

COSMOPOLITAN

FUN. FEARLESS. FEMALE.

NOVEMBER 2025

SCHLAF? .. SCHÖN

SCHNELL WEGDRIFTEN
UND STRAHLEND
AUFWACHEN – EIN
SCHLAFFORSCHER GIBT
SCHLUMMER-HILFE

**HOLEN SIE SICH
DEN SEX, DEN
SIE VERDIENEN!**

Und: Wann
Masturbation wie
Wellness wirkt

**SCHATZ-AM-ARM-ALARM:
MODE-PROFIS BEGEHREN
JETZT DIESE TASCHEN**

VERDAMMT, ICH LIEB MICH

ALLE ZUTATEN FÜR EINE **BEDINGUNGSLOS GUTE ICH-BEZIEHUNG**
HABEN SIE IN SICH – WIR KITZELN SIE NUR HERAUS
+ WIE GEIL DÜRFEN FRAUEN SICH EIGENTLICH FINDEN?

COVERSTAR
SHAKIRA:
„HARTE ZEITEN
SPORNEN MICH AN“

Tränen, Pausen,
offene Worte:
**SO VIEL
SCHWÄCHE
VERTRÄGT
DER JOB**

**DIE HAUT
IST IHR BESTES
OUTFIT ...**

**DOCH HYPE-PRODUKTE
SCHADEN IHR! WIR HABEN
ECHT GUTE TIPPS FÜR DIE
SCHUTZ-BARRIERE**

DEUTSCHLAND € 3,90
ÖSTERREICH € 4,40 | SCHWEIZ CHF 7,60



4 192299 603904

SCHWÄCHE ZEIGEN ODER SCHWEIGEN?

9 Min.
Lesedauer

DIE ARBEITSWELT IST TOLERANTER GEWORDEN – WILL MAN MEINEN. WER **OFFEN GESUNDHEITLICHE PROBLEME ANSPRICHT**, MACHT SICH ALLERDINGS AUCH ANGREIFBAR ... DREI FRAUEN ERZÄHLEN, WIE ES IHNEN DANACH WIRKLICH ERGING

TEXT: SINAH HOFFMANN

e

Ehrlich sein, sich verletzlich zeigen, auch mal um Hilfe bitten – all das gilt im Job heute nicht nur als Tugend, sondern auch als Grundvoraussetzung, um in der vermeintlich empathischen New-Work-Arbeitswelt Karriere zu machen. So zumindest die Theorie. In der Realität ist radikale Offenheit für viele Menschen immer noch mit einem großen und oft unkalkulierbaren Risiko verbunden. Laut einer Studie der Stiftung Gesundheitswissen leben etwa 40 Prozent der Bevölkerung in Deutschland mit einer oder mehreren chronischen Erkrankungen wie Diabetes, Endometriose, Depressionen. Einige dieser Leiden sind offensichtlich, andere für Außenstehende unsichtbar. Und doch haben alle eines gemeinsam: Sie machen müde, verursachen Schmerzen, Konzentrationsprobleme oder unplanbare Fehltag und beeinflussen den Arbeitsalltag so massiv.

MEHR SCHEIN ALS SEIN

Eigentlich hat der Gesetzgeber Schutzmechanismen geschaffen, um Menschen mit chronischen Erkrankungen das Berufsleben zu erleichtern. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet etwa Diskriminierung aus genau diesen Gründen. Auch im Vorstellungsgespräch gilt: Niemand ist verpflichtet, eine chronische Erkrankung offenzu-

legen. Allgemeine Fragen danach sind verboten – und dürfen sogar bewusst falsch beantwortet werden, ohne dass dadurch ein Arbeitsvertrag gekippt werden kann. Ausnahmen gibt es nur, wenn die Gesundheit unmittelbar für die Ausübung des Berufs entscheidend ist.

Doch obwohl sich mittlerweile die meisten Unternehmen die „Come as you are“-Mentalität in ihre Employer-Branding-Strategien schreiben, behalten viele Betroffene ihre Krankheit immer noch für sich. Das zeigt auch eine aktuelle Studie, die YouGov im Auftrag von LinkedIn durchgeführt hat. Demnach trauen sich 39 Prozent der Betroffenen nicht, am Arbeitsplatz offen über psychische Probleme zu sprechen. Zu groß ist die Angst, bei der nächsten Beförderungsrunde übergangen zu werden, weniger verantwortungsvolle Aufgaben zu bekommen oder im Team als „schwach“ zu gelten.

