

Arbeiten mit Krankheitsgefühl – Ja oder Nein?

Eine Handlungshilfe für Mitarbeitende mit
chronischer Erkrankung und Unternehmen



Gefördert durch:



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

B.A.G.
SELBSTHILFE



Impressum

Projektverantwortung und Durchführung:

Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Dr. Marie Heide, M. Sc. Carlotta Grupe
(Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation, Universität zu Köln)
Dr. Martin Danner, M. A. Anna-Sofia Knieling (BAG SELBSTHILFE e.V.)

Autor*innen der Texte:

Prof. Dr. Mathilde Niehaus
Dr. Marie Heide
M. Sc. Carlotta Grupe
M. A. Anna-Sofia Knieling
Dr. Kathrin Staufenbiel

Konzeptionelle Vorarbeiten und wissenschaftliche Unterstützung:

M. A. Henrike Schmitz
M. Sc. Lydia Braun
B. A. Lea Giese

Gestaltung und Layout:

Dipl.-Des. Danuta Sojka-Pokorski (BAG SELBSTHILFE e.V.)

Illustrationen:

Studio Antonia Huber antoniahuber.com

Kontakt:

E-Mail: amichro-projekt@uni-koeln.de
Website: <https://arbeiten-jaodernein.de>

Förderung: Gefördert durch den BKK Dachverband

Erscheinungsdatum: Januar 2026

DOI: 10.18716/amichro/arbeiten-jaodernein

„Arbeiten mit Krankheitsgefühl – Ja oder Nein? Eine Handlungshilfe für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung und Unternehmen“ © 2026 Niehaus, M., Heide, M., Danner, M., Grupe, C., Knieling, A.-S. & Staufenbiel, K. Alle Rechte vorbehalten.

Die Nutzung dieses Werkes ist im Rahmen der gesetzlichen Schranken des Urheberrechts zulässig. Weitergehende Nutzungen bedürfen der Zustimmung der Rechteinhaber*innen.

Zitierempfehlung:

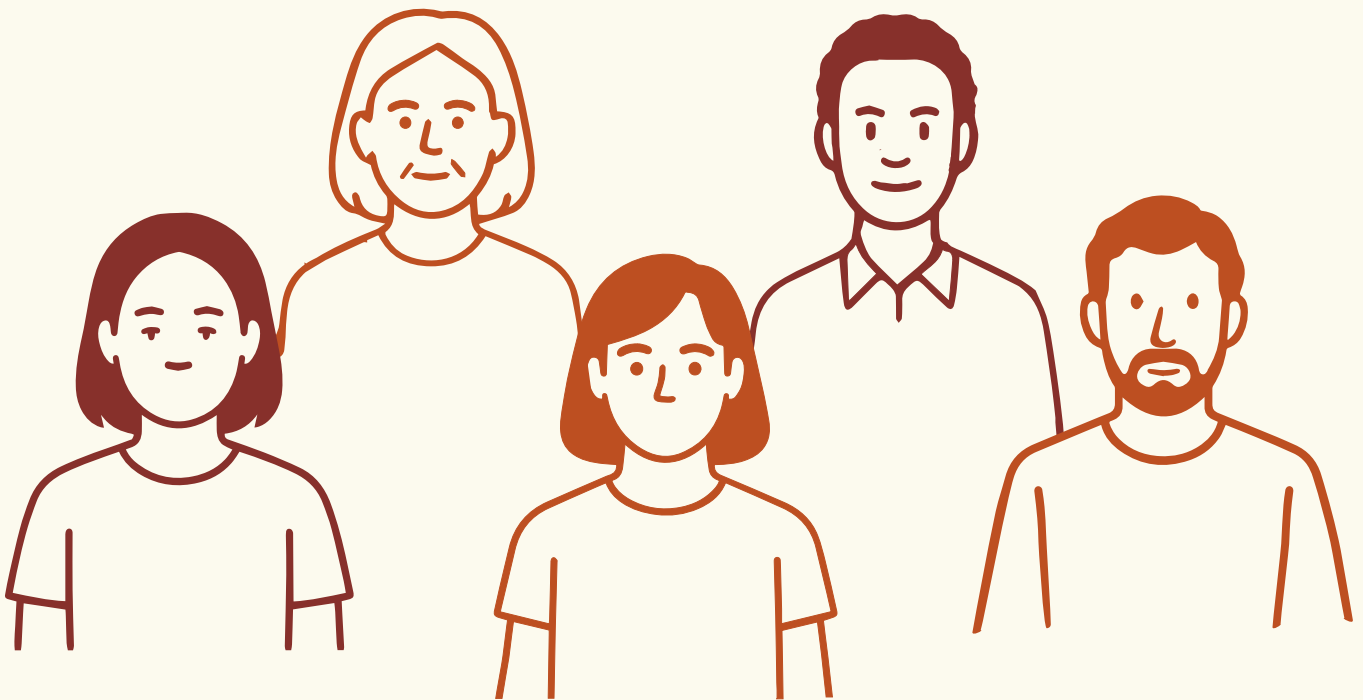
Niehaus, M., Heide, M., Danner, M., Grupe, C., Knieling, A.-S. & Staufenbiel, K. (2026). Arbeiten mit Krankheitsgefühl – Ja oder Nein? Eine Handlungshilfe für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung und Unternehmen. Köln: Universität zu Köln & BAG SELBSTHILFE e.V. <https://doi.org/10.18716/amichro/arbeiten-jaodernein>

Inhalt

1	Das Projekt AmiChro	3
2	Gut zu Wissen!	6
2.1	Chronische Erkrankungen	7
2.2	Behinderung und Schwerbehinderung	9
2.3	Arbeiten mit chronischer Erkrankung	11
2.4	Vorurteilen entgegenzutreten	14
2.5	Arbeiten trotz Krankheitsgefühl	17
2.6	Erfahrungsberichte Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung	21
2.7	Erfahrungsberichte Unternehmen	26
3	Perspektive Mitarbeitende	30
3.1	Meinen Arbeitsalltag gestalten	31
3.2	Mein täglicher Balanceakt	34
3.3	Meine Gedanken ordnen	37
3.4	Schritt für Schritt ins Handeln kommen	40
3.5	Mich wertschätzen	42
4	Perspektive Unternehmen	45
4.1	Führungskräfte	46
4.2	HR / Personaler*innen	49
4.3	Betriebliche Interessenvertretungen	52
4.4	Kolleg*innen	54
5	Netzwerke	57
5.1	Anlaufstellen für Mitarbeitende	58
5.2	Anlaufstellen für Unternehmen	61
5.3	Selbsthilfeverbände	64
6	Literaturverzeichnis	66
7	Anhang mit Arbeitsblättern	72

1

Das Projekt AmiChro



Mehr als ein Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland lebt mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung (Eurofound, 2019). Entsprechend der individuellen Umstände – zum Beispiel Krankheitsart, Krankheitsverlauf, Krankheitsphase und auch Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz – kann eine chronische Erkrankung (nahezu) keine oder aber sehr starke Auswirkungen auf den Arbeitsalltag haben. Bei manchen Erkrankungen treten fast nie oder nur zeitweise leichte Symptome auf, während diese bei anderen Erkrankungen in bestimmten Phasen sehr intensiv vorhanden sind und den Arbeitsalltag dementsprechend stark beeinflussen können (Jansen, 2022). Fest steht jedoch: Im Durchschnitt berichten Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung häufiger über gesundheitliche Beschwerden als Mitarbeitende ohne chronische Erkrankung (Schmidt & Schröder, 2010; Zok, 2008).

Damit verbunden ist oft eine wiederkehrende Abwägung: **Kann ich heute arbeiten oder sollte ich mich krankmelden?**

Fragen wie „Wann bin ich so krank, dass ich nicht mehr arbeitsfähig bin?“ oder „Bin ich noch gesund genug?“ begleiten viele Menschen mit chronischer Erkrankung durch ihren Berufsalltag. Dieser Entscheidungsprozess bildete einen Schwerpunkt des Forschungsprojekts **„AmiChro – Arbeiten mit chronischer Erkrankung“**.

Das Projekt hatte zum Ziel, Bedingungen zu identifizieren, die ein gesundheitsgerechtes und -förderliches Arbeiten ermöglichen – sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene. Untersucht wurde unter anderem,

- welche Auswirkungen chronische Erkrankungen im Arbeitsleben haben,
- welche Ressourcen Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung stärken,
- welche Motive und Umstände dazu führen, trotz gesundheitlicher Beschwerden zu arbeiten oder sich krankzumelden,
- wie Betroffene ihre persönliche Schwelle zwischen Arbeitsfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit setzen und
- wie diese Entscheidungen mit der wahrgenommenen Gesundheit und Leistungsfähigkeit zusammenhängen.

Von 2023 bis 2025 wurde das Projekt vom Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation (Prof. Dr. Mathilde Niehaus) der Universität zu Köln in Kooperation mit der BAG SELBSTHILFE e.V. durchgeführt und durch den BKK Dachverband gefördert.

Das Projekt war in mehrere Schritte unterteilt: Eine systematische Literaturrecherche, eine deutschlandweite Online-Befragung von Mitarbeitenden mit chronischer

Erkrankung sowie die Entwicklung einer Handlungshilfe für Unternehmen und Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung.

Teilnehmende und soziodemografische Merkmale

Insgesamt 1.175 Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung nahmen an der Online-Befragung teil. Die Gruppe war breit gefächert: Die Teilnehmenden waren zwischen 20 und 67 Jahre alt, im Durchschnitt 46 Jahre.

Der überwiegende Teil beschrieb sich als weiblich (79%), gefolgt von männlich (20%) sowie divers oder ohne Angabe (1%).

Bezüglich des Grades der Behinderung (GdB) gaben 44 Prozent einen GdB von 50 bis 100 an. Weitere 10 Prozent haben einen GdB von mindestens 30 und damit eine Gleichstellung. Bei 45 Prozent lag keine anerkannte Schwerbehinderung vor.

Rund die Hälfte der Befragten arbeitete in Vollzeit (52%), die andere in Teilzeit (48%). Etwa jede vierte Person hatte eine Führungsposition.

Die Ergebnisse aus der Literaturrecherche und der Befragung sind in die Entwicklung der Handlungshilfe eingeflossen und spiegeln die Expertise aus Wissenschaft, betrieblicher Praxis und gesundheitsbe-

zogener Selbsthilfe wider. Sie sollen Unternehmen wie auch Mitarbeitende dabei unterstützen, den Arbeitsalltag von Menschen mit chronischer Erkrankung nachhaltig zu verbessern.



Gut zu Wissen!

Hier finden Sie Zahlen, Daten und Fakten zu chronischen Erkrankungen, zu Behinderung und Schwerbehinderung sowie eine Einführung in das Thema Präsentismus, das Arbeiten trotz Krankheitsgefühl. Erfahrungsberichte bieten Good Practice-Beispiele aus dem Arbeitsalltag von Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung und von Führungskräften.

2.1 Chronische Erkrankungen

Hier erfahren Sie...

... dass circa ein Drittel im Erwerbsalter mit einer chronischen Erkrankung lebt.

... was chronische Erkrankungen sind.

Die Situation von Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung bedarf besonderer Aufmerksamkeit. Der Anteil von Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung ist groß: Ungefähr ein Drittel der Bevölkerung im Erwerbsalter hat eine chronische Erkrankung (Eurofound, 2019). Die Erwerbstätigenquote bei Menschen mit chronischer Erkrankung liegt in Deutschland bei rund 50 Prozent (BMAS, 2021). Chronische Erkrankungen lassen sich auf verschiedene Weise einteilen.

Chronische Erkrankungen sind insbesondere:

- **Chronische Kardiovaskuläre Erkrankungen**
(zum Beispiel Koronare Herzerkrankungen, Bluthochdruck, Herzinsuffizienz)
- **Chronische Atemwegserkrankungen**
(zum Beispiel Asthma, Bronchitis, Lungenerkrankungen)
- **Chronische Endokrine und Stoffwechselerkrankungen**
(zum Beispiel Diabetes mellitus, Hyperlipidämie, Hormonelle Erkrankungen, Adipositas)
- **Chronische Neurologische Erkrankungen**
(zum Beispiel Migräne, Parkinson, Epilepsie, Multiple Sklerose)
- **Chronische Muskuloskelettale Erkrankungen**
(zum Beispiel Arthrose, Rheumatoide Arthritis, Osteoporose, Rückenschmerzen, Muskuläre und Gelenkprobleme)
- **Chronische Psychische Erkrankungen**
(zum Beispiel Depression, Angststörungen, Schlafstörungen, Posttraumatische Belastungsstörungen)

- **Chronische Krebserkrankungen**
- **Chronische Gastrointestinale Erkrankungen**
(zum Beispiel Lebererkrankungen, chronisch-entzündliche Darmerkrankungen, Gastritis, Reizdarm, Nierenerkrankung)
- **Chronische Urogenitale Erkrankungen**
(zum Beispiel Harnwegsinfektionen, gynäkologische Erkrankungen, urologische Erkrankungen)
- **Chronische Hautkrankheiten** (zum Beispiel Ekzeme, Psoriasis)
- **Chronische Augenkrankheiten** (zum Beispiel Grauer Star)
- **Chronische Ohrenkrankheiten** (zum Beispiel Tinnitus)
- **Chronische Infektionskrankheiten** (zum Beispiel HIV, Hepatitis, Tuberkulose)

Chronische Erkrankungen in unserem Datensatz

An unserer Befragung haben Mitarbeitende mit verschiedenen chronischen Erkrankungen teilgenommen, insbesondere mit Stoffwechselerkrankungen, Muskel- und Gelenkerkrankungen, Magen-, Darm- und Lebererkrankungen sowie psychischen Erkrankungen. Auch Mehrfacherkrankungen waren im Rahmen der Befragung mitgemeint. Auf beides wurden die befragten Personen explizit hingewiesen.

Was bedeutet eigentlich chronische Erkrankung?

Chronische Erkrankungen begleiten die Betroffenen über sehr lange Zeiträume, oftmals ein Leben lang. Der Verlauf ist aber nicht immer gleichbleibend. Symptome und Beeinträchtigungen können mal stärker und mal schwächer auftreten.

Das wirkt sich auch auf die Fähigkeit aus, zur Arbeit gehen zu können.

Dem Projekt AmiChro wurde eine Definition von chronischer Erkrankung zugrunde gelegt, angelehnt an das Verständnis von Christa Scheidt-Nave (2010), Mirjam Dieckelmann et al. (2020) und des Australian Institute of Health and Welfare (2023).

Die Definition in Kürze:

Eine chronische Krankheit liegt immer dann vor, wenn es sich um ein langanhaltendes Gesundheitsproblem handelt, für das verschiedene Faktoren ursächlich sind, das regelmäßige Ärzt*innenbesuche erforderlich macht und aus dem unterschiedliche Krankheitsfolgen resultieren.

2.2 Behinderung und Schwerbehinderung

Hier erfahren Sie...

... wann eine chronische Erkrankung eine Behinderung darstellt.

... wie Behinderung/Schwerbehinderung definiert ist.

Chronische Erkrankungen bedeuten nicht automatisch eine Behinderung. Von einer Behinderung wird erst dann gesprochen, wenn Barrieren dazu führen, dass Menschen nicht gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Solche Barrieren können im Alltag, aber auch im Arbeitsleben entstehen.

Im Arbeitsleben können Barrieren beispielsweise folgende sein:

- Fehlende Barrierefreiheit am Arbeitsplatz (zum Beispiel technische Hilfsmittel, ergonomische Ausstattung, bauliche Zugänge)
- Organisatorische Hürden (zum Beispiel starre Arbeitszeitmodelle)
- Vorurteile und ablehnende Haltungen von Kolleg*innen oder Vorgesetzten

Damit Teilhabe gelingt, können Unternehmen, Personalverantwortliche und Führungskräfte, betriebliche Interessenvertretungen und Kolleg*innen viel beitragen. Entscheidend ist ein bewusstes, respektvolles Miteinander sowie die Bereitschaft, Arbeitsbedingungen barrierefrei und inklusiv zu gestalten.

Behinderung

Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) bildet die Grundlage für das moderne Verständnis von Behinderung.

Darauf aufbauend machen sowohl die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) als auch das Sozialgesetzbuch (SGB) IX deutlich: Menschen sind nicht an sich behindert, sondern sie werden durch äußere Barrieren in ihrer gleichberechtigten Teilhabe eingeschränkt (§ 2 Abs. 1 SGB IX).

Das SGB IX definiert Behinderung in § 2 Abs. 1 wie folgt:

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit Barrieren länger als sechs Monate an der gleichberechtigten Teilhabe hindern können.“

Zur besseren Einordnung sind hier kurze Erläuterungen zu den rechtlichen Grundlagen (SGB IX und UN-BRK) aufgeführt.

UN-BRK:

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist ein internationales Abkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Es soll ihre vollständige Teilhabe an der Gesellschaft sichern.

