



**Gesprächsleitfaden
„Wie erkläre ich
meine Migräne dem
Arbeitgeber?“**

Ein Service von Novartis

 **Migräne
muss in
alle Köpfe**

Schluss mit Vorurteilen am Arbeitsplatz!

Migräne ist eine neurologische Erkrankung, die häufiger auftritt als viele glauben und die die Betroffenen oftmals in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt. Und dennoch traut sich ein Großteil der Betroffenen nicht, über die eigenen migränebedingten Beschwerden zu sprechen – aus Angst und Scham davor, dass die Migräne bei Krankmeldung von Kollegen als Ausrede gesehen wird.

Natürlich müssen Sie niemandem von Ihrer Migräne erzählen, wenn Ihnen das unangenehm ist. Je nach Schweregrad kann es aber durchaus Sinn machen, mit Ihrem Vorgesetzten oder Kollegen darüber zu sprechen. Insbesondere dann, wenn die Migräne Ihr Arbeitsleben beeinträchtigt. Rechtlich sind Arbeitnehmer*innen nur dann dazu verpflichtet, gesundheitliche Beeinträchtigungen zu offenbaren, wenn sie die vertraglich vereinbarten Arbeitsaufgaben nicht verrichten können, wenn es besondere berufsspezifische Risiken gibt oder wenn Dritte gefährdet werden. Der folgende Leitfaden soll Sie bei der Offenlegung Ihrer Migräne gegenüber Ihrem Arbeitsumfeld (Vorgesetzte und Kollegen) unterstützen.

1. Stellen Sie klar, warum Sie Ihre Migräne offenlegen wollen.

Seien Sie sich im Klaren darüber, aus welchem Grund Sie eine Offenlegung Ihrer Migräneerkrankung anstreben. Geht es Ihnen eher um Offenheit gegenüber Kollegen, um sich nicht mehr ‚rechtfertigen‘ zu müssen, oder geht es Ihnen mehr darum, für Ihre gelegentliche Einschränkung eine gewisse Unterstützung und dadurch Anpassungen am Arbeitsplatz zu erhalten?

Egal, was letztendlich der Grund ist: Wägen Sie sorgfältig etwaige Vor- und Nachteile einer Offenlegung ab. Vorteile sind unter anderem, dass keine Ausreden mehr für Ausfallzeiten gesucht werden müssen. Es muss auch keine Erklärung für die Kollegen gesucht werden, wenn man gerade unter einer Migräneattacke leidet. Auch kann arbeitsbedingte Unterstützung in Anspruch genommen und auf soziale Unterstützung gehofft werden.

Negative Folgen können sein: Beeinträchtigungen der beruflichen Entwicklung, Gefahr der Diskriminierung, soziale Exklusion und Abwertung.



2. Entscheiden Sie, wer die Offenlegung übernimmt, ob es sich um eine direkte oder indirekte Offenlegung handelt.

Sie können die Offenlegung selbst übernehmen oder aber auf die Hilfe Ihres Arztes (z.B. Arztbrief), des Betriebsarztes oder einer anderen Vertrauensperson (z.B. ein vertrauter Kollege) zurückgreifen.

3. Überlegen Sie sich, was genau Sie sagen wollen, falls Sie die Offenlegung selbst übernehmen wollen.

Der folgende Leitfaden kann dabei behilflich sein:

- Sprechen Sie als erstes mit Ihrem Arzt. Ihr Arzt kann mit Ihnen am besten festlegen, welche Anpassungen Sie am Arbeitsplatz benötigen und wie viel Sie bei der Arbeit preisgeben sollten bzw. wollen. Sie müssen z. B. keine Angaben zu Ihrer Medikation und aktuellen Behandlung machen.
- Beschreiben Sie die Qualifikationen/Stärken, die Sie besitzen und die zur Erfüllung der Hauptaufgaben Ihres Jobs erforderlich sind. Migränepatienten sind häufig sehr leistungsfähig. Das bedeutet, dass in der Zeit zwischen den Migräneattacken viel aufgeholt werden kann. Weisen Sie darauf hin, dass Sie in der Bilanz also nicht weniger produktiv sind als Ihre Kollegen ohne Migräne.