OFFENHEIT KANN BEFREIEN

Wann sich Ehrlichkeit lohnt und wann es besser ist, zu schweigen, weiß Melanie Faltermeier. Die Wirtschaftspsychologin und Co-Gründerin der Münchner Mental-Health-Agentur „We Are Mental“ kämpft seit ihrem eigenen Burn-out für die Enttabuisierung von psychischen Problemen im Job: „Ein gebrochenes Bein würde dort niemals Diskussionen auslösen – ob man jedoch über eine psychische Erkrankung oder eine andere unsichtbare chronische Krankheit spricht, hängt leider immer noch stark vom Kontext, der eigenen Situa-

„MENSCHEN MIT ERKRANKUNGEN BRINGEN AUCH KOMPETENZEN MIT.“

MELANIE FALTERMEIER,
WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIN

tion, der Unternehmenskultur und den Menschen ab, mit denen man zusammenarbeitet.“

Offenheit könne dann sinnvoll sein, wenn sie einen konkreten Zweck erfülle. „Zum Beispiel, wenn man Unterstützung braucht: flexible Arbeitszeiten bei Migräne oder Endometriose, die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, oder mehr Ruhepausen“, erklärt die Expertin. Auch wenn Symptome die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen und man Missverständnisse vermeiden möchte, könne ein offenes Gespräch mit Vorgesetzten oder Kolleg:innen helfen. „Wenn Schweigen mehr Stress erzeugt, als darüber zu sprechen, dann kann Offenheit befreiend wirken.“

Gleichzeitig warnt sie vor den Risiken. „Es kann immer passieren, dass man stigmatisiert oder diskriminiert wird und nicht die Karriereschritte gehen kann, die man sich wünscht.“ Auch der Privatsphäre-Verlust sei ein Punkt: „Was einmal geteilt ist, kann man nicht einfach zurückholen.“ Deshalb könne Schweigen auch mal ein notwendiger Selbstschutz sein.

SCHWÄCHE WIRD KRAFT

Bevor man sich also entscheidet, rät Melanie Faltermeier, sich folgende Fragen zu stellen: Ist meine Führungskraft empathisch und reflektiert?

Hat sie Erfahrung mit gesundheitlichen Themen? Wie wird im Unternehmen sonst mit solchen Situationen umgegangen? „Ich kann auch überlegen, ob ich in einer sicheren Position bin – mit einem unbefristeten Vertrag oder in einer Führungsrolle – und ob ich ein Zeichen setzen möchte, um das Stigma abzubauen. Denn oft kann eine einzelne Person, die darüber spricht, schon einen kulturellen Wandel anstoßen“, so die Expertin.

Die größte Verantwortung sieht die Wirtschaftspsychologin aber nicht bei den Mitarbeiter:innen, sondern bei den Unternehmen selbst. Sie plädiert für ein radikales Umdenken in den Führungsebenen der Firmen: „Menschen mit chronischen oder psychischen Erkrankungen bringen auch Kompetenzen mit, die für Firmen ein Gewinn sein können. Sie haben gelernt, mit ihrer Situation umzugehen, und passen ihre Arbeit an ihre Bedürfnisse an – nicht, um anderen zu schaden, sondern, um ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.“ Viele hätten Strategien, Frühwarnsysteme und die Fähigkeit, rechtzeitig gegenzusteuern. „Das ist eine enorme Ressource. Sie wissen, wie sie mit Krisen umgehen“, sagt Melanie Faltermeier.



LENA EDELMANN, HEBAMME

... HAT MIT OFFENHEIT GEPUNKTET

Ich bin Hebamme in einem Geburtshaus und Teil eines Kollektivs, das aus neun Kolleginnen besteht. Wir betreuen Familien von der Schwangerschaft über die Geburt bis ins Wochenbett. Seit einigen Jahren leide ich unter Migräne und Lichen sclerosus, einer nicht ansteckenden, aber schmerzhaften Hauterkrankung. Manchmal sind die Schübe so intensiv, dass ich nicht in der Lage bin, zu arbeiten. Schon gar nicht während einer 24-Stunden-Rufbereitschaft. Ich habe meine gesundheitliche Situation im Team von Anfang an offen kommuniziert. Denn: In unserem Beruf ist Verlässlichkeit alles, und ich bin darauf angewiesen, dass meine Kolleginnen spontan meine Schichten übernehmen. Auch mit den Familien, die ich betreue, spreche ich offen über meine Migräne. Ich begleite sie in sehr intimen Momenten, und mir ist es wichtig, dass auch ich mich verletzlich zeigen kann. Bislang habe ich für meine Offenheit kein Augenrollen, sondern nur Verständnis und Unterstützung bekommen. Trotzdem fühle ich mich manchmal schuldig. Ich kompensiere das oft damit, dass ich wiederum auch alles tue, um anderen den Rücken freizuhalten. Für mich ist Ehrlichkeit kein Risiko, sondern die Basis für unsere Zusammenarbeit. Auch die, die helfen, dürfen manchmal Hilfe annehmen.

