

# Gespräch mit Dr. Jana Bauer vom Projekt „Sag ich´s? - chronisch krank im Job“

*Tillmann:* Herzlich Willkommen zu einer neuen Folge des Podcasts Studieren mit Beeinträchtigungen und chronische Erkrankungen der Justus-Liebig-Universität Gießen. Ja, sag ich's oder sag ich´s nicht. Ob und wie am Arbeitsplatz über die eigene chronische Erkrankung oder Beeinträchtigung gesprochen werden soll. Das ist eine Frage, mit der sich viele Personen im Laufe ihres Berufslebens konfrontiert sehen. Eine durchaus schwierige Frage, die sich nicht pauschal beantworten lässt und deren Antwort von einer Vielzahl an Faktoren abhängig ist. An der Universität Köln, am Arbeitsbereich Arbeit und berufliche Rehabilitation gibt es ein [Projekt](#), das sich genau dieser Frage widmet. "[Sag ich's? Chronisch krank im Job](#)", so lautet der Titel des Projektes. Und im Zuge dessen entstand eine Webseite, auf der es nicht nur jede Menge Informationen zu dem Thema gibt, sondern auch einen webbasierten Selbsttest, der bei der Entscheidungsfindung helfen soll. Der Test soll es Arbeitnehmer\*innen ermöglichen, eine selbstbestimmte und informierte Entscheidung zum Umgang mit ihrer Erkrankung im Arbeitsumfeld zu treffen. Um über das Projekt und das Thema zu sprechen ist mir heute Dr. Jana Bauer zugeschaltet. Sie ist seit 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität Köln. Und sie ist eine der Projektleiterinnen von "Sag ich´s". Schönen guten Tag, Frau Bauer.

*Dr. Jana Bauer:* Hallo, ich freue mich sehr, dass ich von dem Projekt ein bisschen berichten darf.

*Tillmann:* Ich freue mich auch. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben. Die Frage nach der Offenlegung einer chronischen Erkrankung oder Beeinträchtigung am Arbeitsplatz ist ja sehr komplex und häufig auch sehr schwierig. Warum ist es womöglich sinnvoll, sich überhaupt darüber Gedanken zu machen? Und was für Vorteile können denn mit einer Offenlegung verbunden sein?

*Dr. Jana Bauer:* Wie Sie schon gesagt haben, die Entscheidung ist für viele sehr schwierig und das liegt daran, dass es ein Entscheidungskonflikt ist. Entscheidungskonflikt heißt, es gibt sowohl positive als auch negative Konsequenzen und man weiß nicht so genau, welche denn jetzt eintreten werden. Das hängt sehr stark von der individuellen Situation ab. Und das abzuschätzen und die verschiedenen Aspekte, die da eine Rolle spielen, einzubeziehen, das ist ja relativ komplex. Und was für eine Offenlegung sprechen kann, ist vor allem, dass wenn man nicht sagt, dass man eine gesundheitliche Beeinträchtigung, chronische Erkrankung, Behinderung hat, dann kann man auch keine Unterstützung bekommen. Und es kann ja immer wieder sein, dass man im Arbeitsumfeld Unterstützung gebrauchen kann oder dass vielleicht Anpassungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitssituation die Arbeit erleichtern würden oder einem helfen würden, wirklich die volle, das eigene volle Potenzial auszuschöpfen. Und dafür ist es eben eine Voraussetzung, dass man offen damit umgeht. Ein anderer Punkt ist, dass die eigene gesundheitliche Beeinträchtigung irgendwie schon zu einem gehört und

dass es manchen Menschen vielleicht auch schwer fällt, diesen Teil ihrer Persönlichkeit, ihres Lebens auch geheim zu halten vor anderen. Und dann kann es natürlich auch eine Erleichterung sein, wenn man dann offen damit umgehen kann. Grundsätzlich muss man sagen, dass es sinnvoll ist, darüber nachzudenken und diese Entscheidung bewusst zu treffen. Und je früher man die Entscheidung trifft, umso eher kann man sich auch davor schützen, in Zwangssituationen zu kommen. Was meine ich damit? Also, wenn man jetzt zum Beispiel eine chronische Erkrankung hat, die sich verschlechtert, wo sich die Gesundheitssituation verschlechtert oder wo man länger krankheitsbedingt fehlt, dann kann es passieren, dass man an der Stelle gezwungen wird etwas zu sagen und das einem das dann auch negativ ausgelegt wird. Als wenn man sich früher entschieden hätte, den Zeitpunkt klug gewählt hätte, die richtigen Worte gewählt hätte und sozusagen das Arbeitsumfeld auch das Gefühl gehabt hätte, dass man sich freiwillig dafür entschieden hat.