- Erläutern Sie den potenziellen Bedarf an Anpassungen für Ihren Arbeitsplatz bzw. informieren Sie über mögliche Konsequenzen Ihrer Migräneerkrankung wie zum Beispiel längere Pausen, Abwesenheit etc. Es kann sinnvoll sein darauf hinzuweisen, dass Migräne eine biologische, oft vererbte Veranlagung ist. Sie sind nicht Schuld an Ihrer Migräne.

Denken Sie daran, dass Sie Ihrem Arbeitgeber nur Informationen darüber geben müssen, wie sich Ihr Zustand auf die Arbeit auswirken kann. Es ist nicht erforderlich, dass Sie Angaben zu Ihren Behandlungen oder Medikamenten machen, es sei denn, Sie möchten diese darlegen.

Am besten üben Sie Ihre Aussagen und Ihre Argumente vorher mit einer Person Ihres Vertrauens, damit Sie sich bei dem aktuellen Gespräch mit Kollegen oder Vorgesetzten wohl fühlen und sowohl Stärke und Kompetenz als auch Ihre Fähigkeit vermitteln können, mit der Migräne umzugehen.

4. Entscheiden Sie, wem gegenüber Sie Ihre Krankheit offenlegen wollen (Vorgesetzten, Personalabteilung, Kollegen etc.).

Kontaktieren Sie den Patientenbeauftragten (Hilfebeauftragten) oder den Betriebsarzt oder den Betriebsrat. Menschen in dieser Position sind erfahren darin, Mitarbeiter mit chronischen Erkrankungen zu unterstützen und sie können Sie beraten, wen Sie über Ihre Krankheit informieren müssen.

Grundsätzlich bietet es sich an, die Diagnose zunächst einem Vorgesetzten und anschließend der Personalabteilung mitzuteilen, um unerwünschte Missverständnisse zu vermeiden. Letztendlich ist es aber Ihre Wahl, mit wem Sie über Ihre Krankheit sprechen. Es gibt kein Richtig oder Falsch und keine Verpflichtung – finden Sie für sich heraus, womit Sie sich wohl fühlen und was Ihnen eine Erleichterung im Arbeitsumfeld verschaffen kann.

5. Überlegen Sie sich im Vorfeld, welche weiterführenden Informationen Sie preisgeben würden, sollte zusätzlicher Informationsbedarf seitens des Arbeitgebers bestehen.

Bemühen Sie sich im Vorfeld um Informationsmaterial bei Ihrem Arzt, Therapeuten etc., um etwaigem Informationsbedarf Ihres Arbeitgebers oder den Betriebsrat entgegenzukommen. Beim Betriebsrat können Sie sich auch über die rechtlichen Aspekte informieren.

Ergänzendes Material können Sie auch im Internet finden:

Neurologen und Psychiater im Netz

Migräne: www.neurologen-und-psychiater-im-netz.org/neurologie/erkrankungen/migraene/was-ist-migraene

Selbsthilfegruppen

MigräneLiga e.V. Deutschland: www.migraeneliga.de

Deutsche Schmerzliga e.V.: www.schmerzliga.de

Fachgesellschaft

Deutsche Migräne- und Kopfschmerzgesellschaft e.V.: www.dmkg.de

Weitere Informationen für Migräne-Betroffene

www.leben-und-migraene.de



Quellen

MacDonald-Wilson KL. Managing disclosure of psychiatric disabilities to employers. *J Appl Rehabil Counseling* 2005; 36: 11–21.

Gignac MAM, Cao X. “Should I tell my employer and coworkers I have arthritis?” A longitudinal examination of self-disclosure in the work place. *Arthritis & Rheumatism* 2009; 61: 1753–1761.

Jakob L, Bauer JF, Chakraverty V, Niehaus M. Sag ich’s? Umgang mit chronischen Erkrankungen am Arbeitsplatz – Die Rolle betrieblicher Akteur*innen. *DRV-Schriften* 2019; 117: 255–256.