SGB IX:

Das Sozialgesetzbuch IX regelt in Deutschland seit 2001 die Rechte und Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Es enthält Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht).

Schwerbehinderung und Gleichstellung

In Deutschland gibt es die Möglichkeit, eine gesundheitliche Beeinträchtigung amtlich als Behinderung anerkennen zu lassen. Dafür stellt die zuständige Versorgungsverwaltung auf Antrag den Status der Schwerbehinderung fest. Für die Einordnung gibt es ein einheitliches Maß: den Grad der Behinderung (GdB). Der GdB wird in Stufen von 20 bis 100 festgestellt.

- Ab einem GdB von 50 gilt eine Person als schwerbehindert.
- Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 können im Arbeitskontext unter bestimmten Voraussetzungen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden.

Der GdB sagt nichts über die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus und ist unabhängig vom ausgeübten oder angestrebten Beruf. Mit der Anerkennung einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung sind besondere Rechte und Nachteilsausgleiche verbunden. Ausgeglichen werden Nachteile der Menschen mit Schwerbehinderung beispielsweise durch zusätzlichen Kündigungsschutz, Freistellung von Mehrarbeit oder Anspruch auf Hilfsmittel oder Förderleistungen zur (teilweisen) Überwindung von Barrieren und zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Interessant!

In unserer Studie gaben 44 Prozent der befragten Personen mit chronischer Erkrankung an, einen Schwerbehindertenstatus zu haben.

10 Prozent haben angegeben, dass sie schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

Zur Einordnung: Im dritten Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen (BMAS, 2021) wird berichtet, dass im Jahr 2017 in Deutschland rund 5,9 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen lebten. Von ihnen hatten 49 Prozent eine anerkannte Schwerbehinderung, also einen Grad der Behinderung ab 50.

2.3 Arbeiten mit chronischer Erkrankung

Hier erfahren Sie...

... dass Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung eine kontinuierliche körperliche und/oder psychische Belastung, sowie ein schwankendes akutes Krankheitsgefühl erleben.

... die Spannweite an möglicher Bedeutung der Arbeit für Betroffene: zwischen stabilisierendem Alltagsanker und zusätzlicher Belastung.

Chronische Erkrankungen sind für viele Erwerbstätige Realität. Ungefähr ein Drittel der Bevölkerung im Erwerbsalter hat eine chronische Erkrankung (Eurofound, 2019).

Daher ist anzunehmen, dass nahezu jedes Unternehmen, je nach Altersdurchschnitt und Branche, einen hohen Anteil von Mitarbeitenden mit chronischer Gesundheitsbeeinträchtigung beschäftigt.

Spannungsfeld Arbeit

Für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung stellt sich die zentrale Frage, wie sie ihre Arbeitsfähigkeit erhalten und gleichzeitig ihre Gesundheit schützen können. Hilfreich kann sein, die Erkrankung am Arbeitsplatz offenzulegen, um Anpassungen vornehmen zu können. Das ist oft mit Unsicherheit verbunden: Neben Sorgen vor Stigmatisierung bei Offenlegung spielen auch Unkenntnis über Rechte und Pflichten eine Rolle. Unternehmen stehen wiederum vor der Herausforderung, betriebliche Anforderungen mit individuellen Möglichkeiten in Einklang zu bringen. Mangelndes Wissen oder rechtliche Unsicherheiten können im ungünstigsten Fall zu Diskriminierung führen und die berufliche Teilhabe erheblich erschweren (Pärli & Naguib, 2012).

Ständige Belastung und akutes Krankheitsgefühl

Viele Betroffene erleben eine kontinuierliche körperliche und/oder psychische Belastung, da eine chronische Erkrankung beispielsweise mit einem reduzierten Energieniveau einhergehen kann – längeres Arbeiten am Stück kann schwerfallen, und bereits der Weg zur Arbeit kann (zu) viel Kraft kosten.

Das Krankheitsgefühl ist schwankend. Auf Phasen mit guter Belastbarkeit folgen Tage, an denen die Beschwerden deut-

lich stärker ausgeprägt sind. Besonders an Tagen mit einem akuten Krankheitsgefühl stehen Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung vor der anspruchsvollen Entscheidung: Arbeiten oder krankmelden? Informationen zu diesem komplexen Thema finden Sie in dem Kapitel „*Perspektive Mitarbeitende*“ ([Seite 30](#)).

Chancen und Herausforderungen

Arbeit ermöglicht Mitarbeitenden mehr als eine finanzielle Sicherheit. Sie strukturiert den Alltag, schafft soziale Kontakte, vermittelt Sinn und trägt zur Identitätsbildung bei (Paul et al., 2023). Für Menschen mit chronischer Erkrankung kann Erwerbsarbeit zudem Normalität, Ablenkung und gesellschaftliche Teilhabe schaffen. Gleichzeitig können Symptome wie Fatigue, Schmerzen oder psychische Belastungen den Arbeitsalltag erheblich erschweren.

Arbeit kann die Gesundheit gefährden und sie kann die Gesundheit fördern.

Bedeutung von Arbeit

In unserer Studie haben wir uns mit der Frage beschäftigt, welche Bedeutung Arbeit für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung haben kann. Dazu wurde in einem offenen Antwortfeld die persönliche Bedeutung von Arbeit für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung erfragt. Im Folgenden werden beispielhafte Aussagen aus der Befragung zitiert.

Ich arbeite eigentlich gerne und es macht Spaß, aber es bringt mich ständig an meine Grenzen.“

Arbeit gibt mir viel Kraft und Zuversicht, auch wenn ich häufig das Gefühl habe, dass ich mich doppelt wie gesunde Kolleg*innen beweisen muss, Überstunden mache und mich schwer krankmelden kann.“

Sie hat große Bedeutung, weil sie mich in der Gesellschaft verankert, von Krankheit ablenkt und das Selbstwertgefühl stärkt.“

Ich möchte die sozialen Kontakte zu den Arbeitskollegen sowie die Anerkennung, welche ich über die Arbeit erhalte, nicht missen. Die Arbeit lenkt mich von meiner Erkrankung ab und tut mir gut.“

Ich bin nur erschöpft und kaputt nach der Arbeit und kann nichts anderes tun als mich auszuruhen.“

Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung erleben Arbeit in einem Spannungsfeld – zwischen stabilisierendem Alltagsanker und zusätzlicher Belastung. Finanzielle Sorgen im Zusammenhang mit krankheitsbedingten Ausgaben – etwa für Medikamente oder Behandlungen – können ebenfalls belastend wirken. Darüber hinaus kann Arbeit als sinnstiftend emp-

funden werden, wenn sie gesellschaftlichen Nutzen hat, einem übergeordneten Ziel dient oder sozialen Status vermittelt (Niehaus & Baumann, 2016).

Je nach Arbeitsumfeld und individueller Situation wurden die Rahmenbedingungen und sozialen Kontakte auf der Arbeit als unterstützend oder als belastend bis hin zu diskriminierend beschrieben.

In den Kapiteln „*Mein täglicher Balanceakt*“ ([Seite 34](#)) und „*Meine Gedanken ordnen*“ ([Seite 37](#)) können Sie sich selbst reflektieren und Ihre eigene Entscheidung, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten oder nicht, abwägen.

2.4 Vorurteilen entgegentreten

Hier erfahren Sie...

... wie Vorurteile am Arbeitsplatz die soziale und berufliche Teilhabe erschweren.

... dass Vorurteile gegenüber Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung widerlegt werden können.

Vorurteile sind vereinfachende Bewertungen, mit deren Hilfe wir Menschen anhand weniger Merkmale (zum Beispiel Alter, Geschlecht, Herkunft) schnell und oft unbewusst bestimmten Gruppen zuordnen.

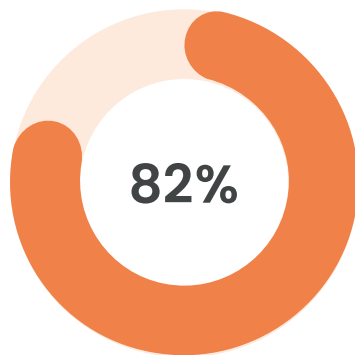
Diese Vereinfachung birgt Gefahren: Individuelle Unterschiede werden ausgeblendet oder als „Ausnahme der Regel“ abgestempelt. Werden solche Vorstellungen unreflektiert übernommen oder

gesellschaftlich verstärkt, verzerren sie die Wahrnehmung und können zu Diskriminierung führen.

Für die Betroffenen hat das weitreichende Folgen: Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung erleben, dass negative Vorurteile ihre soziale und berufliche Teilhabe erschweren, sie sind häufiger mit Schuldzuweisungen konfrontiert (Corrigan, 2004; van Brakel, 2006).

(Un)Sichtbarkeit chronischer Erkrankungen

Unsere Studienergebnisse zeigen: 82 Prozent der befragten Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung gaben an, eine (teilweise) nicht sichtbare Erkrankung zu haben. Beispiele für nicht sichtbare Erkrankungen sind etwa Stoffwechselerkrankungen, psychische oder neurologische Erkrankungen.



... der Teilnehmenden habe eine nicht sichtbare oder teilweise nicht sichtbare chronische Erkrankung

Das Bild zeigt sich auch international in Studien (Kelly & Mutebi, 2023). Wenn die Erkrankung nicht sichtbar ist, werden den Menschen häufig ihre Beeinträchtigungen nicht geglaubt (Khalafbeigi et al., 2023) und sie sehen sich Vorwürfen ausgesetzt, sie würden ihre Beschwerden nur vortäuschen oder übertreiben (Tillmann, 2016).

Dieses Vorurteil schadet somit vielen Menschen und erschwert die soziale und berufliche Teilhabe.

Leistungsfähigkeit bei der Arbeit

In der Arbeitswelt werden chronisch erkrankte Menschen häufig mit dem Vorurteil konfrontiert, weniger leistungsfähig zu sein. Eine Studie von Kurt Pärli und Tarek Naguib (2012) zeigt, dass Bewerbungen von Personen mit chronischer Erkrankung oft abgelehnt werden, da ihnen mangelnde Leistungsfähigkeit unterstellt wird.

Dieses Vorurteil schadet, denn chronisch krank zu sein, heißt auch leistungsfähig zu sein.



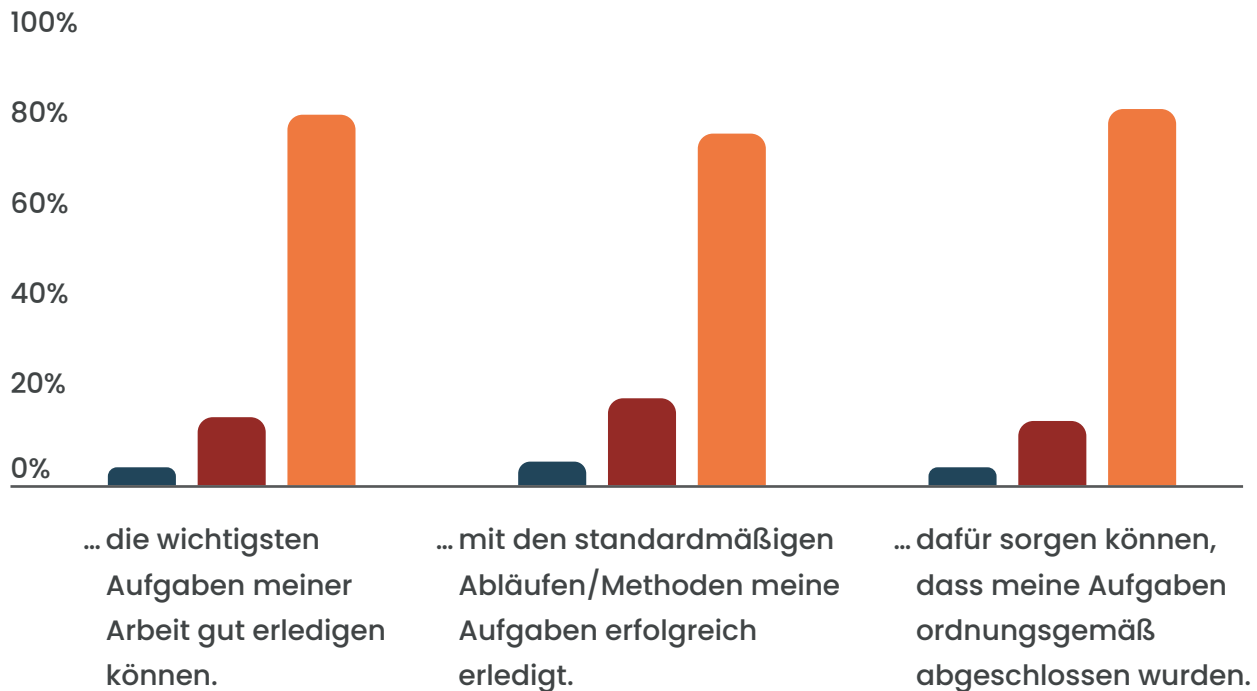
„Ich bin beruflich sehr erfolgreich, und dies ist ein wichtiger Teil meiner Identität.“

Zitat einer befragten Person

Unsere Ergebnisse zeigen ein klares Bild: Die meisten Teilnehmenden konnten im letzten Monat die wichtigsten Aufgaben (81,1%) sowie standardmäßige Abläufe (76,9%) oft oder sehr oft gut erledigen und haben oft oder sehr oft dafür gesorgt, dass ihre Aufgaben ordnungsgemäß abgeschlossen wurden (82,3%).

Im letzten Monat habe ich...

■ nie bis selten ■ manchmal ■ oft bis sehr oft



Abgebildet ist der jeweilige Anteil der Teilnehmenden, die auf die drei Aussagen zur Arbeitsleistung im vergangenen Monat mit "nie" bis "selten", "manchmal" und "oft" bis "sehr oft" geantwortet haben.

Ganz gleich, ob kleines Start-up oder großes Unternehmen – die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass dort Mitarbeitende mit nicht sichtbaren chronischen Erkrankungen als Kolleg*innen oder beispielsweise Personalverantwortliche tätig sind.

Die negativen Folgen von Vorurteilen sollten uns dazu bringen, unsere eigenen Vorstellungen zu reflektieren. Stereotype und Vorurteile sind zwar tief in uns verankert, aber veränderbar – wenn wir uns aktiv damit auseinandersetzen.

2.5 Arbeiten trotz Krankheitsgefühl

Hier erfahren Sie...

... dass Präsentismus bei Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung häufig vorkommt.

... wie komplex das Phänomen Präsentismus ist, das sich weder eindeutig als positiv noch negativ bewerten lässt.

Die Entscheidung, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten oder sich auszukurieren, fällt vielen Menschen schwer – sowohl emotional als auch praktisch. Fragen wie „Stecke ich andere an?“ oder „Wer übernimmt meine Aufgaben?“ stehen dabei im Vordergrund und erzeugen oft erheblichen Druck.

Der Begriff Präsentismus beschreibt das Verhalten, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten. Im Gegensatz dazu ist Absentismus das Fernbleiben und Abmelden von der Arbeit aus krankheitsbedingten oder anderen Gründen.

Für Mitarbeitende geht es nicht nur um das Pflichtgefühl, sondern auch um die Sorge vor negativen Konsequenzen. Wer möchte sich schon mit dem Vorwurf konfrontiert sehen, „blau zu machen“? Gleichzeitig kann Erholung entscheidend

für die eigene Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit sein.

Auch Unternehmen stehen in einem Spannungsfeld: Sie brauchen einen verlässlichen und effizienten Personaleinsatz. Gleichzeitig bringt Präsentismus aber auch finanzielle Risiken mit sich. Wenn Mitarbeitende trotz Krankheitsgefühl arbeiten, können sich Krankheitsverläufe verlängern, Fehler häufen und es besteht eine erhöhte Ansteckungsgefahr im Team.

Sowohl Präsentismus als auch Absentismus sind Herausforderungen im Umgang mit Krankheit am Arbeitsplatz. Beide Phänomene verursachen betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten. Es bedarf Sensibilisierung und gezielter Maßnahmen, um mit diesen Phänomenen im Arbeitsleben umzugehen. Die Forschung zeigt, dass

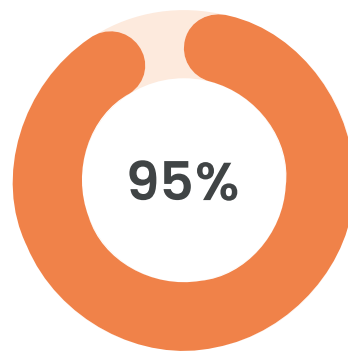
insbesondere Präsentismus, das Arbeiten trotz Krankheitsgefühl, langfristig mit schädlichen gesundheitlichen Konsequenzen für Mitarbeitende oder mit langandauernder Erschöpfung einhergeht und auch mit geringerer Produktivität bei erhöhter Fehlerquote (Dietz et al., 2025; Skagen & Collins, 2016).

Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung und Präsentismus

Viele Menschen fühlen sich bei akutem Krankheitsgefühl überfordert von der Frage: „Arbeiten– ja oder nein?“. Für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung stellt sich diese Frage häufiger, da Krankheitsgefühle zum Alltag gehören. Das zeigt auch eine Studie zu Präsentismus im Homeoffice (Niehaus & Schmitz, 2025).

Unsere Befragung bestätigt dieses Bild:

Wir haben Mitarbeitende mit chronischen Erkrankungen befragt. 95 Prozent der Mitarbeitenden, die sich im letzten Monat an mindestens einem Arbeitstag krank gefühlt haben, haben trotz Krankheitsgefühl gearbeitet. In der folgenden Abbildung werden diese Ergebnisse illustriert dargestellt. Die Werte unterstreichen die Relevanz des Themas im Arbeitsalltag von Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung.



... der Teilnehmenden, die sich im letzten Monat an min. einem Arbeitstag krank gefühlt haben, haben trotz Krankheitsgefühl gearbeitet.

Zum Vergleich: In einer repräsentativen Studie der Techniker Krankenkasse (TK) gaben 58,1 Prozent der Befragten an, dass sie zumindest gelegentlich zur Arbeit gehen, obwohl sie sich krank fühlen (Walter et al., 2022). Der deutlich höhere Wert in unserer Erhebung zeigt, dass Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung erheblich häufiger als die Allgemeinbevölkerung trotz Krankheitsgefühl arbeiten.

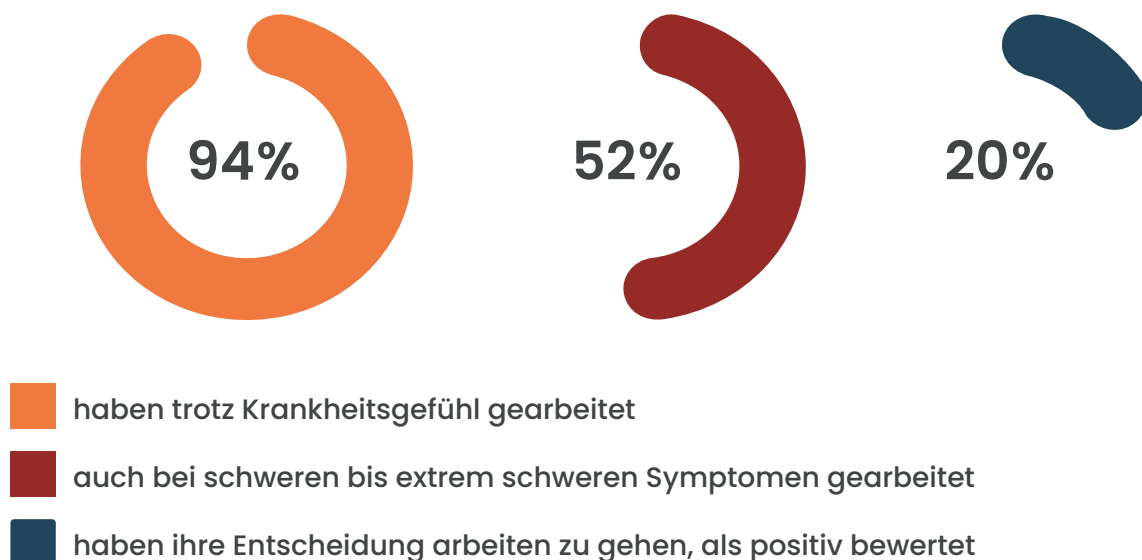
Präsentismus ist keine Randerscheinung, sondern für Einzelne, für die Arbeitsgruppe, für Personaler*innen und Führungskräfte und letztendlich für das gesamte Unternehmen relevant.

Führungskräfte mit chronischer Erkrankung und Präsentismus

Auch Führungskräfte mit chronischer Erkrankung stehen regelmäßig vor der Entscheidung, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten. Dazu liefert unsere Studie klare Hinweise: 94 Prozent der befragten Führungskräfte gaben an, im letzten Monat an

mindestens einem Tag trotz Krankheitsgefühl gearbeitet zu haben. 52 Prozent arbeiteten sogar trotz schwerer bis extrem schwerer Symptome. Rund ein Fünftel bewertete die Entscheidung, arbeiten zu gehen, als positiv.

Führungskräfte mit chronischer Erkrankung, die sich im letzten Monat an min. einem Arbeitstag krank gefühlt haben



Anzumerken ist, dass Forschungsarbeiten aber immer wieder vor mittelfristigen gesundheitlichen und leistungsbezogenen Folgen wie Leistungseinbußen durch Erschöpfung warnen.

Spannungsfeld Präsentismus

Präsentismus wird in der Forschung häufig als problematisches Phänomen betrachtet. Doch ist Präsentismus zwangsläufig negativ? Gerade für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung ist die Situation komplexer. Hier kann die Entscheidung,

trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten, auch Ausdruck von Ablenkung, Normalität oder sozialer Teilhabe sein. So beschreibt beispielsweise Bettina Hauge (2016), dass Menschen mit Krebserkrankung durch ihre Arbeit Zukunftsaussichten gewinnen können. Diese Idee verfolgt auch das Projekt „PRO*ACTIVE“ der Medizinischen Hochschule Hannover: Patient*innen mit Depressionen sollen in therapeutischer Begleitung davon profitieren, beruflich frühzeitig wieder einzusteigen (Götting, 2025).

Unsere Befragung macht deutlich: Präsentismus ist kein einheitliches Phänomen, sondern ein Spannungsfeld mit unterschiedlichen Motiven.

Im Folgenden sind die acht häufigsten Motive gelistet, die in unserer Studie Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung dazu motivieren, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten.

Ich habe im letzten Monat trotz Krankheitsgefühl gearbeitet, weil...

- 01.** ... ich wichtige Aufgaben und/ oder Termine zu erledigen hatte (70%).
- 02.** ... ich meine Kolleg*innen nicht zusätzlich belasten wollte (53,1%).
- 03.** ... ich entschlossen war, einfach weiter zu machen und nicht aufzugeben (51,2%).
- 04.** ... ich die Verantwortung, die ich habe, nicht einfach delegieren oder pausieren kann (50,6%).
- 05.** ... ich stärker sein wollte als meine Erkrankung (50,4%).
- 06.** ... ich zu viel zu tun hatte (44,5%).
- 07.** ... es geholfen hat, ein Gefühl von Normalität zu bewahren (42,8%).
- 08.** ... es keine Vertretung für mich gab (42,7%).

Die Entscheidung, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten, sollte individuell betrachtet werden. In dem Kapitel „**Perspektive Mitarbeitende**“ ([Seite 30](#)) finden Menschen mit chronischer Erkrankung Anregungen zur individuellen Entscheidungsfindung.

Die Auseinandersetzung mit Präsentismus betrifft nicht nur Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung. Die Frage „Arbeiten – ja oder nein?“ hat Folgen sowohl für die Mitarbeitenden selbst, als auch für Kolleg*innen, Führungskräfte, die Unternehmen und letztlich auch für die Gesellschaft.

2.6 Erfahrungsberichte Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung

Hier erfahren Sie...

- ... welche Erfahrungen Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung an ihrem Arbeitsplatz machen.
- ... wie die Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung gestaltet werden können.

Das Erleben einer chronischen Erkrankung im Arbeitsalltag kann sehr unterschiedlich aussehen und ist von verschiedenen individuellen Umständen geprägt. Im Folgenden geben Betroffene persönliche Einblicke in ihr individuelles Erleben. Sie schildern, welche Erfahrungen sie damit gemacht haben, als Person mit chroni-

scher Erkrankung in einem Angestelltenverhältnis zu sein und was das für ihren Alltag bedeutet – was herausfordert und wie ihre Arbeit sie stärkt. Es geht zudem um die Frage: Angenommen, ich wache morgens auf und fühle mich krank: Wie treffe ich die Entscheidung, mich krankzumelden oder trotz Beschwerden zu arbeiten?

**Ein inklusives Umfeld erlaubt es mir,
mich gleichwertig einzubringen.“**

**Katrin Böhnke,
MigräneLiga e.V. Deutschland**



Als chronisch erkrankter Mensch trage ich eine besondere Verantwortung für die Leistungsfähigkeit meines Körpers in Bezug auf meinen Beruf, und die kann an jedem neuen Tag sehr individuell sein.

Ich schaue mir zum Wochenstart an, welche To-Do's in den nächsten Tagen anstehen und überlege, welche ich davon bereits heute erledigen kann. Denn: schon morgen könnte ich ausfallen. Wenn ich dann in der Nacht oder morgens merke, dass ich nicht arbeiten kann, ist die Entscheidung nie leicht. Manchmal trifft sie die Erkrankung, wenn meine Einschränkungen zu stark sind. Manchmal kann ich abwägen: welche Termine sind wann? Kann ich etwas kürzen? Mich danach hinlegen? Ist jemand auf mich angewiesen?

Je mehr ich über meine Erkrankungen weiß, desto präziser erkenne ich nahende Ausfälle, kann mein Fehlen vorbereiten und mit dem Team kommunizieren. Das verstehe ich auch unter Inklusion: nicht ich muss mich nach Kräften anpassen, sondern die Umgebung ermöglicht es mir, gleichwertig mitzumachen.



Arbeiten mit chronischer Erkrankung stärkt mein Selbstwertgefühl, kann aber auch ungemein frustrieren.“

**Paul Fischer (Name geändert),
Multiple Sklerose Gesellschaft, Bundesverband e. V.**

Dass ich trotz chronischer Erkrankung Vollzeit arbeiten kann bedeutet mir viel, erfüllt mich mit Dankbarkeit, dass ich nicht schwerer betroffen bin, stärkt mein Selbstwertgefühl und lenkt auch ab. Oft führt es zu Kopfzerbrechen, wenn ich abwägen muss, ob ich wirklich arbeiten kann. Gut, dass ich einen verständnisvollen Chef und nette Kollegen habe. Obwohl es von betrieblicher Seite unkompliziert scheint, ist es mehr der innere Druck, möglichst 100 Prozent geben zu wollen. Wenn ich mich zur Arbeit zwingen und nach Feierabend nichts Anderes mehr schaffe, frustriert das ungemein.

Das Thema „Reha“ versuche ich leider zu verdrängen und erst gar nicht anzusprechen. Als chronisch Kranker sollte ich eigentlich mehr und regelmäßiger Therapieangebote wahrnehmen, um einer weiteren Verschlechterung meines Zustands entgegenzuwirken, was mir als Vollzeitbeschäftigter fast unmöglich scheint. Flexiblere Arbeitszeiten für chronisch Erkrankte wären hier von Vorteil.

**Nicht jeder Arbeitstag ist einfach,
aber am Ende wieder ein Grund,
dankbar zu sein.“**

**Tim Florian Frick,
Deutsche Myasthenie Gesellschaft e.V.**



Für mich ist die Arbeit eine Säule der Therapie meiner chronischen Erkrankung, die in keiner Leitlinie zu finden ist. Auch wenn ich meinem ursprünglichen Beruf als mitarbeitender Kfz-Technikermeister nicht mehr nachgehen kann, darf ich heute von einer anderen Stelle aus meine Kollegen im Kfz-Gewerbe unterstützen und sinnvolle Arbeiten leisten.

Gerade die Erfolgserlebnisse, neue Herausforderungen und die Kontinuität, die durch das Berufsleben in meiner Krankheit für Stabilität sorgen, schützen mich häufig vor emotionaler Überforderung. Dabei ist nicht jeder Arbeitstag einfach, aber am Ende wieder ein Grund, dankbar zu sein.

Wenn ich mir einen idealen Arbeitsplatz wünschen könnte, dann würde ich genau diesen wieder wählen. Allerdings wäre es schön, wenn seitens der Sozialversicherungen entbürokratisiert würde und mit den Fachärzten krankheitsindividuelle Lösungen gefunden werden könnten. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass der Arbeitgeber deutlich flexibler wäre als es gesetzliche Bestimmungen sind, beispielsweise in Phasen beruflicher Wiedereingliederung.

Es fällt mir schwer, mich krank zu melden; nicht aus Angst, sondern weil ich gelernt habe, Leistung über Wohlbefinden zu stellen.“



**Laura Ledamun,
Endometriose-Vereinigung Deutschland e.V.**

„Heute arbeiten: Ja oder Nein?“ Mein Verantwortungsgefühl sagt oft „Ja“, selbst wenn mein Körper „Nein“ schreit.

Erst mit meiner Endometriose-Diagnose habe ich angefangen, meine Beschwerden ernst zu nehmen, nicht nur Menstruationsschmerzen, sondern auch Erschöpfung oder mentale Überlastung.

Die Entscheidung, ob ich arbeite oder mich krankmelde, treffe ich nicht leichtfertig. Ich frage mich: Wie stark sind die Beschwerden? Sind sie körperlich oder psychisch? Stehen wichtige Termine an? Kann ich vertreten werden? Und: Schaffe ich den Tag ohne Schmerzmittel? Manchmal ist Homeoffice eine gute Zwischenlösung, etwa wenn ich merke, dass ich den Weg ins Büro nicht schaffe, aber von zu Hause aus arbeitsfähig bin. Diese Flexibilität hilft mir sehr.

Ich arbeite in der öffentlichen Verwaltung, also einem Bereich, der beim Thema Gesundheit am Arbeitsplatz ein Vorbild sein sollte. Mein direktes Arbeitsumfeld weiß von meiner Erkrankung, zeigt viel Verständnis und ermutigt mich, auf mich zu achten. Trotzdem fällt es mir schwer, mich krank zu melden; nicht aus Angst, sondern weil ich gelernt habe, Leistung über Wohlbefinden zu stellen. Offenheit im Team hilft, aber strukturell fehlt es oft an Raum für Frauengesundheit.

Als Vorstandsmitglied der Endometriose-Vereinigung und Co-Leiterin einer Selbsthilfegruppe setze ich mich aktiv dafür ein, die Erkrankung sichtbar zu machen und die Bedingungen für Betroffene zu verbessern, gerade auch im Arbeitsleben. Sichtbarkeit schafft Verständnis, und Verständnis ermöglicht Veränderung. Ich wünsche mir mehr Normalität im Umgang mit Krankheit und Arbeitgebende, die Offenheit als Stärke begreifen und nicht als Risiko.

2.7 Erfahrungsberichte Unternehmen

Hier erfahren Sie...

- ... welche Erfahrungen Unternehmensvertreter*innen mit Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung im Arbeitsalltag machen.
- ... wie eine gute Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung gelingen kann.

Im Folgenden geben Unternehmensvertreter*innen Einblicke, wie für sie eine gute Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung gelingt.

Sie berichten von positiven Erfahrungen und davon, was sie sich darüber hinaus für eine ideale Arbeitswelt wünschen würden.

Besonders wertvoll ist ein offener und vertrauensvoller Austausch.“

**Anja Raubinger, Geschäftsführerin
bei der van Acken Fundraising GmbH**



vanacken
Fundraising

Die Zusammenarbeit mit einer chronisch erkrankten Mitarbeiterin hat mir gezeigt, wie wertvoll ein offener und vertrauensvoller Austausch ist. Sie informiert mich regelmäßig über ihren Gesundheitszustand und ärztliche Empfehlungen. Gemeinsam sprechen wir über anstehende Reha-Maßnahmen und überlegen, wie wir diese gut integrieren können. Im Arbeitsalltag ist hilfreich, dass sie ihre Aufgaben weitgehend flexibel und selbstständig strukturieren kann. So lassen sich Pausen und Belastungsspitzen individuell anpassen. Allerdings liegt es auch in ihrer Verantwortung, in Phasen mit hoher Arbeitsbelastung ihre Grenzen zu kommunizieren.

Wenn ich mir eine ideale Zusammenarbeit wünschen darf, dann ist es genau dieses Miteinander: gegenseitiges Verständnis, offene Kommunikation und die Bereitschaft, gemeinsam Grenzen auszuloten und passende Lösungen zu finden. So entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem Leistungsfähigkeit und Gesundheit gleichermaßen Platz haben.

Entscheidend ist, einen Rahmen zu schaffen, der die gesundheitlichen Besonderheiten berücksichtigt und gleichzeitig zum Unternehmen passt – getragen von gegenseitiger Flexibilität. Es handelt sich nicht um eine Einbahnstraße. Es ist immer ein Geben und ein Nehmen.

Für einen (Wieder-)Einstieg eignen sich häufig Teilzeitmodelle mit teilweise neuen Aufgabenbereichen sowie eine neue Aufgabenverteilung im Team.“

**Gudrun Körkemeier-Schreiner,
gk - consulting:coaching**



Meine konkreten Erfahrungen mit Mitarbeitenden beziehen sich sowohl auf psychische wie auch physisch/psychische Erkrankungen (zum Beispiel Autoimmunerkrankungen, junge Schlaganfallpatienten, onkologische Erkrankungen).

