen dann besser einordnen.

**Anette Wahl-Wachendorf**  
Verband Deutscher Betriebsärzte

betes gehören dazu, Depressionen, Epilepsie, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder ein ständig schmerzender Rücken. Manche schränken bei guter Behandlung im Alltag kaum ein, bei anderen sind die Symptome offensichtlich.

So unterschiedlich die Krankheitsbilder sind, eint viele Betroffene doch die Unsicherheit, ob sie im Job darüber sprechen sollen, dass sie krank sind. Sie haben Angst, als weniger leistungsfähig abgestempelt zu werden. Nicht berücksichtigt zu werden, wenn interessante Projekte anstehen. Weniger Karrierechancen zu haben. Im Team wegen häufigerer Krankheitstage schlecht dazustehen.

Zur Offenheit verpflichtet sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur in ganz wenigen Fällen. „Über eine chronische Erkrankung informieren müssen sie nur, wenn dadurch die Eignung für die Tätigkeit massiv beeinträchtigt wird und sich die Auswirkungen nicht durch den Einsatz von Hilfsmitteln beheben lassen“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. Wenn beispielsweise ein Dachdecker an Epilepsie erkrankt, muss er dem Chef Bescheid sagen – zu groß ist das Absturzrisiko.

Im Vorstellungsgespräch sind deshalb auch keine allgemeinen Fragen nach der Gesundheit erlaubt. Werden sie doch gestellt, „darf geschwiegen und auch gelogen werden“, sagt Oberthür. Auch bei einer Einstellungsuntersuchung dürfe es nur darum gehen, „die Eignung für die konkrete Tätigkeit festzustellen“, so die Vorsitzende des Ausschusses Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins.



**Chronische Krankheit:** Spielen Angestellte mit offenen Karten, kann ihnen der Arbeitgeber möglicherweise auch helfen und entgegenkommen. Aber entscheiden muss das jeder für sich.  
Foto: Christin Klose/dpa

Für einen Schreibtisch-Job im Büro ist eine Herz-Kreislauf-Erkrankung nicht relevant – und die Frage danach deshalb auch nicht zulässig.

Trotzdem kann es gute Gründe für einen offenen Umgang mit einer chronischen Erkrankung geben. „Die Kolleginnen und Kollegen können bestimmte Situationen dann besser einordnen“, sagt Anette Wahl-Wachendorf, Vizepräsidentin des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte. Die Darmerkrankung Morbus Crohn beispielsweise zwingt Betroffene in akuten Phasen immer wieder mit Durchfall auf die Toilette. Das kann zu viel Getuschel im Team führen, wenn niemand die Ursache kennt. Wer offen mit seiner Krankheit umgehe, erlebe oft viel mehr Verständnis und Entgegenkommen als erwartet, sagt die Ärztin.

Wer Einschränkungen nicht thematisiert, verpasst außerdem die Chance, sich das Arbeitsleben etwas zu erleichtern. Oft kann nämlich der Arbeitsplatz mit Hilfsmitteln angepasst werden. Für einen Rheumatiker zum Beispiel mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch oder einem Headset fürs Telefon.

Aber es gibt auch die negativen Beispiele: Beschäftigte, denen wegen ihrer

Erkrankung am Arbeitsplatz Steine in den Weg gelegt werden, erlebt Arbeitsrechtsanwältin Oberthür immer wieder in ihrer Kanzlei: „Auf die Frage, ob man eine Krankheit offenbaren soll, gibt es deshalb keinen pauschal richtigen Rat.“

Bei der Abwägung helfen kann das Projekt „Sag ich's?“, das von einem Team der Universität Köln entwickelt wurde. Kernpunkt ist ein anonymer Online-Selbsttest. Er stellt viele Fragen – nicht zur konkreten Erkrankung, sondern zu den Bedingungen am Arbeitsplatz, zu möglichen Einschränkungen, zu persönlichen Werten: Wie geht das Unternehmen generell mit Krankheiten um? Hört der Vorgesetzte zu und macht er Mut? Kann man im Team gut andere um Hilfe bitten? Benötigt man Hilfsmittel? Wie beeinträchtigt fühlt man sich von seiner Arbeit?

In der Auswertung erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Auflistung der Punkte, die in ihrer jeweiligen Situation für und gegen Offenheit in Sachen Gesundheit sprechen. Die Entscheidung kann das Online-Tool nicht abnehmen, es soll aber als Reflexionshilfe eine Basis für die eigenen Überlegungen liefern.

Unterstützung bekommen Betroffene außerdem beim Betriebs- oder Personalrat, bei Gewerkschaften, Sozialverbänden und Selbsthilfegruppen. Der Betriebsarzt berät, welche Hilfsmittel sinnvoll sein können, und kann auch zum Gespräch mit der Chefin hinzugezogen werden.

Arbeitsmedizinerin Wahl-Wachendorf empfiehlt, das Gespräch „nicht zwischen Tür und Angel, sondern immer in einer guten Gesprächssituation“ zu führen. Und: „Nicht gleich alle Einzelheiten zu nennen, sondern das Thema erst allgemeiner anzusprechen und zu schauen, wie der Vorgesetzte reagiert.“

Eine Überlegung wert sein kann je nach Schwere der Erkrankung auch ein Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung. Ab einem Behinderungsgrad von 50 Prozent ist man nämlich besser vor Kündigung geschützt: Sie darf dann nur ausgesprochen werden, wenn auch das Integrationsamt zugestimmt hat.

„Man muss eine Schwerbehinderung dem Arbeitgeber nicht offenbaren“, sagt Arbeitsrechtlerin Nathalie Oberthür: „Aber man kann den Bescheid für den Fall der Fälle in die Schublade legen.“