*Tillmann:* Nun haben wir ja schon festgehalten, dass das durchaus keine einfache Frage ist. Die Entscheidung für eine Offenlegung kann ja auch häufig mit Befürchtungen oder Ängsten verbunden sein. Also die Unsicherheit, wie Kolleg\*innen darauf reagieren. Die Angst vor Ausgrenzung oder gar einer Stigmatisierung durch Kolleg\*innen oder sogar vielleicht die Angst vor dem Jobverlust. Und ein weiterer Punkt ist natürlich wenn eine Entscheidung einmal getroffen ist, dann kann sie auch schlecht wieder zurückgenommen werden. Wie findet man denn da eine richtige Entscheidung? Und gibt es DIE richtige Entscheidung überhaupt?

*Dr. Jana Bauer:* Ja, also Sie haben jetzt schon die größte Sorge oder den größten Kontrapunkt auch der Offenlegung angesprochen. Die Angst davor, wie

werden die anderen reagieren und was passiert mir dann vielleicht, werden mir Chancen verbaut, im beruflichen Kontext zum Beispiel. Und leider kann man diese Befürchtung natürlich nicht grundsätzlich entkräften, weil es ja immer wieder Menschen gibt, die leider nicht gut damit umgehen, die Vorurteile haben. Genauso gut kann es aber auch sein, dass man ein Arbeitsumfeld hat, was super damit umgehen kann. Das heißt also wie ich eben schon gesagt hab, die Berücksichtigung der individuellen Situation ist ja eigentlich ausschlaggebend. Was wir aus der Entscheidungsforschung wissen ist, dass Menschen generell eine Tendenz dazu haben, bei Entscheidungen Befürchtungen überzubewerten. Also diese negativen Emotionen, die dann auch mit den Ängsten einhergehen, die können ja den Entscheidungsprozess beeinflussen und die gleichberechtigte Abwägung von möglichen positiven und negativen Konsequenzen verzerren. Und was man auch berücksichtigen muss, was oft auch ein bisschen in den Hintergrund gerät, ist, das nichts zu sagen, auch eine Entscheidung ist. Das ist zwar bei vielen die Ausgangssituation, aber natürlich ist das auch eine Entscheidung, nichts zu sagen und die wird genauso mit positiven oder negativen Konsequenzen einhergehen. Und eine, DIE richtige Entscheidung gibt es nicht. Das haben Sie richtig gesagt, weil es sehr, sehr individuell ist. Aber eine gute Entscheidung, die für einen selber gut ist, die kann man treffen. Und das ist auch das Ziel unseres Selbsttests. Und das bedeutet, dass man für beide Entscheidungsoptionen, etwas sagen, nichts sagen, sich bewusst macht, welche Konsequenzen können diese beiden Entscheidungsoptionen haben und dass man so gut es geht versucht, zu antizipieren, auf Basis der eigenen individuellen Situation, wie wahrscheinlich werden diese verschiedenen positiven und negativen Konsequenzen eintreten. Das ist das, was man als informierte Entscheidung bezeichnet und was auch irgendwie klar ist in diesem komplexen Gefüge, das es wahrscheinlich nie eine Entscheidung gibt, die keine einzige negative Konsequenz hat. Sondern man

muss irgendwie so ein bisschen maximieren, die bestmögliche Entscheidung treffen und da ist eigentlich am aller entscheidendsten auf die eigenen Werte, Ziele und so weiter zu hören, zu schauen, was ist, welche Entscheidung oder welche Teilaspekte sind eigentlich am stärksten im Einklang mit dem, was mir wichtig ist im Leben? Und da werden Menschen unterschiedliche Schwerpunkte setzen, denen es super wichtig ist, authentisch zu sein, als Menschen, denen es super wichtig ist, dass andere nicht schlecht von ihnen denken. Oder Menschen, denen es sehr wichtig ist, auch für die Rechte von Menschen mit Behinderung einzutreten. Also man sieht schon, dass diese unterschiedlichen Zielsetzungen, Motivlagen, Wertesysteme ja zu unterschiedlichen Entscheidungen führen. Und wenn man die Entscheidung im Einklang mit seinen Werten trifft, dann wird man auch besser mit möglichen negativen Konsequenzen umgehen können, weil man eben weiß, warum man das tut und wofür. Und genau so eine Entscheidung zu treffen, also zu reflektieren, was sind in meiner Situation eigentlich wahrscheinliche positive oder negative Konsequenzen? Und wie stehen die im Zusammenhang mit dem, was mir wichtig ist im Leben? Das soll mit unserer Webseite unterstützt werden.