Wichtig aus meiner Sicht: Jeder Fall ist individuell und die meisten Mitarbeitenden sind sehr bemüht, ihren beruflichen und privaten Alltag zu meistern. In persönlichen Gesprächen besprechen wir jeweils den (Wieder-)Einstieg. Dabei kommen sowohl Teilzeitmodelle mit teilweise neuen Aufgabenbereichen wie auch eine neue Aufgabenverteilung im Team zum Tragen. Letzteres erfordert viel Aufklärung gepaart mit allseitiger Aufrichtigkeit. Hier kann der Arbeitgeber – in der Regel vertreten durch HR Management/HR Business Partnering – eine sehr gute moderierende und balancierende Rolle übernehmen und Führungskräfte und ihre Teams professionell begleiten. Schön ist: Vielfach wachsen Einzelne wie das ganze Team an einem neuen Setting.

Die ideale Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden mit chronischen Erkrankungen ist durch beidseitige Offenheit, Aufrichtigkeit und dem echten Willen zur Leistung geprägt. So kann gemeinsam der beste Weg für Anerkennung und beruflichen Erfolg gefunden werden – aus meiner Erfahrung heraus eine wichtige Komponente mindestens für die psychische Gesundheit eines jeden Menschen und Mitarbeitenden.

Weitere engagierte Unternehmen

Weitere Beispiele für „Good Practice“ bietet der jährlich verliehene Rheuma-Preis. Mit dem Rheuma-Preis werden jedes Jahr Mitarbeitende mit Rheuma und ihre Arbeitgeber*innen ausgezeichnet, die gemeinsam Lösungen für die berufliche Teilhabe von Personen mit Rheuma gefunden haben.

Zu den ausgezeichneten Personen gehört Carlotta Wolke, Wirtschaftsingenieurin bei der VEPRONA GmbH (farmsaat-Gruppe), die trotz Erkrankung mittels Gleitzeit, bedarfsorientiertem mobilen Arbeiten, ergonomischen Arbeitsmitteln sowie ihrem ansteckenden Optimismus im Außendienst arbeiten kann. Unterstützend wirkt zudem ihr verständnisvolles Team.

Ebenfalls ausgezeichnet wurde Sabine Perone-Morina, Assistentin des Betriebsrats bei Vorwerk Services sowie Schwerbehindertenbeauftragte. Mit Hilfe von Gleitzeit zwischen 6 und 22 Uhr, Homeoffice, ergonomischen Hilfsmitteln und einem unterstützenden, offenen Arbeitsumfeld kann sie Therapie und Beruf vereinen. Ihr Engagement inspiriert andere Mitarbeitende.

Mehr Informationen dazu finden Sie unter rheumapreis.de.

3

Perspektive Mitarbeitende

Sie möchten sich als Mitarbeitende mit
chronischer Erkrankung mit Fragen zum
„Für und Wider“, trotz Krankheitsgefühl
zu arbeiten, befassen?

Hier finden Sie Informationen
und Reflexionsangebote.



3.1 Meinen Arbeitsalltag gestalten

Hier erfahren Sie...

... wichtige „Stellschrauben“ für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung: Anpassung von Arbeitsbedingungen, Sensibilisierung, Selbstfürsorge und individuelle Strategien.

... dass die Gestaltung eines inklusiven Arbeitsumfeldes das Mitwirken aller Akteure eines Unternehmens erfordert.

Den Arbeitsalltag mit chronischer Erkrankung zu gestalten, ist individuell und kann herausfordernd sein. Es braucht Wissen über eigene Möglichkeiten und Bedürfnisse – und gleichzeitig die Bereitschaft des Unternehmens, passende Rahmenbedingungen zu schaffen. Dieser Artikel bietet Denkanstöße und Beispiele aus unserer Studie, in der Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung ihre persönlichen Strategien zur Verbesserung ihres Arbeitsalltages geteilt haben.

Dabei ist uns wichtig zu betonen: Die Gestaltung eines gesundheitsförderlichen und inklusiven Arbeitsumfeldes ist keine alleinige Aufgabe der Mitarbeitenden. Für die Entwicklung eines gesundheitsförderlichen und inklusiven Arbeitsumfeldes spielen Führungskräfte, Kolleg*innen und

betriebliche Interessenvertretungen eine ebenso entscheidende Rolle. Informationen zu diesen Perspektiven finden Sie in dem Kapitel *„Perspektive Unternehmen“* (Seite 45).

Anpassung der Arbeitsbedingungen

„Mein Arbeitsplatz ist auf mich angepasst, dafür kam jemand von der BG [Berufsgenossenschaft] und hat verschiedene Sachen vorgestellt. Das fanden auch die anderen Kollegen gut, weil sie ihre Arbeitsplätze auch ergonomischer gestalten konnten.“
(Teilnehmer*in der Studie)

Individuelle Anpassungen der Arbeitsbedingungen unterstützen dabei, leistungsfähig zu sein und zu bleiben, sowie die eigene Erkrankung managen zu können (zum Beispiel für Erholungsphasen oder Arzttermine). Für Beratung und Umsetzung solcher Anpassungen können Sie sich beispielsweise an die Schwerbehindertenvertretung oder den Betriebs-/ Personalrat wenden. Auch gibt es unabhängig von Ihrem Unternehmen unterstützende Organisationen, die Sie beraten können (zum Beispiel Inklusionsamt, Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung EUTB).

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten kann entlasten – birgt aber auch Risiken. Für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung ermöglicht das Arbeiten von zu Hause weniger körperliche Belastung, Zeitgewinn durch wegfallende Arbeitswege und die Möglichkeit, Pausen flexibler an die eigenen Bedürfnisse anzupassen. Gleichzeitig besteht die Gefahr, trotz akutem Krankheitsgefühl zu arbeiten, beispielsweise „kurz die Mails zu checken“. Auch beim mobilen Arbeiten ist daher Feingefühl gefragt: Tut es mir heute gut – oder führt es zu Überlastung?

Sensibilisierung des Arbeitsumfelds

**„Ich kommuniziere (meistens) mit meinem Kleinteam, was aktuell geht und wobei ich mich eventuell zurücknehmen muss.“
(Teilnehmer*in der Studie)**

Eine klare Kommunikation kann Ihrem Arbeitsumfeld helfen, Ihre Erkrankung und damit einhergehende Belastung besser zu verstehen und Sie individuell zu unterstützen. Es ist jedoch wichtig, dass Sie sich wohlfühlen mit den Informationen, die Sie teilen. Sie müssen Ihre Diagnose nicht sagen. Bei der Frage, ob Sie Ihren Kolleg*innen von Ihrer chronischen Erkrankung erzählen oder nicht, kann Ihnen die Seite sag-ichs.de weiterhelfen.

Individuelle Strategien & Selbstfürsorge

„An Tagen, an denen ich mich gut fühle, mache ich das Wichtigste zuerst. An Tagen, an denen ich mich krank fühle, beginne ich mit der einfachsten Aufgabe.“

Selbst wenn ich an dem Tag wegen Konzentrationsschwierigkeiten nur einfache Aufgaben erledigen kann, ist das besser, als nichts zu schaffen oder an einer schwierigeren oder dringenden Aufgabe zu verzweifeln und zu scheitern.“

(Teilnehmer*in der Studie)

In unserer Studie haben Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung ihre individuellen Strategien beschrieben, wie sie ihren Arbeitsalltag gestalten, um eigene Grenzen zu berücksichtigen und Warnsignale ernst zu nehmen. Nutzen Sie unser Arbeitsblatt *„Meine Strategien zur Gestaltung des Arbeitsalltags“* (Seite 73), um die individuellen Strategien der Studienteilnehmer*innen für sich zu prüfen und eigene Strategien zu notieren. Vielleicht ist auch eine Beratung hilfreich, um Ihre persönlichen Strategien weiterzuentwickeln.

Regeneration & Pausen

Das Leben und Arbeiten mit einer chronischen Erkrankung kostet Energie. Wie beim Sport sind Regeneration und Pausen notwendig, um langfristig gesund und leistungsfähig zu bleiben. Die Länge sowie Gestaltung der Pause (aktiv vs. passiv) sollte sich dabei nach Ihrem individuellen Bedürfnis richten. Nach §4 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) haben Sie ein Recht auf Pausen und dürfen sich dies aktiv einfordern.

Die Entscheidung, ob Sie an einem bestimmten Tag trotz akutem Krankheitsgefühl arbeiten, ist komplex und höchst individuell. Sie hängt nicht nur von Ihrer eigenen Einstellung ab, sondern wird auch vom (Arbeits-)Umfeld beeinflusst. Hierzu finden Sie in den Kapiteln *„Arbeiten trotz Krankheitsgefühl“* (Seite 17), *„Mein täglicher Balanceakt“* (Seite 34), *„Meine Gedanken ordnen“* (Seite 37) sowie *„Schritt für Schritt ins Handeln kommen“* (Seite 40) weiterführende Informationen. Trotz der Komplexität der Entscheidung, ist es wichtig, die Selbstfürsorge zu priorisieren.

3.2 Mein täglicher Balanceakt

Hier erfahren Sie...

... dass es keine einfache Antwort auf die alltägliche Frage gibt, ob Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung trotz Krankheitsgefühl arbeiten gehen oder nicht.

... wie Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung die Entscheidung, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten (oder nicht), treffen.

Manchmal ist es gar nicht so einfach zu entscheiden, ob es für die eigene Gesundheit zuträglich ist, an einem bestimmten Tag zu arbeiten oder lieber nicht. Gerade, wenn Sie sich krank fühlen und schwanken, ob Ihnen Arbeit heute guttun oder Ihrer Gesundheit eher schaden würde, befinden Sie sich in einem schwierigen Abwägungsprozess. Der Begriff Präsentismus beschreibt das Verhalten, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten. Und dafür gibt es ganz unterschiedliche Gründe.

Diese Zitate von Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung zeigen beispielhaft auf, dass Arbeit guttun kann.

**„Meine Arbeit lässt mich meine chronische Krankheit oftmals vergessen. Ohne meine Arbeit würde es mir psychisch sehr viel schlechter gehen.“
(Teilnehmer*in der Studie)**

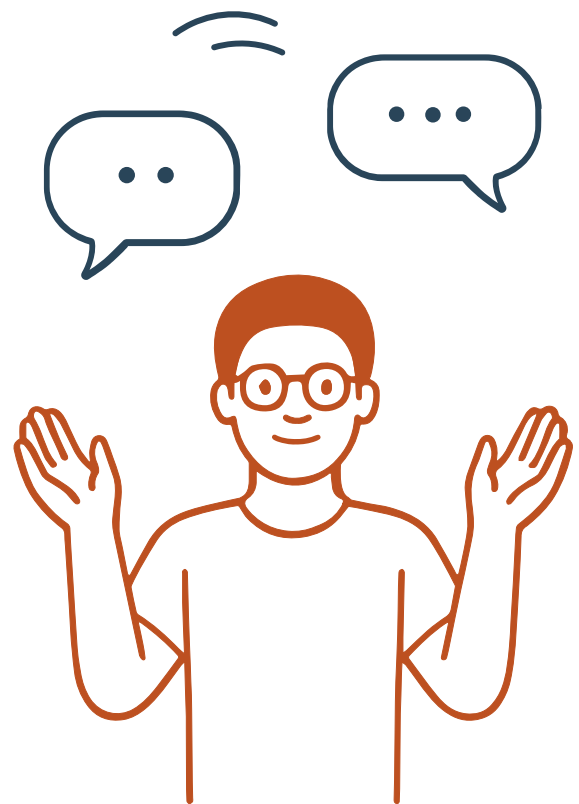
**„Meine Arbeit bedeutet mir viel, da ich glaube, dass es jedem Menschen besser geht, wenn er eine Verbindung zu seinen Fähigkeiten hat und diese auch nutzen und einbringen kann.“
(Teilnehmer*in der Studie)**

Gleichzeitig gibt es auch Gründe, sich dagegen zu entscheiden. Hier zeigt die Forschung, dass Präsentismus mit geringerer Produktivität, längeren Krankheitsverläufen und einem höheren Risiko für Burnout oder chronischen Beschwerden verbunden sein kann (Dietz et al., 2025; Schnabel, 2022; Skagen & Collins, 2016). Mehrere Teilnehmer*innen unserer Studie beschreiben, dass sich die Arbeit negativ auf die eigene Erkrankung auswirkt. Auch können ansteckende Erkrankungen die Gesundheit der Kolleg*innen gefährden.

Wie kommen Sie also zu einer Entscheidung, wenn Sie überlegen, ob Sie an einem Tag trotz Krankheitsgefühl arbeiten (oder nicht)? Sprechen Sie mit anderen Personen darüber, so bekommen Sie widersprüchliche Empfehlungen oder Anregungen. Auch wird es tatsächlich an manchen Tagen positiv für Ihre Gesundheit sein und an anderen eher negativ. So ist es ein tägliches „Für und Wider“, an einem bestimmten Tag trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten.

**„Ich bin nur erschöpft und kaputt nach der Arbeit und kann nichts anderes tun als mich auszuruhen.“
(Teilnehmer*in der Studie)**

**„Manchmal bedeutet Arbeit auch einfach nur Stress, der sich dann auch mal negativ auf meine Erkrankung auswirkt.“
(Teilnehmer*in der Studie)**



Wie entscheiden Mitarbeitende, ob sie trotz Krankheitsgefühl arbeiten?

Die Entscheidung ist situativ und individuell. In unserer Studie haben wir Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung gefragt: **„Woran machen Sie fest, ob Sie heute arbeiten oder sich krankmelden?“** Die Antworten bündeln sich zu verschiedenen Entscheidungswegen und Motiven. Folgend sind beispielhaft Aussagen dargestellt. Sie beschreiben, wie Menschen abwägen und welche Faktoren ihre Entscheidung prägen.

- **Medizinische Entscheidung** (Fieber/Ansteckung)
„Wenn ich Fieber habe, bleibe ich daheim.“
- **Funktionsgrenzen** (Konzentration, Schmerz, Mobilität, Fahrtüchtigkeit)
„Wenn ich mich nicht konzentrieren kann oder starke Schmerzen habe, melde ich mich krank.“
- **Arbeitsanforderungen und Verantwortung** (Termine, Deadlines, Vertretung)
„Ich möchte meine Kolleginnen nicht im Stich lassen.“
- **Flexibler Modus** (erst einmal versuchen und gegebenenfalls abbrechen, Homeoffice)
„Ausprobieren. Wenn es dann doch nicht geht, kann ich immer noch abbrechen.“
- **Ökonomie und Jobsicherheit** (finanzielle Zwänge)
„Ich habe keine Wahl ... ich muss arbeiten, Krankheit kostet Geld.“
- **Struktur und Entlastung** (Arbeit als Stabilisierung/Ablenkung)
„Die Arbeit lenkt ab, dann wird es besser.“

Wenn Sie die unterschiedlichen Beweggründe einmal durchgehen, können Sie überlegen, welche bei Ihnen eine Rolle spielen: Was führt bei Ihnen dazu, dass Sie an einem bestimmten Arbeitstag trotz Krankheitsgefühl arbeiten? Mit unserem Arbeitsblatt **„Mein täglicher Balanceakt“** ([Seite 74](#)) können Sie Ihren eigenen

Balanceakt reflektieren und eintragen, wie Sie von Personen aus Ihrem Umfeld in dieser Frage „beraten“ werden. Denn: Unser soziales Umfeld prägt unsere Entscheidungen. Und die Entscheidungen beeinflussen unser soziales Umfeld und natürlich Sie selbst.

Keine einfache Antwort

Ob Sie an einem bestimmten Tag trotz Krankheitsgefühl arbeiten, lässt sich nicht einfach beantworten. Es ist eine individuelle Entscheidung, die nur Sie selbst treffen können.

Wir möchten Sie dazu ermutigen, eine rundum stimmige Entscheidung zu treffen

und bieten daher in dem Kapitel „*Meine Gedanken ordnen*“ (Seite 37) weitere Impulse dazu. Beachten Sie dabei: Wenn Sie krankgeschrieben, sehr erschöpft oder ansteckend sind, sollten Sie auf jeden Fall zu Hause bleiben, um sich zu schützen und andere nicht zu gefährden.

3.3 Meine Gedanken ordnen

Hier erfahren Sie...

... dass Selbstreflexion dabei unterstützen kann, Entscheidungen zu Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheitsgefühl) bewusster zu treffen.

... konkrete Schritte, die dabei helfen können, Gedanken zu ordnen und Erlebtes zu reflektieren.

Menschen haben im Gegensatz zu anderen Lebewesen ein Bewusstsein von sich selbst und sind somit in der Lage, über sich selbst nachzudenken. Reflexion kann als bewusstes Nachdenken und Ordnen der Gedanken beschrieben werden. Selbstreflexion ermöglicht, persönliche

Stärken und Schwächen im Berufsalltag zu erkennen, emotionale Belastungen einzuordnen, aus Erfahrungen zu lernen und somit effektiver mit täglichen Herausforderungen umzugehen. Das Ordnen eigener Gedanken dient so der eigenen persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.

Es gibt jedoch auch ein zu viel des Guten: Ständiges Reflektieren und Grübeln kann negative Konsequenzen für das eigene Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit haben. Man kann zwischen ziellosem Grübeln und ergebnisorientierter Selbstreflexion unterscheiden.

Selbstreflexion und Präsentismus

Auch bei der Frage, ob Sie trotz Krankheitsgefühl arbeiten, lohnt sich Selbstreflexion. Wer sich mit den eigenen Beweggründen auseinandersetzt, das persönliche „Für und Wider“ abwägt und mögliche Auswirkungen berücksichtigt, kann eine stimmige Entscheidung im Sinne der eigenen Gesundheit treffen.

Meine eigenen Gedanken ordnen

Damit Selbstreflexion in Ihrem beruflichen Alltag hilfreich ist, braucht es einen klaren Rahmen. Feste Routinen zur Gedankenordnung müssen nicht lange dauern. Es können bereits reichen:

- ein Tagesrückblick von 2-5 Minuten
- oder ein Wochenrückblick von 5-10 Minuten.

Festgelegte Fragen können unterstützen:

- Wie ist es mir diese Woche gelungen, meine Gesundheit im Blick zu haben?
- Wie ging es mir dabei, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten?

Legen Sie einen festen Zeitpunkt fest, machen Sie sich eine Erinnerung, zum Beispiel im Handy, und wählen Sie einen passenden Ort. Zu Beginn benötigt das ein wenig Einübung, später wird es zur Gewohnheit und Sie werden sich automatisch solche Reflexionszeiten nehmen.

Auch konkrete Anlässe laden zur Selbstreflexion ein, beispielsweise Konflikte im Team, die Verschlechterung einer chronischen Erkrankung oder psychische Belastungen durch die Arbeit. Bei manchen Fragestellungen können auch ein Coaching oder eine Beratung eine gute Ergänzung sein.



Wir laden Sie hier dazu ein, sich mit Präsentismus, dem Arbeiten trotz Krankheitsgefühl, auseinanderzusetzen. Wie kann also eine ergebnisorientierte Selbstreflexion aussehen?

1. Schritt:

Eigene Gedankenwund Motive ordnen

In einem ersten Schritt ist es hilfreich, dass Sie sich mit Ihren Motiven beschäftigen, weswegen Sie sich dafür entscheiden, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten. Fragen Sie sich: Was treibt mich an? Was sind typische Gedanken, die ich mir dazu mache? Was ist mir besonders wichtig bei der Entscheidung, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten oder nicht zu arbeiten?

2. Schritt:

Konkrete Erfahrungen betrachten

Erinnern Sie sich an Situationen, in denen Sie trotz Krankheitsgefühl gearbeitet haben und fragen Sie sich: Wie habe ich mich danach gefühlt? Hat es mich länger erschöpft? War es gut für mich, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten oder eher nachteilig für meine Gesundheit?

3. Schritt:

Eigene Entscheidungshilfe entwickeln

Auf Basis Ihrer Auseinandersetzung mit typischen Beweggründen, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten und dazu, wie Sie sich danach gefühlt haben, können Sie Ihre Entscheidungskriterien ableiten.

Beispiele für solche „roten Linien“:

- Bei Ansteckungsgefahr arbeite ich nicht vor Ort, sondern ggf. von zu Hause.
- Bei leichteren Krankheitssymptomen (zum Beispiel Schnupfen) arbeite ich, bei schwereren (zum Beispiel Fieber) arbeite ich nicht.
- Ich entscheide je nach Situation: Wenn die Arbeit mir guttut und mich ablenkt, arbeite ich. Wenn sie Stress bedeutet, arbeite ich nicht.

Das Ordnen eigener Gedanken auf die „Tut-mir-gut-Liste“

Natürlich gibt es in unserer schnelllebigen Welt viele Gründe, die uns von einer Auseinandersetzung mit uns selbst abhalten: Zeitmangel, Gewohnheiten oder Angst vor unangenehmen Gefühlen (Weniger, 2024). Ein wertschätzender, wohlwollender Blick auf sich selbst fühlt sich hingegen besser an und unterstützt erwiesenermaßen auch Veränderungen (Neff, 2012). Das Ordnen eigener Gedanken muss also kein striktes „To-Do“ sein. Im besten Fall gehört es als Ressource auf die „Tut-mir-gut-Liste“.

Auf dem Arbeitsblatt „*Meine Gedanken ordnen*“ ([Seite 75](#)) haben Sie die Möglichkeit das Thema zu reflektieren und Ihre Gedanken dazu zu ordnen.

3.4 Schritt für Schritt ins Handeln kommen

Hier erfahren Sie...

... dass eine Entscheidung zu treffen noch nicht bedeutet, diese im Verhalten umzusetzen.

... dass Veränderungen Zeit und Energie erfordern – und Mitarbeitende dafür sowohl innere Stärke als auch aktive Selbstfürsorge benötigen.

Kennen Sie das auch: Sie haben sich einen bewussten Vorsatz gefasst, eine bewusste Entscheidung getroffen und dann, in einer konkreten Situation, fällt es Ihnen schwer, dieser Entscheidung treu zu bleiben und danach zu handeln? Das ist nur menschlich und wird in der Forschung Einstellungs-Verhaltens-Lücke (Sheeran & Webb, 2016) genannt.

Wir wissen, was gut für uns wäre und tun es trotzdem nicht. Beispiele gibt es viele:

- Sie wollen Ihre Vorgesetzte bitten, im Homeoffice arbeiten zu dürfen und verschieben es aber immer wieder?
- Sie haben sich vorgenommen, bei einem bestimmten Krankheitsgefühl nicht zu arbeiten und machen es dann doch?

Es gibt verschiedene Ursachen für die Einstellungs-Verhaltens-Lücke, vielleicht vergessen Sie Ihren Vorsatz oder es gibt Hindernisse, die Sie von der Umsetzung ablenken. In diesen Fällen können konkrete Pläne oder Erinnerungen unterstützen.

Neben diesen einfachen Begründungen und Lösungen kann jedoch auch etwas ganz anderes dahinterstecken:

- Vielleicht fehlt Ihnen die Energie, um ins Handeln zu kommen?
- Vielleicht haben Sie schon negative Diskriminierungen oder Barrieren erlebt und sind gehemmt, es wieder zu probieren?
- Oder, ganz einfach: Sie sind einfach noch nicht so weit?

Schritt für Schritt

Wenn Sie an die vielen Aufgaben, die Sie beruflich oder privat zu meistern haben, denken, ist wichtig, dass Sie sich vor Augen führen: Sie leisten sehr viel, jeden Tag!

Viele Veränderungen gehen auch nicht von heute auf morgen. Sie brauchen also einen langen Atem und immer wieder Energie, um dran zu bleiben.

Sich selbst stärken

Diese Hinweise und das Arbeitsblatt *„Schritt für Schritt ins Handeln kommen“ (Seite 77)* dienen Ihrer Unterstützung und Inspiration, wie Sie sich selbst stärken und einen langen Atem bewahren oder neue Energie schöpfen können.

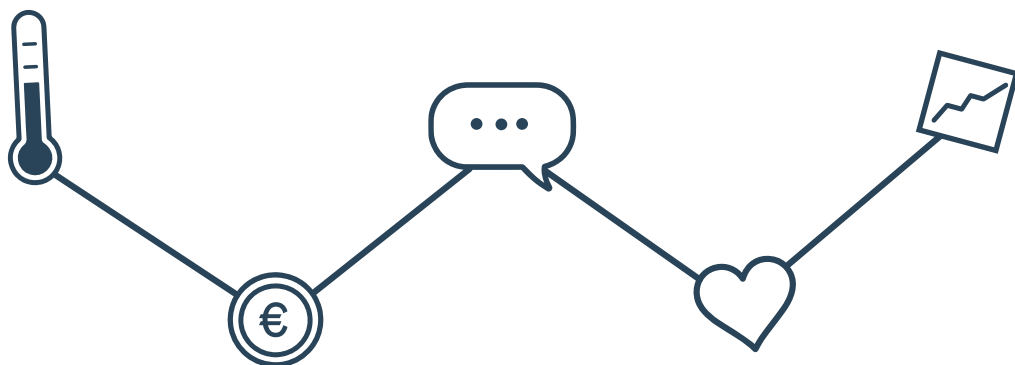
1. Selbstfürsorge ist der Prozess, sich um das eigene körperliche, psychische und soziale Wohlbefinden zu kümmern und (Arbeits-)Belastungen auszugleichen. Kümmern Sie sich gut um sich. Machen Sie zum Beispiel bewusst Pausen zur Regeneration, um Energie zu tanken.

2. Selbstmitgefühl ist die Fähigkeit, sich selbst in Momenten des Scheiterns, Leidens oder der Schwäche mit Freundlichkeit, Verständnis und Fürsorge zu begegnen. Diese Fähigkeit ist erlernbar und eine wichtige Energiequelle (Neff & Germer, 2019).

3. Unterstützer*innen erweitern:

Oft liegen Verbesserungen Ihres Arbeitsalltags nicht nur in Ihrer Hand. Dafür sind Unterstützer*innen wichtig. Und wenn etwas nicht so läuft, wie erhofft, sind wieder andere Unterstützer*innen gefragt. Bauen Sie sich Ihr Unterstützer*innennetzwerk auf. In dem Kapitel *„Netzwerke“ (Seite 57)* finden Sie Anlaufstellen und weitere Unterstützer*innen.

4. Erfolge sehen: Auch kleine Erfolge sind Erfolge. Auch wenn mal etwas nicht klappt wie erhofft, klopfen Sie sich selbst auf die Schulter: Sie haben es versucht! Sie leisten jeden Tag sehr viel, das muss gesehen und gewürdigt werden. Von anderen und auch von Ihnen selbst.



3.5 Mich wertschätzen

Hier erfahren Sie ...

... wie anspruchsvoll und kräftezehrend die tägliche Auseinandersetzung mit der eigenen Erkrankung sowie Arbeitssituation ist.

... dass es keine richtige oder falsche Entscheidung hinsichtlich der Frage „Heute Arbeiten?“ gibt – und sie letztendlich nur die betroffene Person treffen kann.

Leben und arbeiten mit einer chronischen Erkrankung bedeutet eine tägliche Herausforderung. Es kostet Energie, erfordert Flexibilität und immer wieder innere Stärke.

Nicht alles liegt in Ihrer Hand

Das Arbeitsumfeld hat einen großen Einfluss darauf, wie gut sich eine chronische Erkrankung und das Arbeitsleben vereinbaren lassen. Wertschätzung und Unterstützung durch Kolleg*innen oder Führungskräfte können entlasten und dazu beitragen, dass sich Erkrankung und Arbeit miteinander vereinbaren lassen.

Gleichzeitig erleben viele Menschen ein anderes Umfeld: Offenheit wird mit Skepsis beantwortet, abwertende Haltungen schwingen mit oder es entstehen reale Nachteile. In solchen Strukturen wächst der Druck und die Herausforderungen. Nicht, weil Mitarbeitende „zu sensibel“ sind, sondern weil das Umfeld wenig Raum für Offenheit und Flexibilität lässt.

Ihre Arbeitssituation wird durch äußere Umstände geprägt, die außerhalb Ihrer Kontrolle liegen. Diese Erkenntnis kann entlasten, weil sie den Druck nimmt, alles allein „schaffen“ zu müssen und gleichzeitig schmerzen, weil sie eigene Grenzen und fehlende Handlungsspielräume sichtbar macht.

Mitgefühl und Wertschätzung

Eine hilfreiche – wenn auch nicht allein ausreichende – Stellschraube stellt unser innerer Umgang mit uns selbst dar. Viele Menschen haben gelernt zu funktionieren und empfinden dies als Teil ihrer Identität. Die Diagnose einer chronischen Erkrankung trifft deshalb oft unerwartet und durchbricht dieses vertraute Muster. In dieser Situation kann Arbeit Halt geben, Normalität vermitteln und ablenken. Gleichzeitig entsteht leicht der Wunsch, „weiterzumachen wie vorher“. Das kann manchmal die eigenen Kräfte überbeanspruchen.

Es ist anspruchsvoll, die Signale von Körper und Psyche wahrzunehmen und zu akzeptieren. Manche spüren früh, wenn die Energie nachlässt, andere verdrängen Bedürfnisse, um den Alltag zu bewältigen. Oder nehmen eigene Grenzen wahr, sind aber nicht bereit, ihren Alltag danach anzupassen. Andere haben Angst vor Konsequenzen, sollten sie ihre Grenzen nach außen kommunizieren. Diese Reaktionen sind Ausdruck erlernter Erfahrungen, nicht persönlicher Schuld. Es ist sehr herausfordernd, einen inneren Umgang mit der Erkrankung zu entwickeln. Es ist okay, wenn Ihnen das nicht immer gelingt.

Nur Sie können entscheiden

„Diese Entscheidung zu treffen, gehe ich arbeiten oder nicht, ist unglaublich schwer und man hat, egal wie man sich entscheidet, immer das Gefühl, es war falsch.“

(Teilnehmer*in der Studie)

Auch wenn es sich falsch anfühlen kann, gibt es keine „richtige“ oder „falsche“ Entscheidung. Es ist enorm herausfordernd, energieintensiv und verdient Respekt,

- sich Tag für Tag neu entscheiden zu müssen,
- den eigenen Zustand abzugleichen mit den aktuellen Arbeitsbedingungen,
- abzuwiegen, was es heute zu priorisieren gilt und
- abzuwiegen wie die kurz- und langfristigen Konsequenzen aussehen werden.

Schätzen Sie sich selbst wert!

Es ist okay...

- ... sich mit der Entscheidung schwer zu tun.
- ... sich krank zu melden, auch wenn Kolleg*innen Mehrarbeit haben.
- ... Angst zu haben, offen über die Erkrankung zu sprechen.
- ... trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten, wenn es sich richtig anfühlt.
- ... eine Entscheidung zu treffen – und sie später anders zu bewerten.

Am Ende ist es Ihre persönliche und sehr individuelle Entscheidung. Nehmen Sie ernst, was Ihnen Ihr Körper, Ihre Psyche und Ihre innere Stimme heute sagen. Vertrauen Sie sich selbst.



Sie sind nicht allein!

„Diese Entscheidung zu treffen ist für alle chronisch Erkrankten, die ich kenne, eine unglaublich schwere Entscheidung, die ganz, ganz viele Einflüsse hat und wo es Mut braucht, die Entscheidung zu treffen.“
(Teilnehmer*in der Studie)

Viele Menschen mit chronischer Erkrankung kennen genau diese tägliche Herausforderung. Es gibt keine perfekte Lösung, keine „richtige“ Entscheidung. Ein Austausch mit anderen kann jedoch dabei helfen, neue Perspektiven und Ideen für sich zu entwickeln. Dazu finden Sie in den Kapiteln **„Selbsthilfeverbände“ (Seite 64)** sowie **„Anlaufstellen für Mitarbeitende“ (Seite 58)** mögliche neue Netzwerke.

4

Perspektive Unternehmen

Jede*r kann dazu beitragen, den Arbeitsalltag für Menschen mit chronischer Erkrankung zu verbessern.

Hier finden Sie Impulse für verschiedene Zielgruppen: Für Unternehmen und Führungskräfte, für Kolleg*innen, betriebliche Interessenvertretungen und Personaler*innen.



4.1 Führungskräfte

Hier erfahren Sie...

... wie Führungskräfte Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung wirksam unterstützen können: von sensibler Gesprächsführung über passgenaue Entlastungsmaßnahmen bis hin zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeit und Zusammenarbeit.

... woran Führungskräfte frühzeitig erkennen, dass Mitarbeitende Unterstützung benötigen: zum Beispiel an wiederkehrenden Erschöpfungsanzeichen, Verhaltensänderungen, Leistungsabfällen oder Signalen von Überforderung, die auf gesundheitliche Belastungen hinweisen.

Führungskräfte haben zahlreiche Aufgaben, stehen unter Zeitdruck und können natürlich auch selbst erkranken. Sie müssen Prioritäten setzen und können verständlicherweise nicht in allen Themen umfassend spezialisiert sein.

Dennoch haben Sie als Führungskraft durch Ihre Haltung, Ihr Verhalten und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen großen Einfluss auf Produktivität und Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden.

Der Umgang mit Krankheit prägt die Unternehmenskultur – im besten Fall stärkt sie Gesundheit und damit auch Leistungsfähigkeit. Dabei beeinflussen Sie selbst, ob Mitarbeitende sich trotz Krankheitsgefühl zur Arbeit entschließen oder auskurieren. Die Forschungsergebnisse von Niehaus und Schmitz (2025) zeigen, dass Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung viel häufiger vor der schwierigen Entscheidung stehen, ob sie trotz Krankheitsgefühl arbeiten. Hier ist daher besondere Aufmerksamkeit geboten.

Zwischen Für und Wider:

Arbeiten trotz Krankheitsgefühl

Manchmal kann Arbeit stabilisierend wirken – sie gibt Struktur, soziale Einbindung und Sinn. Das kann von den Betroffenen positiv erlebt werden. Zugleich birgt Arbeiten unter akuter Krankheit das Risiko, die Genesung zu verzögern und langfristig Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu schädigen. Führungskräfte tragen hier eine doppelte Verantwortung: Sie sind Vorbilder im Umgang mit der eigenen Gesundheit und gestalten zugleich das Spannungsfeld zwischen Fürsorge und Leistungsanforderungen.

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten von zu Hause kann Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung entlasten, da es körperliche Belastung reduziert, Zeitgewinn durch wegfallende Arbeitswege ermöglicht sowie Pausen flexibler und individueller an die eigenen Bedürfnisse angepasst werden können. Zugleich zeigt die Studie von Niehaus und Schmitz (2025), dass Homeoffice die Entscheidung, trotz Krankheitsgefühl von zu Hause zu arbeiten, begünstigt. Dies birgt die Gefahr, dass Mitarbeitende sich ►►

nicht erholen und keine Kräfte sammeln können. Hier braucht es eine besondere Fürsorge sowie Achtsamkeit gegenüber Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung, die hauptsächlich oder ausschließlich mobil arbeiten.

Woran können Führungskräfte erkennen, dass sie unterstützen sollten?

- Häufige kurzzeitige Ausfälle oder sichtbare Erschöpfungssymptome
- Rückzug aus Teamkontakten oder sinkende Leistungsfähigkeit
- Signale wie Überlastung, Überstunden trotz Krankheit oder das Bemühen „nicht aufzufallen“

Solche Anzeichen erfordern Gesprächsbereitschaft und Vertrauen. Als Führungskraft können Sie Ihren Mitarbeitenden in einer solchen Situation Gesprächsangebote machen.

Was Führungskräfte konkret tun können, für sich und für die Mitarbeitenden:

Vertrauen statt Kontrolle:

Schaffen Sie ein Klima, in dem Mitarbeitende ehrlich über ihr Befinden sprechen können, ohne Angst vor Nachteilen.

Achtsam nachfragen:

Fragen Sie mitfühlend, nicht wertend, beispielsweise „Wie geht es Ihnen heute, was würde Ihnen helfen?“

Selbstbestimmung respektieren:

Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung wissen oft, was ihnen guttut. Entscheiden Sie gemeinsam über entlastende Maßnahmen.

Gesundheit vor Leistung:

Vermitteln Sie klar, dass Erholung legitim und erwünscht ist. Sie fördern so langfristig Arbeitsfähigkeit und Vertrauen.

Ressourcen und Ansprechstellen

Führungskräfte müssen diese Herausforderungen nicht alleine tragen. Es gibt Ressourcen und Ansprechstellen im Unternehmen:

Der **Betriebsärztliche Dienst** berät vertraulich zu gesundheitlichen Belastungen und möglichen Anpassungen des Arbeitsplatzes. Hier kann auch der Arbeitsschutzbeauftragte unterstützen.

Die **Schwerbehindertenvertretung (SBV)** und Inklusionsbeauftragte sind Expert*innen bei Inklusionsfragen.

Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** unterstützt bei längerer Erkrankung und Wiedereinstieg.

Die **Personalabteilung** klärt arbeitsrechtliche und organisatorische Fragen.

Das **Gesundheitsmanagement** oder **Führungskräfte-Coachings** können dabei helfen, eine gesundheitsförderliche Führungskultur aufzubauen.

Gestalten statt reagieren

Ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld entsteht, wenn Präsenzkultur durch Vertrauenskultur ersetzt wird. Führungskräfte sind Gestalter*innen dieses Balanceakts. Indem sie Achtsamkeit, Offenheit und Flexibilität fördern, leisten sie einen entscheidenden Beitrag dazu, dass chronisch erkrankte Mitarbeitende ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit langfristig erhalten können. Achten Sie als Führungskraft auch auf Ihre Selbstfürsorge.

In dem Kapitel *„Anlaufstellen für Unternehmen“ (Seite 61)* finden Sie weitere Unterstützungsangebote für Unternehmen rund um das *„Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ (Seite 11)*.

4.2 HR / Personaler*innen

Hier erfahren Sie...

... wie HR / Personaler*innen Arbeitsgestaltung und Prozesse als zentrale Stellschrauben nutzen, um Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung zu unterstützen.

... wie Personalabteilungen durch Kooperationen, klare Zuständigkeiten und eine vertrauensvolle Kommunikationskultur ein gesundheitsförderliches und inklusives Arbeitsumfeld schaffen.

Personalabteilungen sind von zentraler Bedeutung in der Unterstützung von Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung. Eine inklusive Arbeitskultur entsteht nicht zufällig. HR (Human Resources, auf Deutsch: Personalwesen) gestaltet Strukturen, Prozesse und Netzwerke, die Mitarbeitende (mit chronischer Erkrankung) unterstützen und so die langfristige Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens sichern.

Indem Personalabteilungen Klarheit, Flexibilität und Vernetzung fördern, schaffen sie die Bedingungen dafür, dass individuelle Gesundheit und betriebliche Anforderungen miteinander vereinbar bleiben.

Personaler*innen berichten in einer Studie von Niehaus et al. (2023) darüber, welche Stellschrauben sie nutzen, um Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung erfolgreich zu unterstützen.



Stellschraube:

Arbeitsgestaltung ermöglichen

HR verwaltet den Rahmen, in dem Führungskräfte spezifische Lösungen entwickeln können.

Dazu gehören:

- Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle
- Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduktion
- Entwicklungsmöglichkeiten durch Weiterbildung
- Versetzungen oder Anpassungen von Aufgaben
- Ergonomische und technische Arbeitsplatzanpassungen

Gerade flexible Modelle – etwa mobiles Arbeiten – können entlasten, bergen aber auch das Risiko, dass Mitarbeitende häufiger trotz Krankheitsgefühl arbeiten. HR kann hier durch klare Regeln und gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen unterstützen.

Stellschraube:

Passende Prozesse gestalten

Zentrale HR-Aufgabe ist die Entwicklung von Verfahren, die sowohl gesetzlichen Anforderungen entsprechen als auch spezifische Bedarfe berücksichtigen.

Erfolgsfaktoren sind:

- Individualisierung von BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) und anderen Maßnahmen
- Mitarbeitendenzentrierung statt Standardlösungen
- frühzeitiger Einsatz von Präventionsangeboten
- Fokus auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Hierbei ist es wichtig, Situationen mitzudenken und zu ermöglichen, in denen Mitarbeitende zwischen Erholung und Arbeiten trotz Krankheitsgefühl abwägen können. Gut gestaltete und transparente Prozesse bieten Orientierung und Schutz.

Kooperation im Netzwerk

Ein funktionierendes Zusammenspiel verschiedener Akteur*innen ist entscheidend. HR koordiniert und verbindet: Wann kann der Betriebsärztliche Dienst unterstützen? Welche Rolle kann die Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebs-/Personalrat haben? Welche Aufgaben können die Arbeitssicherheit oder das Gesundheitsmanagement übernehmen? Braucht es unterstützende Leistungen durch die Inklusionsämter bzw. die Integrationsfachdienste? An welchen Stellen können die Krankenkassen bedeutsam sein?

Arbeitsschutz

Ziel des Arbeitsschutzes ist es, die Gesundheit aller Beschäftigten durch sichere und menschengerechte Arbeitsbedingungen zu erhalten. Dies ist im § 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) festgelegt. Eine gut organisierte Arbeitsschutzstruktur im Betrieb und Dienststelle sorgt dafür, dass Risiken insgesamt sinken. Dadurch werden für Mitarbeitende mit chronischen Erkrankungen oft weniger individuelle Sondermaßnahmen nötig, weil der Arbeitsplatz grundsätzlich gesundheitsförderlich gestaltet ist. Der Arbeitsschutz berücksichtigt explizit die Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen (§4 ArbSchG).

Offene und sichere

Kommunikationskultur fördern

Kommunikation über chronische Erkrankungen ist sensibel und erfordert klare Leitplanken.

HR unterstützt, indem es:

- Offenheit für gesundheitliche Themen stärkt
- regelmäßige, wertschätzende Gesprächsformate fördert
- Führungskräfte für sensible Kommunikation qualifiziert
- sicherstellt, dass keine unfreiwillige Offenlegung erfolgt

Eine vertrauensvolle Kommunikationskultur hilft auch dabei, dass Mitarbeitende frühzeitig signalisieren können, wenn Arbeiten trotz Krankheitsgefühl zur Belastung wird.

In dem Kapitel *„Anlaufstellen für Unternehmen“ (Seite 61)* finden Sie weitere Unterstützungsangebote für Unternehmen rund um das *„Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ (Seite 11)*.

4.3 Betriebliche Interessenvertretungen

Hier erfahren Sie...

... wie betriebliche Interessenvertretungen Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung durch Beratung, Vertraulichkeit und Prozessgestaltung unterstützen können.

... welche konkreten Ansatzpunkte betriebliche Interessenvertretungen haben, um Präsentismus, also Arbeiten trotz Krankheitsgefühl, zu reduzieren. Dazu gehören gesundheitsorientierte Betriebsvereinbarungen, Prävention, klare Kommunikationsregeln und die Stärkung eines wertschätzenden Teamklimas.

Betriebliche Interessenvertretungen sind Schwerbehindertenvertretungen (SBVen), Betriebs- bzw. Personalräte (BR/PR) sowie – in kirchlichen oder karitativen Einrichtungen – Mitarbeitendenvertretungen (MAV).

Der Hauptfokus der SBVen liegt auf der Förderung der Teilhabe schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen im Betrieb (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Die Vertrauenspersonen beraten Mitarbeitende zu ihren behinderungsbezogenen Anliegen und bauen durch persönliche Beratung zu den Mitarbeitenden Vertrauensverhältnisse auf (Heide & Niehaus, 2019).

BR/PR/MAV vertreten die Interessen aller Mitarbeitenden – unabhängig davon, ob sie eine Behinderung oder chronische Erkrankung haben. Durch diese unterschiedliche, aber sich ergänzende Ausrichtung kann im Zusammenspiel eine starke Allianz für Gesundheit, Teilhabe und Inklusion entstehen.



Gesundheit als gemeinsame Verantwortung

Ob Mitarbeitende trotz Krankheitsgefühl arbeiten oder sich krankmelden, hängt stark vom Arbeitsumfeld und von den Rahmenbedingungen im Unternehmen ab. Sowohl Kolleg*innen als auch Führungskräfte können dazu beitragen, dass Mitarbeitende sich nicht unter Druck fühlen und selbstbestimmt entscheiden.

SBV und BR/PR/MAV und die Fachkraft für Arbeitssicherheit sollten aktiv werden und Signale korrigieren, welche im Unternehmen die Anwesenheit und die Arbeitsleistung über die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeitenden stellen.

Klare Kommunikation – etwa in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Inklusionsvereinbarungen – schafft Sicherheit und macht sichtbar, welche Werte ein Unternehmen in Bezug auf Gesundheit und Krankheit vertritt (Niehaus et al., 2019).

Expertise und Vertrauen

Die SBV übernimmt eine besonders vertrauliche Beratungsrolle gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden (Heide & Niehaus, 2019). Gerade für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung ist Vertraulichkeit entscheidend. Wenn sie darauf vertrauen können, dass Informationen sensibel und datenschutzkonform behandelt werden, wächst

die Bereitschaft, über Belastungen zu sprechen und Unterstützung anzunehmen.

Ambivalenzen erkennen und ansprechen

Manchmal kann Arbeit stabilisierend wirken – sie gibt Struktur, soziale Einbindung und Sinn. Das kann von den Betroffenen positiv erlebt werden. Zugleich birgt Arbeiten unter akuter Krankheit das Risiko, die Genesung zu verzögern und langfristig die Gesundheit zu schädigen. In diesem Zusammenhang sollte auch der Homeoffice-Arbeitsplatz betrachtet werden: Für manche bietet dieser Flexibilität und Entlastung, für andere führt dieser eher zu Überforderung (Niehaus & Schmitz, 2025).

Als SBV und BR/PR/MAV können Sie solche Spannungen wahrnehmen und sie thematisieren mit Mitarbeitenden, Arbeitgeber*innen und beispielweise den Inklusionsbeauftragten.

Was können Sie konkret tun?

- Präventionsprozesse und Betriebliches Eingliederungsmanagement aktiv mitgestalten und zugänglich halten
- Vertraulichkeit sichern und Offenlegungsdruck vermeiden
- Klare Vertretungs- und Übergaberegeln fördern, um Überlastung im Team vorzubeugen

- Kommunikationsregeln verankern: Krankmeldungen respektieren, Genesungszeiten akzeptieren
- Weiterbildungen zu Gesundheitsförderung, Inklusion und Teilhabe fördern – gemeinsam mit Führungskräften und Kolleg*innen

4.4 Kolleg*innen

Hier erfahren Sie...

... wie Kolleg*innen das Wohlbefinden von Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung beeinflussen: Soziale Unterstützung kann entlasten, Sicherheit geben und Zugehörigkeit stärken, während unausgesprochene Erwartungen oder Teamnormen ungewollt Druck erzeugen und belastend wirken können.

... was Kolleg*innen konkret zu einer gesundheitsförderlichen Zusammenarbeit beitragen können: Belastungssignale wahrnehmen, offen und respektvoll kommunizieren, Krankmeldungen akzeptieren, flexibel unterstützen und durch klare Vertretungsregelungen Druck aus dem Team nehmen.

Sind Sie sich bewusst, dass Sie einen Einfluss auf die Gesundheit Ihrer Kolleg*innen haben? Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz haben großen Einfluss darauf, wie Mitarbeitende mit Krankheit umgehen. Ein zentrales Konzept ist dabei die soziale Unterstützung. Sie beschreibt den Rückhalt durch andere – sei es praktisch durch Hilfe im Alltag, emotional durch Verständnis oder strukturell durch Entlastung. For-

schung zeigt, dass soziale Unterstützung das psychische und körperliche Wohlbefinden stärkt und die negativen Folgen von Stress abmildern kann (Hermann, 2020).

Kolleg*innen spielen eine zentrale Rolle. Sie können Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung im Arbeitsalltag stärken, aber auch – häufig unbewusst – Druck erzeugen. Studien weisen darauf hin, dass ge-

nau diese Ambivalenz entscheidend dafür ist, ob Menschen trotz Krankheit arbeiten oder sich krankmelden (Munir et al., 2008; Nelson et al., 2016; Yusoff et al., 2021).

Unterstützung durch Kolleg*innen

Mitarbeitende fühlen sich respektiert und wertgeschätzt, wenn Kolleg*innen Verständnis zeigen und im Alltag entlasten. Dazu gehört etwa das flexible Einspringen bei kurzfristigen Engpässen oder kleine Anpassungen von Aufgaben an individuelle Bedürfnisse. Dies umfasst auch ein Verständnis für mögliche, mit einer chronischen Erkrankung einhergehende Herausforderungen (Jones & King, 2014; Santuzzi et al., 2019). Solche Formen der Unterstützung geben Sicherheit, fördern Zugehörigkeit und helfen, mit den zusätzlichen Belastungen besser umzugehen. Sie können zudem dazu beitragen, dass Mitarbeitende ihre Entscheidung, an einem bestimmten Tag zu arbeiten oder nicht, unabhängiger und gesünder treffen können.

Teamklima und Inklusion

Zugleich kann das soziale Umfeld das Arbeiten trotz Krankheitsgefühl auch begünstigen. Mitarbeitende entscheiden sich häufig in Abhängigkeit von Kolleg*innen dafür, krank zur Arbeit zu gehen, zum Beispiel, um niemanden im Team zusätzlich zu belasten. Besonders bei knappen

Deadlines oder engem Personalschlüssel entsteht schnell der Eindruck, dass die eigene Abwesenheit für die Kolleg*innen herausfordernd würde.

Hier spielt das Teamklima eine zentrale Rolle: Wenn es in einer Organisation als selbstverständlich gilt, trotz Krankheit zu erscheinen, wird Abwesenheit leicht als mangelndes Engagement interpretiert. Manche Mitarbeitende verschweigen ihre Erkrankung, um „keine Probleme zu machen“. Ein wertschätzendes Teamklima, das Zugehörigkeit ermöglicht und Offenheit nicht sanktioniert, erleichtert Betroffenen daher den gesundheitsgerechten Umgang mit Krankheit im Arbeitsalltag (Chakraverty et al., 2023).

Ambivalente Wirkung von Kolleg*innen

Die Rolle von Kolleg*innen ist damit zweischneidig: Einerseits stellen sie eine zentrale Ressource dar, indem sie Rückhalt geben und Aufgaben teilen. Andererseits können sie durch unausgesprochene Erwartungen oder implizite Normen auch den Druck erzeugen, krank arbeiten zu müssen. Ausschlaggebend ist ein wertschätzendes Teamklima, das gemeinsam von Kolleg*innen, Führungskräften und betrieblichen Interessenvertretungen gestaltet wird.

Unsere Ergebnisse

- Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung, die eine höhere Unterstützung durch Kolleg*innen wahrnehmen, erleben das Arbeiten trotz Krankheitsgefühl tendenziell eher als gesundheitsförderlich und stabilisierend.
- Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung, die eine geringe Unterstützung durch Kolleg*innen wahrnehmen, erleben das Arbeiten trotz Krankheitsgefühl tendenziell eher als gesundheitsschädlich und leistungsbeeinträchtigend.



Was Kolleg*innen konkret tun können

Als Kolleg*in haben Sie Einfluss darauf, wie Menschen mit chronischer Erkrankung ihre Arbeit erleben. Wichtig ist, aufmerksam zu sein und offen mit Belastungen umzugehen. Dazu gehören zum Beispiel: Signale wahrnehmen, wenn jemand überlastet wirkt oder krank erscheint, und Unterstützung anbieten. Krankmeldungen sollten respektiert und nicht infrage gestellt werden. Hilfreich ist es außerdem, wenn im Team klare Vertretungsregelungen bestehen, sodass niemand das Gefühl hat, andere im Stich zu lassen.

Wenn Kolleg*innen Rücksicht nehmen, offen miteinander sprechen und einander unterstützen, tragen sie entscheidend dazu bei, dass Arbeit für Menschen mit chronischer Erkrankung nicht zur zusätzlichen Belastung wird, sondern im besten Fall sogar eine Ressource bleibt.

5

Netzwerke

Hier finden Sie Anlaufstellen für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung und für Unternehmen. Selbsthilfeverbände finden hier weiterführende Anregungen zum Thema.



5.1 Anlaufstellen für Mitarbeitende

Hier erfahren Sie...

... welche Anlaufstellen und Unterstützer*innen für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung bestehen.

Mit einer chronischen Erkrankung den beruflichen Alltag zu gestalten, kann mit verschiedenen Herausforderungen verbunden sein. Manchmal sind Arbeitsbedingungen der eigenen Gesundheit und Leistungsfähigkeit nicht zuträglich. Hier finden Sie wichtige Anlauf- und Beratungsstellen zur Unterstützung.

Selbsthilfeverbände

Selbsthilfeverbände und -gruppen bieten Menschen mit chronischer Erkrankung Vernetzung, Beratung und krankheitsspezifische Informationen. Sie können eine wertvolle Ressource sein, um den Alltag mit einer chronischen Erkrankung zu bewältigen, Kraft zu schöpfen und neue Perspektiven zu entwickeln.

Die BAG SELBSTHILFE – Projektpartner im Projekt AmiChro – vertritt als Dachorganisation rund 120 Selbsthilfeverbände der Bereiche chronische Erkrankung und Behinderung sowie von Angehörigen.

Sie setzt sich politisch für die Belange sowie die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Menschen mit chronischer Erkrankung und Behinderung ein, organisiert Veranstaltungen und erarbeitet Sensibilisierungs- und Informationsmaterialien zu verschiedenen Themen.

Wenn Sie sich in der Selbsthilfe engagieren möchten oder auf der Suche nach einer Selbsthilfegruppe sind, finden Sie auf der Website der BAG SELBSTHILFE eine vollständige Liste der Mitgliedsverbände. Auf den Webseiten der einzelnen Selbsthilfeorganisationen erhalten Sie weitere Informationen – zum Beispiel die Erkrankung betreffend, zu Veranstaltungen, Selbsthilfegruppen in Ihrer Nähe oder einer Mitgliedschaft. ►►

Darüber hinaus kann Ihnen bei der Suche nach einer Selbsthilfegruppe auch die Datenbank der NAKOS weiterhelfen. Sie finden diese auf der Website der [NAKOS](#).

Im Unternehmen

Schwerbehindertenvertretungen

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden eines Betriebes oder einer Dienststelle und setzt sich für ihre Belange ein. Sie bietet Gespräche an, informiert über Rechte und kann bei Problemen vermittelnd tätig werden. Wichtig ist, dass sie dabei zur Verschwiegenheit verpflichtet ist – auch gegenüber Vorgesetzten oder der Personalabteilung.

Betriebs- oder Personalräte, Mitarbeitervertretung

Direkt am Arbeitsplatz können bei Belangen rund um die Themen Arbeit und Krankheit auch Betriebsräte (BR), Personalräte (PR) oder Mitarbeitervertretungen (MAV) einbezogen werden. Der BR, PR oder die MAV trägt Ihre Belange anschließend in die Führungsebene und vertritt dort Ihre Interessen. Das kann eine wertvolle Hilfestellung sein.

Betriebsärzt*innen

Innerbetrieblich können zudem Betriebsärzt*innen bei gesundheitlichen Belastungen weiterhelfen. Sie unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht, dürfen dem Arbeitgebenden gegenüber jedoch eine Einschätzung abgeben, ob eine Person für den Arbeitsplatz geeignet ist oder nicht. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Website des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werkärzte (VDBW).

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hat das Ziel, Arbeitnehmende, die längere Zeit arbeitsunfähig waren, bei einer möglichst frühen Wiederaufnahme ihrer Arbeit zu unterstützen.

Es sollen mögliche Gründe für die längere Arbeitsunfähigkeit identifiziert werden, sodass auf dieser Basis – sofern sinnvoll – Maßnahmen ergriffen werden können, die weiteren Fehlzeiten vorbeugen oder diese reduzieren.

Sozialversicherungsträger

Gesetzliche Krankenversicherung

Gesetzliche Krankenversicherungen fördern die berufliche Teilhabe sowie die langfristige Integration ihrer Versicherten in den Arbeitsmarkt beispielsweise durch eine Bezuschussung der Teilnahme an Präventionsprogrammen – etwa zum The-

ma Stressmanagement, Ernährung oder Bewegung. Mehr Informationen dazu finden Sie zum Beispiel auf der Website des GKV Spitzenverbands. Gesundheitsprävention und der Umgang mit Erkrankungen werden zudem über eine Förderung der Selbsthilfe (zum Beispiel von Selbsthilfeorganisationen) unterstützt.

Auch kann bei den gesetzlichen Krankenkassen eine medizinische Rehabilitation als Instrument zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit beantragt werden. Mehr Informationen dazu finden Sie ebenfalls auf der Website des GKV Spitzenverbands.

Deutsche Rentenversicherung

Auch die Deutsche Rentenversicherung ist Leistungsträger im Bereich Rehabilitation. Sie kann Leistungen zur beruflichen Teilhabe finanzieren. Mehr Informationen zu den verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten finden Sie auf der Website der Deutschen Rentenversicherung.

Bundesagentur für Arbeit

Darüber hinaus bietet die Bundesagentur für Arbeit (BA) Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen Unterstützungsmöglichkeiten. Es können beispielsweise finanzielle Hilfen beantragt oder eine Beratung zur beruflichen Rehabilitation in Anspruch genommen werden. Mehr Informationen dazu finden Sie auf der Website der BA.

Weitere Anlaufstellen

REHADAT

REHADAT steht Ihnen kostenlos als unabhängige Informationsplattform zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung zur Verfügung. Das Angebot umfasst Informationen über Hilfsmittel, Forschung, Statistiken, Literatur, Rechte, Bildung und vieles mehr.

Inklusionsämter

Inklusionsämter sind eine wichtige Anlaufstelle zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Sie haben das Ziel, die Integration von Menschen mit Schwerbehinderung zu unterstützen und helfen dabei sowohl Betroffenen als auch Arbeitgebenden. Weitere Informationen zur Arbeit von Inklusionsämtern finden Sie beispielsweise auf der Website der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e. V.

Online-Entscheidungshilfe Sag ich's

Sie haben eine nicht sichtbare chronische Erkrankung und überlegen, ob Sie diese am Arbeitsplatz offen kommunizieren möchten? Der vom Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation, Prof. Dr. Mathilde Niehaus, entwickelte, wissenschaftlich fundierte Online-Selbst-Test „Sag ich's“ kann Sie bei der Entscheidung unterstützen. Die Durchführung des Tests ist anonym. Sie finden ihn unter sag-ichs.de/start

Wohlfahrtsverbände

Wohlfahrtsverbände wie der Sozialverband Deutschland und der Sozialverband VdK Deutschland können Ihnen bei sozialrechtlichen Belangen rund um das Thema „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ weiterhelfen.

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

Die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) bietet Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen eine

Vielzahl kostenloser Beratungen zu den Themen Rehabilitation und Teilhabe an, mit dem Ziel, ihre Selbstbestimmung zu stärken und Inklusion zu fördern.

Gewerkschaften

Gewerkschaften vertreten die Interessen von Arbeitnehmenden. Dabei geht es vor allem um faire Arbeitsbedingungen, von denen unmittelbar auch die Gesundheit Mitarbeitender betroffen ist – beispielsweise die Einhaltung von Arbeitszeiten und Pausenregelungen ist hier zentral.

5.2 Anlaufstellen für Unternehmen

Hier erfahren Sie...

... welche Anlaufstellen und Unterstützer*innen für Unternehmen bestehen, um die Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung zu gestalten.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ lohnt sich

Eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ hilft Unternehmen, faire Arbeits-

bedingungen für alle zu schaffen. Durch passende Rahmenbedingungen können Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung ihren Beruf langfristig gut ausüben – das stärkt die Belegschaft, reduziert Fluktuation und wirkt vorbildlich nach außen.

Auch bei der Personalgewinnung sollten Menschen mit chronischer Erkrankung bewusst mitgedacht werden.

In Selbsthilfeverbänden liegen Wissen und Erfahrungen

Ein Austausch mit Selbsthilfeverbänden kann wertvolle Informationen und Impulse geben. Denn: In Selbsthilfeverbänden liegen umfangreiches Wissen sowie Erfahrungen rund um das Thema chronische Erkrankung. Gespräche mit Betroffenen können helfen, ihre Bedarfe zu verstehen und die eigenen Arbeitsbedingungen inklusiver zu gestalten. Es können Fragen geklärt werden wie:

- Welche Auswirkungen kann eine chronische Erkrankung auf das Arbeitsleben haben?
- Was brauchen Menschen mit chronischer Erkrankung, um gut arbeiten zu können?
- Und was ist für gleichberechtigtes Arbeiten eher hinderlich?

Ein Austausch mit Selbsthilfeverbänden ist darüber hinaus eine wertvolle Möglichkeit, um sich über verschiedene Krankheitsbilder zu informieren. Auf der Website der BAG SELBSTHILFE finden Sie unter „BAG SELBSTHILFE – Mitgliedsorganisationen“ eine vollständige Liste der Mitgliedsverbände. Auf den Webseiten der einzelnen Selbsthilfeorganisationen erhalten Sie

weitere Informationen zu den unterschiedlichen Krankheitsbildern und Ansprechpartner*innen.

Das Wissen um die verschiedenen Krankheiten kann ein Verständnis dafür fördern, was Betroffene im Arbeitsalltag brauchen. Die Recherche lohnt sich!

Informationen zu digitaler Barrierefreiheit

Digitale Barrierefreiheit ist ein entscheidender Baustein inklusiven Arbeitens. Die Website „Teilhabe 4.0“ informiert umfassend über den Mehrwert von digitaler Barrierefreiheit sowie über gesetzliche Verpflichtungen. Zudem haben Sie Zugriff auf ein kostenfreies Schulungsportal. Die Website ist unter www.teilhabe40.de abrufbar.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) kann von Unternehmen als bereits etablierte Struktur genutzt werden, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden nachhaltig zu fördern. Mögliche Vorteile sind eine erhöhte Produktivität, treue Mitarbeitende und reduzierte Krankheitsausfälle. Eine ausführliche Beschreibung des BGM und seiner Vorteile finden Sie auf der Website gesund.bund.de, wenn Sie im Suchfeld „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ eingeben.

Betriebsärzt*innen

Betriebsärzt*innen stehen Arbeitgebenden in Gesundheitsfragen beratend zur Seite. Beispielsweise geht es darum, dass sie arbeitsbezogene gesundheitliche Risiken vorbeugen, diese feststellen und behandeln. Auch sind Betriebsärzt*innen Ansprechpartner*innen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Deutsche gesetzliche Unfallversicherung

Die Deutsche gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bietet viele Informationen rund um das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Auf der Website der DGUV finden Sie zudem Informationen zur beruflichen Teilhabe.

Inklusionsämter und Integrationsfachdienste

Inklusionsämter haben das Ziel, die Integration von Menschen mit Schwerbehinderung zu unterstützen und beraten sowohl Betroffene als auch Arbeitgebende. Auch Integrationsfachdienste können Arbeitgebenden im Bereich beruflicher Integration von Menschen mit Behinderung weiterhelfen. Weitere Informationen zur Arbeit von Inklusionsämtern und Integrationsfachdiensten finden Sie beispielsweise auf der Website der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e. V.

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Ziel der einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) ist eine niedrighschwellige Beratung von Arbeitgebenden rund um die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Das Angebot ist kostenfrei. Weitere Informationen finden Sie beispielsweise auf der Website der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e. V.

Industrie- und Handelskammern

Darüber hinaus können auch Industrie- und Handelskammern (IHKs) für Unternehmen wertvolle Ansprechpartner sein. Sie bieten Beratung und Information zu verschiedenen Aspekten rund um das Thema Arbeit und Krankheit, beispielsweise zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Eine Übersicht aller IHKs finden Sie auf der Website der IHK.

Deutsche Rentenversicherung

Auch die Deutsche Rentenversicherung bietet Unternehmen Unterstützung. Das Angebot finden Sie auf der Website der Deutschen Rentenversicherung unter „Experten“.

5.3 Selbsthilfeverbände

Hier erfahren Sie...

... wie Selbsthilfe Sie als Mitarbeiter*in mit chronischer Erkrankung stärken kann.

... wie Sie als Selbsthilfeverband zum Thema „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ aktiv werden können.

Ressource Selbsthilfe

Gesundheitsbezogene Selbsthilfeverbände und -gruppen sind eine wertvolle Ressource für Menschen mit chronischer Erkrankung. Sie bieten einen geschützten Raum, in dem sich Menschen mit chronischer Erkrankung vertrauensvoll über ihre Erfahrungen austauschen können.

Dieser Erfahrungsaustausch ist häufig zugleich gegenseitige Unterstützung und kann dabei helfen, den eigenen Alltag zu erleichtern:

- Welche Erfahrungen haben andere Betroffene mit ihrer Erkrankung gemacht?
- Was hilft ihnen bei der Bewältigung ihrer Krankheit?
- Welche Unterstützungsangebote nehmen sie in Anspruch?
- Und wie erleichtern sie sich ihren Alltag?

Das Teilen von Wissen und Erfahrungen vermittelt das Gefühl, mit den eigenen Herausforderungen nicht allein zu sein.

Auch beim Thema „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ können Selbsthilfeverbände und -gruppen zur wichtigen Ressource werden. Es können sehr unterschiedliche Herausforderungen auftauchen, die jeweils verschiedene Lösungsansätze brauchen – angepasst etwa auf die Art und Schwere der Erkrankung, aber auch auf die jeweils individuellen Arbeitsbedingungen. In der Gruppe können konkrete Handlungs- und Lösungsstrategien miteinander geteilt werden, die den Arbeitsalltag einzelner Mitglieder spürbar und nachhaltig verbessern können.

Weitere wertvolle Informationen darüber, wie Selbsthilfeverbände funktionieren und welchen Mehrwert sie Betroffenen bieten, finden Sie unter gesund.bund.de/selbsthilfe.

Das können Sie als Verband tun

Selbsthilfeverbände haben vielfältige Möglichkeiten, im Bereich „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ aktiv zu werden. Eines der Themen, das im Alltag vieler Mitarbeitender mit chronischer Erkrankung immer wieder auftaucht, ist der Entscheidungsprozess, ob sie trotz Krankheitsgefühl arbeiten oder sich krankmelden sollten. Die gesundheitsbezogene Selbsthilfe kann das Thema in ihrer Arbeit aufgreifen und Raum für Austausch bieten.

Einige Beispiele, wie Sie als Verband aktiv werden können, finden Sie im Folgenden:

- Das Thema in Ihre Beratungsarbeit integrieren
- In Unternehmen als Multiplikator*in der Interessen Ihrer Mitglieder auftreten: Was brauchen meine Mitglieder, um gut arbeiten zu können? Und was bringen sie mit: welche Stärken und welche Ressourcen haben sie?

- Das Thema in Ihrer Selbsthilfegruppe als Gesprächsaufhänger nutzen
- Informationsmaterial erstellen
- Umfragen unter den eigenen Mitgliedern durchführen und die Ergebnisse entweder intern nutzen oder nach außen tragen: Was brauchen Ihre Mitglieder, um gut arbeiten zu können? Mit welchen Schwierigkeiten sind sie konfrontiert? Und welche Ressourcen und Stärken bringen sie mit?
- Sich durch Öffentlichkeitsarbeit für Sichtbarkeit des Themas einsetzen

Wenn Sie das Thema „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ in Ihrer Selbsthilfegruppe aufgreifen möchten, können Sie das Arbeitsblatt *„Gespräche zum Thema Arbeiten mit chronischer Erkrankung in der Selbsthilfegruppe“ (Seite 78)* nutzen, um einen Einstieg ins Thema zu finden.

Die Arbeit der BAG SELBSTHILFE

Informationen zur Arbeit der Selbsthilfe-Dachorganisation Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen (BAG SELBSTHILFE e.V.) finden Sie unter bag-selbsthilfe.de.

6

Literaturverzeichnis



Australian Institute of Health and Welfare (2023). Chronic disease Overview.
<https://www.aihw.gov.au/reports-data/health-conditions-disability-deaths/chronic-disease/overview>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2021). Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen – Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Chakraverthy, V., Zimmer, H. & Niehaus, M. (2023). Mittendrin oder nur dabei? Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 67(1), 44–58.
<https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000392>

Corrigan, P. W. (2004). How stigma interferes with mental health care. American Psychologist, 59(7), 614–625. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.7.614>

Dieckelmann, M., Güthlin, C. & Köhler, S. (2020). Chronisch krank sein in Deutschland. Zahlen, Fakten und Versorgungserfahrungen. Institut für Allgemeinmedizin der Goethe-Universität.

Dietz, C., Weigelt, O., Meyer, B. & Syrek, C. J. (2025). It's getting kind of heavy—Linking episodes of sickness presence to changes in fatigue over time. Journal of Occupational Health Psychology, 30(5), 309–330. <https://doi.org/10.1037/ocp0000411>

Eurofound (2019). How to respond to chronic health problems in the workplace? Publications Office of the European Union.
<https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/ef19008en.pdf>

Götting, T. (2025). Trotz Depressionen schnell zurück an den Arbeitsplatz. Medizinische Hochschule Hannover. <https://www.mhh.de/presse-news-detailansicht/trotz-depressionen-schnell-zurueck-an-den-arbeitsplatz>

Hauge, B. (2016). Re-designing the everyday; The use and perception of time among cancer patients combining work and treatment. Time & Society, 25, 193–212.
<https://doi.org/10.1177/0961463X15577255>

Heide, M. & Niehaus, M. (2019). Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion. WSI-Mitteilungen, 72(5), S. 358–364.

Hermann, C. (2020). Soziale Unterstützung. In M. A. Wirtz (Hrsg.), Lexikon der Psychologie (19. Aufl.). Hogrefe.

Jansen, A. (2022). Business as usual, Karrierebremse oder "Karriere-Killer": Der Einfluss chronischer Erkrankungen auf den Erwerbs- und Einkommensverlauf (IAQ-Report 2022/07). Universität Duisburg-Essen.

Jones, K. P. & King, E. B. (2014). Managing concealable stigmas at work: A review and multilevel model. Journal of Management, 40(5), 1466–1494.
<https://doi.org/10.1177/0149206313515518>

Kelly, R. & Mutebi, N. (2023). Invisible disabilities in education and employment (POSTnote No. 689). UK Parliament. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/POST-PN-0689/POST-PN-0689.pdf>

Khalafbeigi, M., Yazdani, F., Genis, F., Hess, K. Y. & Kirve, S. (2023). Invisibility and diagnosis stigma: disabling factors for female adults with myalgia encephalomyelitis (ME)/chronic fatigue syndrome (CFS) in a small-scale qualitative study in England. Irish Journal of Occupational Therapy, 51(2), 52–59.
<https://doi.org/10.1108/IJOT-08-2022-0032>

Munir, F., Yarker, J. & Haslam, C. (2008). Sickness absence management: Encouraging attendance or „risk-taking“ presenteeism in employees with chronic illness? Disability and Rehabilitation, 30(19), 1461–1472.

Neff K. (2012). Selbstmitgefühl. Wie wir uns mit unseren Schwächen versöhnen und uns selbst der beste Freund werden. Kailash.

Neff, K. & Germer, C. (2019). Selbstmitgefühl – Das Übungsbuch: Ein bewährter Weg zu Selbstakzeptanz, innerer Stärke und Freundschaft mit sich selbst. Arbor.

Nelson, C. C., Shaw, W. & Robertson, M. (2016). Supervisors and presenteeism: How do supervisors accommodate and support skilled workers with chronic health concerns? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 28(4), 209–223.

<https://doi.org/10.1007/s10672-015-9275-4>

Niehaus, M. & Baumann, A. (2016). Arbeit, Beruf. In M. Dederich, I. Beck, G. Antor, U. Bleidick (Hrsg.). *Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis* (S.234–237). Verlag W. Kohlhammer.

Niehaus, M., Heide, M. & Glatz, A. (2019). Von Anfang an zusammen – Handlungsleitfaden für Schwerbehindertenvertretungen in Netzwerken (Mitbestimmungspraxis Nr. 22). Hans-Böckler-Stiftung.

https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007153

Niehaus, M., Schmitz, H. & Siegert, H. (2023). Gekommen, um zu bleiben. *Personalmagazin*, 3, 46–49

Niehaus, M. & Schmitz, H. (2025). Krank zur Arbeit? – Wie Beschäftigte im Homeoffice entscheiden. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 3.

<https://wirtschaftspsychologie-aktuell.de/magazin/personal/krank-zur-arbeit-wie-beschaeftigte-im-homeoffice-entscheiden>

Pärli, K. & Naguib, T. (2012). Schutz vor Benachteiligung aufgrund chronischer Krankheit. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_schutz_vor_benachteilig_aufgrund_chronischer_krankheit.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Paul, K. I., Scholl, H., Moser, K., Zechmann, A. & Batinic, B. (2023). Employment status, psychological needs, and mental health: Meta-analytic findings concerning the latent deprivation model. *Frontiers in psychology*, 14, 1017358.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1017358>

Santuzzi, A. M., Waltz, P. R., Finkelstein, L. M. & Rupp, D. E. (2014). Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 204–219. <https://doi.org/10.1111/iops.12134>

Scheidt-Nave, C. (2010). Chronische Erkrankungen – Epidemiologische Entwicklung und die Bedeutung für die Öffentliche Gesundheit. Public Health Forum, 18(1), 2–4.
<https://doi.org/10.1016/j.phf.2009.12.002>

Schmidt, J. & Schröder, H. (2010). Präsentismus – Krank zur Arbeit aus Angst vor Arbeitsplatzverlust. In B. Badura, J. Klose, K. Macco & H. Schröder (Hrsg.), Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern (S. 93–100). Springer Berlin Heidelberg.

Schnabel, C. (2022). Presenteeism at the workplace (IZA World of Labor 495).
<https://wol.iza.org/articles/presenteeism-at-the-workplace/long>

Sheeran, P. & Webb, T. L. (2016). The Intention–Behavior Gap. Social and Personality Psychology Compass, 10(9), 503–5011.
<https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/spc3.12265>

Skagen, K. & Collins, A. M. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: a systematic review. Social Science & Medicine, 161, 169–177. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.005>

Tillmann, C. E. (2016). Soziale und gesellschaftliche Risiken und Nebenwirkungen einer seltenen chronischen Krankheit. Tectum Wissenschaftsverlag.

van Brakel, W. H. (2006). Measuring health-related stigma—A literature review. Psychology, Health & Medicine, 11(3), 307–334. <https://doi.org/10.1080/13548500600595160>

Walter, U. N., Beer, M., Hopf, M. V., Möller, M., Grobe, T. G. & Bessel, S. (2022). Dossier 2022 – Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt: Datenanalyse und aktuelle Studienlage. Techniker Krankenkasse.

Weniger, M. (2024). Selbstmanagement: Selbstreflexion – Schlüssel zu mehr Kompetenz und weniger Stress. Deutsches Ärzteblatt.
<https://www.aerzteblatt.de/archiv/selbstmanagement-selbstreflexion-schluessel-zu-mehr-kompetenz-und-weniger-stress-8f790cc4-186d-4e4c-a25e-473bff1915a6>

Yusoff, H. M., Sobri, H. N. M. & Sundaram, V. (2021). Health behavior and presenteeism among employees with chronic health conditions. American Journal of Health Behavior, 45(6), 1016–1030. <https://doi.org/10.5993/AJHB.45.6.6>

Zok, K. (2008). Krank zur Arbeit: Einstellungen und Verhalten von Frauen und Männern beim Umgang mit Krankheit am Arbeitsplatz. In B. Badura, H. Schröder & C. Vetter (Hrsg.), Arbeit, Geschlecht und Gesundheit: Geschlechteraspekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement (S. 121–144). Springer Berlin Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-540-72544-2_8

7

Anhang mit Arbeitsblättern



Meine Strategien zur Gestaltung des Arbeitsalltags

Mit diesem Arbeitsblatt können Sie sich mit Ihren individuellen Strategien zur Gestaltung Ihres Arbeitsalltags befassen.

In welchen konkreten Situationen ist es Ihnen gelungen, Ihren Arbeitsalltag trotz gesundheitlicher Herausforderungen gut zu meistern, Ihre Arbeit und Ihre chronische Erkrankung zu vereinbaren? Wie haben Sie das konkret gemacht? Aus dieser Überlegung können Sie Ihre Strategien ableiten und nun bewusster einsetzen.

Die Teilnehmer*innen der Studie haben folgende Strategien genannt:

- Grenzen setzen und diese einhalten
- Pacing (Energiemanagement bzw. Energieeinteilung)
- Atemübungen, Meditation
- Pausen (zum Beispiel allein, Pausenzeit erhöhen)
- Ruhe (zum Beispiel durch Noise Cancelling Kopfhörer, kleines Büro)
- Rückzugsorte
- Ausklappbare Matratze im Büro zum Hinlegen
- Priorisierung von Aufgaben
- Bequeme Arbeitsbedingungen im Homeoffice
- Bewegung (zum Beispiel kleiner Spaziergang, Dehnen)
- Arbeitszeit reduzieren, anders aufteilen

Welche Strategien möchte ich (weiter) nutzen bzw. für mich ausbauen?

Mein täglicher Balanceakt

Menschen werden von ihrem sozialen Umfeld beeinflusst. Wir möchten Sie unterstützen, sich einen Überblick zu verschaffen: Wer „zieht“ Sie in die eine oder andere Richtung – trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten (oder nicht)? Vielleicht haben Sie eine Idee, was Ihr Partner sagen würde oder eine bestimmte Freundin, ob Sie trotz Krankheitsgefühl arbeiten sollten und warum? Bitte beachten Sie, dass hierbei Ihre subjektiven Annahmen zu Personen in Ihrem Umfeld entscheidend sind, denn das beeinflusst Ihre Entscheidung.

1. Markieren Sie ein „**X**“ an der Stelle auf dem Kontinuum, an der Sie sich meist befinden und schreiben Ihren Namen dazu. Wenn Sie vor der Entscheidung stehen, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten: Wo stehen Sie typischerweise auf diesem Kontinuum?
2. Markieren Sie weitere „**X**“ für Personen (zum Beispiel Partner*in, Chef*in, Kolleg*in), die Sie bei der Entscheidung beeinflussen. In welche Richtung „ziehen“ sie, eher in Richtung „Arbeiten **trotz** Krankheitsgefühl“ oder eher „**Nicht** Arbeiten mit Krankheitsgefühl“? Welche Meinung/Ansicht vertreten sie typischerweise? Schreiben Sie jeweils den Namen zu dem „**X**“ und eine kleine Notiz, was die Person vielleicht zu Ihnen sagen könnte, zum Beispiel: „Arbeiten macht dich zufrieden!“ oder „Deine Gesundheit ist das Wichtigste.“
3. Abschließend können Sie sich noch einmal neu positionieren:
Wenn Sie die verschiedenen Personen bewusst einbezogen haben, wo stehen Sie nun, am Ende dieser Übung? Bitte beachten Sie, dass sich Ihre Position auf dem Kontinuum immer wieder verändern kann. Die Übung dient dem Überblick und der Reflexion zum jetzigen Zeitpunkt.

Arbeiten trotz Krankheitsgefühl	Nicht arbeiten mit Krankheitsgefühl

Meine Gedanken ordnen

Mit diesem Arbeitsblatt können Sie Ihre Gedanken ordnen in Bezug darauf, ob Sie an einem bestimmten Tag trotz Krankheitsgefühl arbeiten oder nicht.

Stellen Sie sich folgende Fragen:

Wie entscheide ich, ob ich an einem bestimmten Tag trotz Krankheitsgefühl arbeite?

Was sind meine typischen Überlegungen?

Was beziehe ich in die Entscheidung ein?

Mache ich mir dabei eher Sorgen um meine Arbeit oder um meine Gesundheit?

Wie leicht gelingt es mir, diese Entscheidung zu treffen?

Wie habe ich mich die letzten Male nach dieser Entscheidung gefühlt?

Was habe ich aus diesen Erfahrungen gelernt?

Meine Gedanken ordnen: „Arbeiten – ja oder nein?“

Hier können Sie für sich als persönliche Entscheidungshilfe „rote Linien“ definieren.

Bei welchen Symptomen und in welchen Situationen gehen Sie (nicht) arbeiten?

Ich gehe **trotz** Krankheitsgefühl
arbeiten, wenn...:

Ich gehe bei einem Krankheitsgefühl
nicht arbeiten, wenn...:

Schritt für Schritt ins Handeln kommen

Mit diesem Arbeitsblatt können Sie Stärken, Energiequellen und Unterstützer*innen sammeln, die Ihnen dabei helfen, Belastungen auszugleichen und aktiv etwas zu verändern.

Zur Veranschaulichung dient eine symbolische Waage: Auf der einen Seite liegt eine „schwere Last“, auf der anderen sammeln Sie alles, was Ihnen hilft, das Gleichgewicht zu halten.

1. Notieren Sie auf der linken Seite der Waage die berufliche Herausforderung, mit der Sie sich befassen möchten (zum Beispiel „Ich möchte nach mehr Möglichkeiten für Homeoffice fragen.“ oder „Ich möchte bei Krankheitssymptomen weniger arbeiten.“). Sie können gerne in Stichworten ergänzen, was die Situation schwierig macht (zum Beispiel fehlende Energie).
2. Auf der rechten Seite der Waage sammeln Sie Ressourcen, die Ihnen helfen können, die Herausforderung zu bewältigen. Das können persönliche Eigenschaften sein (zum Beispiel Geduld, Selbstfürsorge oder Lernbereitschaft) oder Dinge und Personen, die bei der Umsetzung helfen können (zum Beispiel Freund*in, Kolleg*in, Selbsthilfe). Auf diese Weise können Ihnen Stärken, Energiequellen und Unterstützer*innen bewusst werden, die Sie bislang noch nicht genutzt haben.



Gespräche zum Thema „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ in der Selbsthilfegruppe

Wenn Sie das Thema „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ in Ihrer Selbsthilfegruppe aufgreifen möchten, können Ihnen die folgenden Fragen helfen, ein Gespräch und einen Austausch anzuregen.

Ein gemeinsames Ziel könnte sein, zunächst die verschiedenen Herausforderungen zu sammeln, die beim Arbeiten mit chronischer Erkrankung auftauchen. Auf dieser Basis können anschließend konkrete Handlungs- und Lösungsstrategien miteinander geteilt oder gemeinsam in der Gruppe entwickelt werden.

Mögliche Fragen für einen Austausch in der Gruppe:

1. Welchen Herausforderungen begegnet ihr im Arbeitsalltag mit chronischer Erkrankung?

2. Wie geht ihr mit diesen Herausforderungen um?

- 3.** Bei unsichtbaren Erkrankungen: Weiß euer Arbeitgeber über eure Erkrankung Bescheid? Und wie habt ihr diese Entscheidung getroffen?

- 4.** Welche Arbeitsbedingungen unterstützen euch?
Welche sind für euch eher schwierig?

- 5.** Wie ladet ihr nach der Arbeit eure Energiereserven wieder auf?

6. Wie geht ihr bei der Jobsuche vor? Worauf achtet ihr bei Stellenanzeigen und in Bewerbungsgesprächen?

7. Wie geht ihr damit um, wenn es euch nicht gut geht?
Wann meldet ihr euch krank, wann nicht?

Nach dem gemeinsamen Austausch können alle teilnehmenden Personen für sich selbst reflektieren:

Was sind meine größten Herausforderungen im Arbeitsalltag?

1.

2.

3.

Welche der Erfahrungen meiner Gruppe könnten mir dabei helfen, meinen Arbeitsalltag zu erleichtern?

1.

2.

3.



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

B.A.G.
SELBSTHILFE

Gefördert durch:



Dachverband