

Inklusion im Betrieb leben

Wenn Firmenchefs davon erzählen, einen Epileptiker im Team zu haben, sind allgemein Interesse und wohlwollende Zustimmung sehr groß. Doch obwohl die meisten erkrankten Menschen bei richtiger Medikation anfallsfrei leben und bei passender Qualifikation in den meisten Berufen arbeiten können, gibt es noch immer Unsicherheiten gegenüber dem Krankheitsbild und Vorbehalte, einen Bewerber mit Epilepsie einzustellen. Diese Zurückhaltung ist weniger auf Vorurteile als auf Fehlinformationen zurückzuführen.

Im Vergleich zu anderen chronischen Erkrankungen beziehungsweise Einschränkungen wie Diabetes, Herzinfarkt oder Rollstuhlfahren ist die Verunsicherung gegenüber Arbeitskollegen mit Epilepsie erheblich größer. Sie ist vergleichbar mit der Einstellung gegenüber Kollegen mit Depressionen beziehungsweise psychischen Schwierigkeiten. Epilepsie wird in der Regel mit schweren Anfällen gleichgesetzt. Die vielen unterschiedlichen Anfallsformen und erfolgreichen Behandlungsmethoden werden häufig nicht genügend berücksichtigt beziehungsweise sind nicht genügend bekannt.²

Wird ein an Epilepsie erkrankter Mitarbeiter neu eingestellt oder erkrankt der Mitarbeiter während seines Beschäftigungsverhältnisses, können Kollegen folglich verunsichert reagieren. Dies kann zu Konflikten führen.

Personalverantwortliche können durch einen mitarbeiterbezogenen Führungsstil mit einem offenem und toleranten Umgang sowie klaren Regelungen für größeres Verständnis sorgen.

Bereits vor einer Einstellung sollten Personalverantwortliche daher überlegen, wie sie die Kollegen beziehungsweise das Team auf einen Mitarbeiter mit Epilepsie vorbereiten. Hier ist ein Aufklärungsgespräch sinnvoll. Die Führungskraft und die Kollegen sollten darüber informiert sein, welche Tätigkeiten der Mitarbeiter ausführen darf und welche nicht, wie ein zu erwartender Anfall in der Regel verläuft und was im Notfall zu tun ist. Sie sollten wissen, dass ein Anfall nicht beeinflussbar ist, sondern von alleine abläuft und wieder aufhört.

Der Aufbau eines innerbetrieblichen Unterstützungssystems in Form eines bereits erwähnten „Partnermodells“, bei dem ein Kollege als Ansprechpartner oder Mentor für den behinderten Mitarbeiter benannt wird, könnte eine andere Hilfsmaßnahme sein.

Gleichzeitig ist es auch wichtig, dass der Betroffene über seine Erkrankung gut informiert ist. Damit kann er selbstsicherer und gelassener mit den Ängsten von Kollegen umgehen und ihnen Handlungssicherheit vermitteln. Selbsthilfegruppen oder spezielle Schulungsprogramme können dem Betroffenen dabei helfen.

²Siehe TNS Emnid Studie 2008 zu Einstellungen zur Epilepsie im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Epileptologie vom Epilepsie-Zentrum Bethel in Zusammenarbeit mit dem TNS Emnid Institut