Migräne > Beruf

Das Wichtigste in Kürze

Migräne muss nicht zwangsläufig zu einem längeren Arbeitsausfall führen, da ein geregelter Tagesablauf sowie eine gut eingestellte, individuelle Behandlung einen akuten Anfall lindern oder Migräneattacken vorbeugen können. Migräne kann jedoch die Leistungsfähigkeit einschränken und zu häufigen Kurzzeiterkrankungen führen. Es kann günstig sein, Kollegen und Arbeitgeber offen über die Krankheit zu informieren, um einen angemessenen Umgang mit Migräneattacken zu ermöglichen. Gegen eine Kündigung wegen häufiger Ausfallzeiten aufgrund der Migräne kann eine Kündigungsschutzklage helfen. Zudem können Ruhepausen und die richtige Behandlung Ausfallzeiten minimieren.

Migräneanfall am Arbeitsplatz

Flackernde Bildschirme, Stress, Lärm und starke Gerüche können am Arbeitsplatz Migräne auslösen. Tritt eine Schmerzattacke auf, ist es meist nicht möglich mit voller Leistung weiter zu arbeiten. Hinzu kommt, dass es im Vorfeld zu neurologischen Ausfällen wie Wahrnehmungsstörungen kommen kann. Dies birgt je nach Tätigkeit erhebliche Risiken. Näheres unter Migräne > Häufigkeit - Formen - Ursachen. Problematisch ist, dass Betroffene Medikamente oft häufiger und in höheren Dosen einnehmen als sie eigentlich sollten, damit sie weiter arbeiten können. Arbeiten und Schmerzmitteleinnahme kann zu zusätzlichen Nebenwirkungen führen und es besteht die Gefahr, dass die Abstände zukünftiger Anfälle dadurch kürzer werden oder sogar Kopfschmerzen infolge der überhöhten Medikamenteneinnahme entstehen. Ideal ist es, wenn Betroffene am Arbeitsplatz die Möglichkeit haben, ihre Arbeit zu unterbrechen, um sich in einen Ruheraum zurückzuziehen. Für die Dauer des Migräneanfalls können Betroffene sich ihre Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestieren lassen.

Gespräch mit Vorgesetzten und Kollegen

Es kann helfen, wenn Betroffene offen mit Vorgesetzten und Kollegen über ihre Krankheit und die damit verbundenen Auswirkungen sprechen, da die Erkrankung von Nichtbetroffenen meist nicht ernst genommen wird. In den Gesprächen können oft Lösungen gefunden werden, wie mit Migräneanfällen während der Arbeitszeit umgegangen werden kann.

Arbeitgeber können versuchen, durch betriebliche Veränderungen bekannten Migräneauslösern (Triggern) entgegenzuwirken. Dazu zählen z.B.:

- Aufstellen von Trennwänden in Großraumbüros, um die Geräusche zu minimieren
- Bezuschussung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille, um die Augen bei der Arbeit an Bildschirmen zu entlasten
- Ergonomisch eingerichteter Arbeitsplatz, um Verspannungen im Schulter- und Nackenbereich zu vermeiden
- Flexiblere Arbeitszeiten und Home Office, um Migräneauslösern besser aus dem Weg gehen zu können

Betroffene müssen für sich selbst abwägen, ob die Vorteile der Offenheit überwiegen. Ein Verschweigen kann dazu führen, dass die Krankheit schlimmer wird. Manchmal verursacht erst der Versuch, die Migräne zu verstecken, dass ein Patient nicht mehr arbeiten kann. Wer einen offenen Umgang am Arbeitsplatz scheut, dem helfen möglicherweise Gespräche mit der Familie oder Freunden, der Austausch in einer Selbsthilfegruppe oder eine Psychotherapie.

Arbeitszeit reduzieren oder Tätigkeitswechsel

Bei sehr schweren Fällen von Migräne kann es helfen, zu akzeptieren, dass die bisherige Tätigkeit nicht oder nicht mehr im gleichen Umfang ausgeübt werden kann. Ansonsten besteht die Gefahr, die eigene Gesundheit dauerhaft zu schädigen oder eine Medikamentenabhängigkeit zu entwickeln. Hilfreich sind eine **Reduktion der Arbeitszeit** (siehe Teilzeitarbeit) oder der **Wechsel in einen Tätigkeitsbereich**, in dem bekannte Trigger vermieden werden können.

Kündigung

Die Sorge, wegen der Migräne den Arbeitsplatz zu verlieren, ist bei sehr häufigen Migräneattacken, nicht ganz unberechtigt. Die eigentlich günstige Offenheit kann sich in manchen Fällen dann doch ungünstig auswirken. Denn der Arbeitgeber muss sehr häufige Kurzzeiterkrankungen durch eine Migräne mit schlechter Krankheitsprognose nicht immer hinnehmen. Die Offenheit kann dazu führen, dass der Arbeitgeber es leichter hat, zu beweisen, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft häufig krank sein wird. Damit kann er unter Umständen eine Kündigung begründen. Das gilt selbst dann, wenn eine Schwerbehinderung wegen der Migräne festgestellt ist.

Eine Kündigung wegen häufiger Arbeitsausfälle ist allerdings an strenge Voraussetzungen geknüpft und oft ist es möglich, sich erfolgreich mit einer **Kündigungsschutzklage** dagegen zu wehren. Näheres unter Krankheitsbedingte Kündigung.

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg

Behinderung und Rente

Bei Migräne kann vom Versorgungsamt eine Behinderung anerkannt werden, Details unter Migräne > Schwerbehinderung.

Bei schweren Verlaufsformen der Migräne können die Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente oder eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen erfüllt sein.

Auch eine vorgezogene Rente kann hilfreich sein, um besser mit der Migräne umgehen zu können:

- Altersrente für langjährig Versicherte: nach einer Wartezeit von 35 Jahren ab 63 Jahren möglich, immer mit Abschlägen verbunden.
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte: nach einer Wartezeit von 45 Jahren, keine Abschläge.
- Teilrente: teilweiser Bezug einer Altersrente.

Verwandte Links

Entgeltfortzahlung

Migräne

Migräne > Behandlung

Migräne > Autofahren

Migräne > Urlaub und Sport

Migräne > Finanzielle Hilfen

Chronische Schmerzen > Behandlung und Rehabilitation

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg