

## Wenn der Kollege krank ist ...

**Depressionen, Burnout, chronische oder andere Erkrankungen stellen in erster Linie die Betroffenen selbst vor eine Herausforderung – in jeder Hinsicht. Doch auch deren Vorgesetzte und Kollegen stehen vor der Frage: Was nun?**

---



© istockphoto.com

Gerhard Huber war knapp 30 Jahre im Bankenbereich tätig. Bereits lange vor dem vollkommenen Zusammenbruch im Oktober 2007 zeigten sich erste massive Symptome wie Vergesslichkeit, Zittern, Schweißausbrüche, Herzstechen, schlaflose Nächte. „Diese Zeiten waren für mich eine absolute Gratwanderung zwischen Leben und Tod, mir die Pulsadern aufzuschneiden oder unter den Zug zu gehen“, erinnert sich Huber heute. Es folgten monatelange Klinikaufenthalte und medikamentöse Therapien – und der Ausstieg aus der Bank. Heute hilft Gerhard Huber Menschen, die unter einem Burnout bzw. einer Depression leiden, aber auch deren Lebenspartnern und Familien. Außerdem berät er Unternehmer und Firmen, wie sie sich selber und ihre Mitarbeiter schützen können.

Burnout und Depressionen können jeden treffen und sind eine menschliche wie wirtschaftliche Katastrophe. Ist ein Mitarbeiter psychisch krank, in ambulanter Behandlung oder kehrt er nach einer stationären Therapie ins Berufsleben zurück, sollte neben Maßnahmen am Arbeitsplatz auch auf zwischenmenschlich unterstützende Umgangsweisen geachtet werden. „Massiver und fortwährender Druck kann Betroffene nicht nur zusätzlich überfordern, sondern sie sogar hin zu Alkohol, Drogen oder in den Suizid führen“, warnt Huber.

### Chronisch krank am Arbeitsplatz

Es sind freilich nicht nur Depressionen, die das Arbeitsleben aller beeinträchtigen können, sondern beispielsweise auch Krebserkrankungen oder chronische Erkrankungen wie Rückenschmerzen, Diabetes oder die chronisch entzündlichen Darmerkrankungen (CED) Morbus Crohn (MC) und Colitis ulcerosa (CU). Eine Patientenbefragung, durchgeführt im Frühjahr 2014 im Auftrag der Österreichischen Morbus Crohn-Colitis ulcerosa Vereinigung (ÖMCCV) und des biopharmazeutischen Unternehmens AbbVie, ergab unter anderem, dass 47 Prozent der befragten MC- und 38 Prozent der CU-Patienten aufgrund ihrer Krankheit negative Auswirkungen auf Karriere, Aufstiegsmöglichkeiten oder Einkommen befürchten. Außerdem gaben 25 Prozent der MC- und 17 Prozent der CU-Patienten an, dass sie seit Ausbruch der Erkrankung weniger häufig an sozialen Aktivitäten mit Kollegen teilnehmen.

Auch Jürgen E. Holzinger, Obmann des Vereins ChronischKrank, kennt die Problematik, die eine solche Erkrankung mit sich bringt. Es komme jedoch auf die Größe des Unternehmens an: „Kann ein Mitarbeiter aufgrund einer chronischen Krankheit gewisse Arbeiten nicht mehr verrichten, stellt das insbesondere kleinere Betriebe vor ein Problem, weil der Mitarbeiter nicht ohne Weiteres ersetzt werden kann. Größere Unternehmen tun sich da leichter.“ Holzinger rät in jedem Fall dazu, einen Behindertenpass zu beantragen, der ab einem Behinderungsgrad von 50 Prozent ausgestellt wird. Damit verbunden ist nämlich auch die Möglichkeit, ein Schlichtungsverfahren einzuleiten: Gemeinsam mit der Geschäftsleitung suchen dabei Experten nach Lösungen, um den erkrankten Mitarbeiter weiterhin im Betrieb zu beschäftigen – sei es etwa durch Umschulungen, Adaptierungen des Arbeitsplatzes, Arbeitsplatzflexibilisierung oder Moderationsgespräche. Seit der letzten Novellierung des Behinderteneinstellungsgesetzes ist es allerdings erforderlich, dass ein kranker Mitarbeiter vier Jahre im Betrieb tätig war, bis der Kündigungsschutz greift. Das sei zu lang, so Holzinger, und fordert, „dass der Kündigungsschutz wieder nach einem halben Jahr greift. Außerdem sollte die Ausgleichstaxe pro nicht eingestelltem Behinderten verdoppelt oder verdreifacht werden, da die Lockerung des Kündigungsschutzes zu sehr hohen Arbeitslosenzahlen bei Behinderten und chronisch Kranken geführt hat.“