... WURDE ZUNÄCHST DEGRADIERT

Projekte leiten, Umsätze sichern, Ergebnisse liefern und viel reisen – mein Job als Unternehmensberaterin war anstrengend und intensiv, hat mir aber immer viel Spaß gemacht. Bis mich ein privater Einschnitt völlig aus der Bahn warf. Von heute auf morgen war ich arbeitsunfähig. Ich lebe seit meiner Kindheit mit einer Borderline-Persönlichkeitsstörung und bin darum in Stresssituationen anfälliger für ein Burn-out. Meine Führungskraft wusste von meiner psychischen Situation, versprach Unterstützung, und auch die vier Wochen Ausfall schienen nicht dramatisch. Doch als ich zurückkam, hatten andere bereits meine Kund:innen übernommen, ich saß sozusagen „auf der Bank“. Auf einem neuen Projekt wurde ich schließlich nicht mehr als Managerin mit Führungs- und Umsatzverantwortung eingeteilt, sondern nur noch als Senior Consultant – ein herber Rückschritt auf der Karriereleiter. In etlichen Gesprächen versuchte ich zu erklären, dass ich mit den richtigen Strukturen sehr wohl belastbar bin. Trotzdem hatte ich das Gefühl, dass man mir keine Verantwortung mehr zutraut und eigentlich nur darauf wartet, dass ich wieder ausfalle. Ich habe dann relativ schnell den Job und die Branche gewechselt. Heute bin ich kaufmännische Leiterin im öffentlichen Dienst und arbeite in einem stabilen Umfeld mit geregelten Arbeitszeiten, das mich unterstützt und nicht bestraft. Ich habe mittlerweile mehr Mitarbeiter:innen, mehr Budget, mehr Verantwortung als je zuvor.



LAURA NOELLE GASSEN, KAUFMÄNNISCHE LEITERIN



ANJA DELASTIK, FREIE JOURNALISTIN

... BEKAM VERSICHERUNGSPROBLEME

Ich arbeite als Journalistin und weiß durch meine eigene Geschichte einmal mehr, wie wichtig es ist, genau hinzuschauen – vor allem dann, wenn es um Verträge geht. Vor vielen Jahren habe ich eine Alters- und Berufsunfähigkeitsvorsorge abgeschlossen, wie so viele andere meiner Kolleg:innen auch. Die Konditionen waren gut, die Rendite ebenso. Da diese Police meine einzige zusätzliche Altersabsicherung neben der gesetzlichen Rente ist, war ich als Angestellte bereit, jeden Monat hohe Beiträge zu zahlen. Als ich mich 2019 selbstständig machte und nicht wusste, wie sich meine finanzielle Situation entwickeln würde, rief ich die Versicherung an und fragte, ob ich den Betrag vorübergehend senken könnte. Die Antwort: „Kein Problem. Sie können ihn jederzeit wieder hochsetzen.“ Zweieinhalb Jahre später wollte ich genau das tun. Aber statt einer unkomplizierten Meldung erhielt ich etliche Formulare per Post – darunter auch eine Selbstauskunft über meinen Gesundheitszustand. Ich habe zwar weder eine konkrete Diagnose noch Vorerkrankungen, war aber vor einiger Zeit wegen einer Depression in Therapie. Da ich nicht lügen wollte, gab ich das an. Kurz darauf wurde mein Antrag auf eine Beitragserhöhung ohne Erklärung abgelehnt. Ich kann es nicht beweisen, aber vermutlich stuft mich ein Algorithmus im System als Risikofall ein. Das hat mich tief getroffen. Denn ich werde finanziell dafür bestraft, dass ich mir in einer Krisensituation Hilfe geholt habe. Viele in meinem Umfeld erzählen mir seitdem, dass sie Therapien lieber privat zahlen, damit diese nicht in den Akten auftauchen – aus Angst vor genau solchen Konsequenzen.

FOTOS: ALEXANDER COURTMAN, PRIVAT