*Tillmann:* Ja, und auf der Seite gibt es sehr viele wissenschaftlich fundierte Informationen, die bei der Entscheidungsfindung helfen können. Aber es gibt auch, wie ich schon eingangs erwähnt hatte, einen Selbsttest, der dabei unterstützen soll, zu erkennen, was für und was gegen einen offenen Umgang spricht. Wie genau funktioniert denn dieser Selbsttest?

*Dr. Jana Bauer:* Also bei der Entwicklung des Selbsttests war das für uns wichtig, dass er einerseits wissenschaftlich fundiert ist, das heißt, wir haben in

bisheriger Forschung zu dem Thema geguckt, wir haben aber auch wissenschaftliche Theorien herangezogen. Und andererseits war es uns aber auch wichtig, dass es auch wirklich an der Lebensrealität und an den Bedürfnissen der Zielgruppe der Website orientiert ist. Und dafür hatten wir ein sogenanntes Expert\*innen-panel haben wir das genannt. Das waren 12 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit chronischen Erkrankungen, die das Projekt begleitet haben. Und auf Basis unserer Recherchen, unserer wissenschaftlichen und dieser Begleitung durch das Expert\*innen-panel haben wir relevante Themenbereiche identifiziert, von denen man sagen kann, die spielen eigentlich eine Rolle dafür, welche positiven oder negativen Konsequenzen nach einer Offenlegung wie wahrscheinlich eintreten. Und zu diesen verschiedenen Themenbereichen gibt es in dem Selbsttest Fragen. Wir haben da, wenn es das gab, auf bewährte Fragebögen zurückgegriffen, zum Beispiel aus der psychologischen Forschung oder so, aber wir haben auch manche Fragen selber kreiert, extra für dieses Projekt. Das heißt also, wenn man diesen Selbsttest startet, dann kriegt man klassischerweise verschiedene Fragebögen, Fragen präsentiert, wo man dann seine Antworten einträgt und am Ende bekommt man eine Auswertung. Und in dieser Auswertung kriegt man erst mal eine Übersicht über diese verschiedenen Themenbereiche, die abgefragt wurden. Und da kann man dann auch anhand von Symbolen sehen, welche dieser Teilaspekte eher für oder gegen eine Offenlegung sprechen. Und wenn man dann nochmal genauer sich zu einem bestimmten Aspekt informieren möchte, dann kann man weiterführende Informationen zu dem Thema anschauen und wird da auch dann noch an weitere Ressourcen, Leitfäden, Arbeitsblätter oder auch an Möglichkeiten persönlicher weiterer Beratung verwiesen. Das heißt also, der Selbsttest sagt am Ende nicht, sagt oder sag's nicht. Der kann einem die Entscheidung nicht abnehmen, sondern was der macht das eigentlich diesen Wust, dieses verhedderte Gedanken-

Wirrwarr, was man so im Kopf hat, wenn man irgendwie versucht, für sich selber zu einer Entscheidung zu kommen, das so ein bisschen zu ordnen und so ein bisschen Orientierung anzubieten, einen Überblick zu bieten und auch eine Anleitung, wie man mit diesem Überblick dann für sich selber zu einer guten Entscheidung kommen kann.

*Tillmann:* Der Test ist ja ausgelegt auf die Entscheidungsfindung am Arbeitsplatz. Die Frage des Offenbarens oder Nicht-Offenbarens spielt aber für viele Menschen wahrscheinlich schon während der Ausbildung oder während des Studiums eine wichtige Rolle. Ist das etwas, womit Sie sich in dem Projekt auch beschäftigt haben und inwiefern ließe sich der Test auf die Situation im Studium anwenden?

*Dr. Jana Bauer:* Also wir haben uns in dem Projekt jetzt nicht explizit oder speziell mit Studierenden beschäftigt, aber in anderen Projekten an unserem Arbeitsbereich geht es auch um das Thema Inklusion an Hochschulen und wie sich das für die verschiedenen Personengruppen an Hochschulen auswirkt, Studierende und Promovierende und wir wissen, dass viele Studierende davor zurückschrecken, oder sagen wir mal so die Möglichkeiten der Unterstützung, zum Beispiel Nachteilsausgleich, die die Hochschulen bieten, für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung nicht in Anspruch nehmen. Und ein wichtiger Grund dafür ist eben dieser Offenbarungskonflikt. Und der ist im Grunde genauso strukturiert wie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Also das sind ja die gleichen Hoffnungen und Befürchtungen, die da im Konflikt miteinander stehen. Der Kontext ist ein bisschen anders. Ich würde aber sagen, dass man auf jeden Fall von den Informationen auf der Seite profitieren kann und dass man auch den Selbsttest für sich nutzen kann, wenn

man da für sich selber im Kopf vielleicht auch ein paar Umformulierung vornimmt. Also als Beispiel ein ganz wichtiges Thema im Arbeitskontext ist, wie man sich vorstellen kann, wie sind meine Vorgesetzten drauf, wie sind meine Kolleginnen und Kollegen drauf? Weil das entscheidet ja darüber, wie die wahrscheinlich reagieren werden, wenn ich etwas sage. Und dann kann man, wenn man den Selbsttest macht, einfach für sich im Kopf das ein bisschen umswitchen und kann anstatt Vorgesetzter kann man vielleicht ein Dozent oder eine Dozentin, wo man überlegt, ob man was sagen soll, einsetzen im Kopf, sag ich mal, bei den Fragen und bei den Kolleginnen und Kollegen kann man die Kommilitoninnen und Kommilitonen einsetzen und dann kann man davon schon sehr gut profitieren.

*Tillmann:* Ja, ja, ja, das ist ja von den Verhältnissen wahrscheinlich relativ ähnlich und lässt sich da doch ganz gut adaptieren. Okay, also nun mal angenommen, ich habe eine Entscheidung getroffen. Ich habe den Test gemacht. Ich habe alles sehr gründlich abgewogen und mich für eine der beiden Optionen entschieden. Wie geht es denn dann weiter? Also angenommen, ich habe mich jetzt für eine Offenlegung entschieden. Laufe ich dann am nächsten Tag munter zur Arbeit und suche ein Gespräch mit meiner Vorgesetzten oder meinem Vorgesetzten? Wie kann ich da vorgehen?

*Dr. Jana Bauer:* Ja, also ein großer Vorteil davon, wenn man sich bewusst und auch frühzeitig damit auseinandersetzt und bewusst entscheidet, ist ja, dass man sich sehr gut darauf vorbereiten kann. Und das würden wir auch immer empfehlen. Also wenn man sich jetzt zum Beispiel entscheidet, es einer Vorgesetzten oder einem Vorgesetzten zu sagen oder einem Dozenten oder einer Dozentin, da macht es Sinn im Kopf nochmal das Gespräch durchzugehen.



Wir haben dafür auf der Webseite auch eine Art Checkliste oder Arbeitsblatt vorbereitet, wie man sich vorbereiten kann auf ein schwieriges Gespräch. Dann geht es zum Beispiel darum, sich zu überlegen, wann ist ein guter Zeitpunkt? Wo soll das stattfinden? Wer soll vielleicht dabei sein? Aber auch, dass man sich ein bisschen versucht, in die Position der anderen Person hineinzusetzen und zu überlegen, Okay, welche Vorbehalte könnte die haben? Ist die jetzt vielleicht überfordert mit dieser Information? Wie kann ich die Information rüberbringen, um auch, ja es der anderen Person leicht zu machen, positiv zu reagieren? Also genau. Und was auch immer hilfreich sein kann, ist, dass man das tatsächlich mal übt in einer Art Rollenspiel oder so, entweder, mit einer Person aus dem Freundes- und Bekanntenkreis. Oder es gibt ja auch viele Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb oder außerhalb von Unternehmen. Zum Beispiel in Unternehmen wäre das die Schwerbehindertenvertretung, die man zurate ziehen kann, mit denen vielleicht auch noch mal durchzusprechen, was man beachten müsste oder ob man gut rüberkommt. Genau. Also insgesamt gibt es auf der Webseite einerseits den Selbsttest und andererseits einen großen Bereich, der heißt "gut zu wissen" und in diesem Bereich "gut zu wissen", gibt es einen Abschnitt mit ganz vielen Materialien und Informationen zu der Frage Wie kann es weitergehen? Was mache ich jetzt? Und da sind viele Themen und da ist unter anderem auch diese Checkliste oder Arbeitsblatt, wie manche schwierige Gespräche gut angehen kann.

*Tillmann:* Genau. Und den Link zur Webseite werden wir euch auch auf jeden Fall wieder ins Transkript packen, dann kommt ihr da direkt hin. Ich hatte ja Anfangs erwähnt, dass eine häufige Befürchtung ist bei Arbeitnehmerinnen, dass sie, ja, durch eine Offenlegung negative Konsequenzen erfahren oder

vielleicht sogar gekündigt werden aus ihrem Job. Ist das denn überhaupt eine? Ist das eine Möglichkeit? Ist das rechtlich erlaubt, dass man gekündigt wird, wenn man eine chronische Erkrankung oder Beeinträchtigung am Arbeitsplatz offenlegt?

*Dr. Jana Bauer:* Also grundsätzlich ist es so, dass man nicht gekündigt werden darf aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Da ist man durch Diskriminierungsrechtsprechung sozusagen geschützt. Und Menschen, die eine offizielle Schwerbehinderung haben, also einen anerkannten Grad der Behinderung, der über 50 liegt, die haben sogar einen besonderen Kündigungsschutz. Also die sind noch mal stärker vor Kündigung geschützt. Es gibt eine Ausnahme und diese Ausnahme ist, wenn man seine Tätigkeit, für die man eingestellt ist, wenn man die nicht mehr ausüben kann, also wenn man, ja eigentlich nicht mehr die Aufgabe machen kann, für die man eingestellt ist und wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er alle ihm zumutbaren Maßnahmen ergriffen hat, um eine behindertengerechte oder eine beeinträchtigungsgerechte Arbeitsgestaltung sicherzustellen, dann darf er einem kündigen. Aber das wäre ja wirklich nur der Fall, wenn man auch wirklich nicht mehr seine Arbeit machen könnte. Und wenn der Arbeitgeber alles schon getan hätte, was er tun konnte. Also das ist eher ein sehr seltener Fall. Es gibt ja viele rechtliche Fragen, die mit dieser Offenlegungsthematik verbunden sind. Dazu haben wir auch einen eigenen Unterpunkt auf der Webseite, wo uns auch ein Jurist unterstützt hat, das zu formulieren.

*Tillmann:* Ah ja, okay. Dann bleibt mir zum Schluss nur noch eine formale Frage. Das Projekt hat ja eine befristete Laufzeit, wie ich das auf der Seite der

Universität Köln gesehen habe. Was passiert denn nach Ende der Projektlaufzeit und wird es die Webseite auch danach noch geben?

*Dr. Jana Bauer:* Also das Projekt ist ja aktuell gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und von Abbvie Deutschland GmbH. Und das ist im Moment noch finanziert bis Oktober 2023, dass wir quasi die technischen Updates und so weiter machen können, dass die Seite noch sicher ist. Wir versuchen aber weiterhin weitere Förderungen zu bekommen, damit das Projekt weiter am Leben bleiben kann und auch Erweiterungen oder Ergänzungen für andere Zielgruppen, für andere Fragestellungen vielleicht auf der Webseite vorzunehmen. Das ist auf jeden Fall das Ziel, aber bis 2023 ist die Webseite auf jeden Fall in der Form sicher verfügbar.

*Tillmann:* Super, das ist ja schön zu hören. Also ja, dann bedanke ich mich recht herzlich für Ihre Zeit, Frau Bauer. Wir können allen Zuhörenden wirklich wärmstens empfehlen, die Webseite mal zu besuchen und da einfach ein bisschen zu stöbern oder vielleicht auch den Selbsttest zu machen. Es kann wirklich sehr, sehr hilfreich sein. Und ja, vielen Dank an Sie.

*Dr. Jana Bauer:* Vielen Dank auch an Sie. Und es gibt auch Kontaktmöglichkeiten zu uns auf der [Website](#). Wir haben auch einen [Newsletter](#). Das findet man alles auch auf der Webseite. Also melden Sie sich gerne, wenn Sie Fragen zu dem Thema haben.

*Tillmann:* Genau und die Webseite werden wir euch auch, wie gesagt, im Transkript verlinken. Anmerkungen, Kritiken und Fragen könnt ihr uns gerne

per E-Mail zukommen lassen. Und, dann bedank ich mich fürs Zuhören und bis zum nächsten Mal.