### Offenheit auf allen Seiten

Neben praktischer und finanzieller Unterstützung spiele auch bei chronischen Erkrankungen Offenheit eine wesentliche Rolle, so Holzinger: „Betroffene sprechen oft sehr spät über ihre Krankheit – etwa aus Scham, wenn es sich um ein eher heikles Thema handelt, oder aus Angst vor einer Kündigung. Je nach Größe des Unternehmens sollte entweder die Geschäftsleitung, der direkte Vorgesetzte oder der Betriebsrat die Initiative ergreifen.“ Einmal mehr wird der Ruf nach Akzeptanz laut, denn die Betroffenen suchen kein Mitleid, sondern Verständnis und Unterstützung. „Chronisch Kranke haben ein sehr waches Sensorium dafür, wie das Umfeld zu

ihnen steht“, gibt Mag. Brigitte Schanda, Leiterin der Betriebs- und Organisationspsychologie am Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Linz, zu bedenken. Das ist wichtig, oft kommen nämlich auch in den Kollegen bis dahin meist unbekannte Gefühle hoch: von Betroffenheit, Hilfslosigkeit und Unsicherheit im Hinblick auf die eigene Arbeitssituation – Stichwort Mehrbelastung – über ein schlechtes Gewissen, wenn die bisherige Arbeitsbeziehung nicht gut war, bis zur Angst, selbst zu erkranken. „Im Umgang mit kranken Kollegen sollte man sich zuerst selbst fragen: Wie geht es mir mit dieser Erkrankung? Je ehrlicher man sich selbst, aber auch den betroffenen Kollegen gegenüber ist, umso weniger wird die Arbeitssituation zusätzlich belastet“, sagt Schanda.

Info & Kontakt: [www.chronischkrank.at](http://www.chronischkrank.at)  
[www.burnout-depressionen-fluch-oder-segen.at](http://www.burnout-depressionen-fluch-oder-segen.at)

## H-I-L-F-E

Der Umgang mit Mitarbeitern, die psychisch krank sind oder in einer schweren seelischen Krise mit Krankheitscharakter stecken, ist nicht leicht.

Der von der deutschen Familien-Selbsthilfe Psychiatrie und BKK entwickelte sowie von der Arbeitsassistentin der Psychosozialen Zentren für Österreich adaptierte Ratgeber „Psychisch krank im Job. Was tun?“ bietet Informationen, praktische Tipps und mit dem „H-I-L-F-E Konzept“ eine Art Handlungsleitfaden.

- Hinsehen
- Initiative ergreifen
- Leitungsfunktion wahrnehmen
- Führungsverantwortung
- Experten hinzuziehen

### Weitere Infos:

<http://www.psz.co.at/angebote/berufliche-integration/arbeitsassistentz/>  
(Arbeitsassistentin für Unternehmen)

## Kein zusätzlicher Druck

Gerhard Huber, ehemals Betroffener von Burnout und Depressionen, hilft heute Menschen, die sein Schicksal teilen, und berät Unternehmen im Präventivbereich.

### Wie sollten Vorgesetzte oder Kollegen auf einen Mitarbeiter reagieren, der unter einem Burnout oder einer Depression leidet?

Huber: In erster Linie mit absolutem Verständnis. Außerdem sollte kein zusätzlicher Druck aufgebaut werden. Druck brauchen Betroffene in dieser Situation nämlich am allerwenigsten. Sie sind ohnehin schon mit den allerkleinsten Dingen total überfordert.

### Und was, wenn erst eine Vermutung besteht?

Auch dann sollte es bei einem ruhigen, verständnisvollen Gespräch in vertrauter Atmosphäre angesprochen werden. Mit Sätzen wie „Ich habe das Gefühl, dass es Dir/Ihnen nicht gut geht“ oder „Du bist mir wichtig. Deine Gesundheit ist mir wichtig und ich möchte für Dich da sein“ kann man nichts falsch machen. Im Gegenteil: Man signalisiert dadurch, dass sich der Kollege jederzeit an einen wenden kann, denn es ist gut möglich, dass derjenige in dem Moment noch nicht bereit ist, über sein Problem zu sprechen.

### Gilt das auch für Vorgesetzte?

Absolut. Vorgesetzte können sehr viel Druck nehmen, schließlich haben betroffene Mitarbeiter oft auch Angst, den Job zu verlieren.

### Wenn ein Betroffener nach mehreren Wochen Krankenstand wieder zurück an den Arbeitsplatz kommt, wie geht es dann weiter?

Es braucht auf jeden Fall Verständnis, Offenheit und Ehrlichkeit, aber keine Vorwürfe oder Kritik. Außerdem sollten Betroffene nach Möglichkeit selbst entscheiden können, was und wie sie arbeiten möchten und können. Und zwar weil die meisten Betroffenen in dieser Zeit selbst noch nicht genau wissen, wie belastungsfähig sie überhaupt sind.

### Ist das aus unternehmerischer Sicht immer machbar?

Mit gutem Willen, Verständnis, Weitblick und dem richtigen Wissen ist vieles machbar. Man darf nie vergessen: Ein Burnout bekommen nur diejenigen – und das ist kein Klischee –, die etwas weiterbringen wollen, bereit sind mehr zu leisten, als von ihnen gefordert wird. Diese Mitarbeiter verfügen oft auch über enormes Wissen und Unternehmer sollten wissen, dass es ihre besten Kräfte sind, die Gefahr laufen, in ein Burnout zu schlittern. Daher wäre es menschlich und wirtschaftlich sinnvoll, wenn sich die Geschäftsleitung schon im Vorfeld mit diesem Thema beschäftigt (Stichwort „Berufliche Wiedereingliederung“). Dies erfordert von der Führungsebene eine sehr hohe und besondere menschliche Qualität und proaktives Handeln.