

## Manchmal reicht ambulante Therapie

Es gibt Menschen mit einer Burnoutdiagnose, für die keine stationäre Therapie angesagt ist. Dies sei möglich, so Zemp, wenn die Zusammenarbeit mit dem Hausarzt oder einem ambulanten Psychiater gewährleistet ist. «Es ist immer die Frage, wie die Leute eingebettet sind. Die therapeutische Beziehung spielt auch in diesem

Fall eine grosse Rolle: Wenn der Patient ein positives Gefühl hat, ist die Chance gut, dass er aus der Krise herausfindet.» Wenn Betroffene sich frühzeitig melden, reichen neben der eigentlichen Psychotherapie oft auch ein unterstützendes Coaching.

Für den Psychotherapeuten Andi Zemp ist klar, dass die Diagnose Burnout so früh als möglich gestellt werden sollte. «Der Vorteil

dieser Diagnose ist, dass sie breit gestellt werden kann und die Sensibilisierung für dieses Krankheitsbild dadurch erhöht wird. Wir machen die Erfahrung, dass dadurch verschiedene Betroffene oder ihre Angehörigen sich melden, bevor der Zustand einen stationären Aufenthalt notwendig macht. Neben der Behandlung in unserer ambulanten Burnout-sprechstunde oder im ambulanten

Gruppentherapieprogramm in Bern bringen wir weniger stark Betroffene auch mit niedergelassenen, auf Burnout spezialisierten Psychotherapeuten in Kontakt.»

*Madlen Blösch*

*Mehr im Netz:  
www.privatklinik-wyss.ch*

# Das Burnout – ein juristischer Dauerbrenner



Dr. Michael Merker  
Rechtsanwalt

**Übermässiger Stress am Arbeitsplatz kann in Verbindung mit weiteren Faktoren bei Arbeitnehmenden zur Entwicklung stressbedingter Krankheiten führen. Den Arbeitgeber trifft im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Verpflichtung, geeignete Massnahmen zu treffen, um der Überlastung der Arbeitnehmenden nachhaltig entgegenzuwirken. Ist eine Erkrankung bereits aufgetreten, hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass betroffene Arbeitnehmende behandelt werden können. Nach Rückkehr des Arbeitnehmenden ist der Arbeitgeber gehalten, erneuter Überlastung bzw. übermässigem Stress mit angemessenen Massnahmen vorzubeugen. Arbeitnehmende trifft die Obliegenheit, ihre Arbeitgeber über eine entsprechende Diagnose zu informieren.**



Bettina Lienhard  
lic. iur.

## 1. Der Begriff Burnout

Burnout bezeichnet einen Zustand ausgesprochener emotionaler Erschöpfung, der sich durch ein Gefühl der inneren Leere und durch stark reduzierte Leistungsfähigkeit äussert. Die Erschöpfungszustände werden häufig begleitet von weiteren Symptomen wie Angstzuständen, Schlafstörungen, Suchtverhalten, Rückzug, Desinteresse oder Depressionen.

Die Entstehungsgründe für ein Burnoutsyndrom sind vielfältig. Sie finden sich einerseits am

Arbeitsplatz, andererseits auch als Anlage in der Persönlichkeit sowie im sozialen Umfeld. Begünstigende Faktoren für die Entwicklung eines Burnouts sind hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck, Mobbing, schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende Anerkennung durch den Vorgesetzten, fehlende Abgrenzungs- und Entspannungsmöglichkeiten, sehr hohe bis übertriebene Erwartungen an sich selber, mangelhafter Umgang mit Problemen und fehlender Rückhalt in der Familie und im Freundeskreis.

## 2. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

### a. Rechtsgrundlagen

Die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers findet sich als zentrale Bestimmung in annähernd allen Personalgesetzen der Kantone wie auch in der Personalverordnung des Bundes (vgl. z.B. § 14 Personalgesetz BS, SG 162.100; § 39 Personalgesetz ZH, LS 177.10; § 14 Personalgesetz AG, SAR 165.100; Art. 9 Bundespersonalverordnung, BPV, SR 172.220.111.3). Teilweise wird auf das Obligationenrecht (OR;

SR 220) als integriertes subsidiäres öffentliches Recht verwiesen. In jedem Fall ergibt sich die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aber aus dem öffentlichen Dienstrecht selber, auch wenn sie ausnahmsweise nicht explizit vorgeschrieben ist.

Die allgemeine Rechtsgrundlage der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht im Privatrecht findet sich in Art. 328 OR. Des Weiteren sieht auch Art. 6 ArG (Arbeitsgesetz; SR 822.11) die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. den Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden vor.

## b. Inhalt

Um den Inhalt der Fürsorgepflicht des öffentlichen Dienstrechts zu konkretisieren, kann grundsätzlich auf die Literatur und Rechtsprechung zum Privatrecht zurückgegriffen werden. Entscheide zur Fürsorgepflicht nach Personalrecht des Bundes bzw. der Kantone sind bisher nur wenige ergangen. Es ist indes davon auszugehen, dass das Gemeinwesen als Arbeitgeber gegenüber seinen Angestellten keine geringeren Fürsorgepflichten hat, als sie dem privaten Arbeitgeber gemäss OR auferlegt sind (vgl. ZBl 1998 477 [= RB ZH 1997 24, VerwGer ZH]). Vielmehr muss infolge der Grundrechtsbindung des Staates sogar von weitergehenden Schutzpflichten des Gemeinwesens gegenüber den Arbeitnehmenden ausgegangen werden.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers umfasst die Nebenpflichten, die dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis obliegen. Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, er muss auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit sorgen (Art. 328 Abs. 1 OR). Umfasst wird davon der Schutz aller persönlichen Güter des Arbeitnehmers, die mit dessen geistiger, körperlicher und seelischer Individualität zusammenhängen (vgl. Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, Helbing & Lichten-

hahn Verlag, 2005, S. 168). Der Arbeitgeber hat von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden abzuhalten und diese vor Eingriffen Vorgesetzter, Mitarbeitender und Dritter zu schützen. Für das öffentliche Dienstrecht gilt hier dasselbe wie im privaten Arbeitsverhältnis.

Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328 Abs. 2 OR). Neben den allgemeinen Schutzmassnahmen an Maschinen fallen auch entsprechende Massnahmen u. a. in der Arbeitsorganisation, der Instruktion, des Einsatzes an geeigneter Stelle, der zweckmässigen Festlegung des Arbeitsplanes und -ablaufs und der Überwachung sowie Massnahmen gegen psychische Belastungen wie ausgeprägter Stress und Überbelastung oder Mobbing unter diese Bestimmung (vgl. Ullin Streif / Adrian von Känel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Schulthess 2006, Art. 328 N. 4).

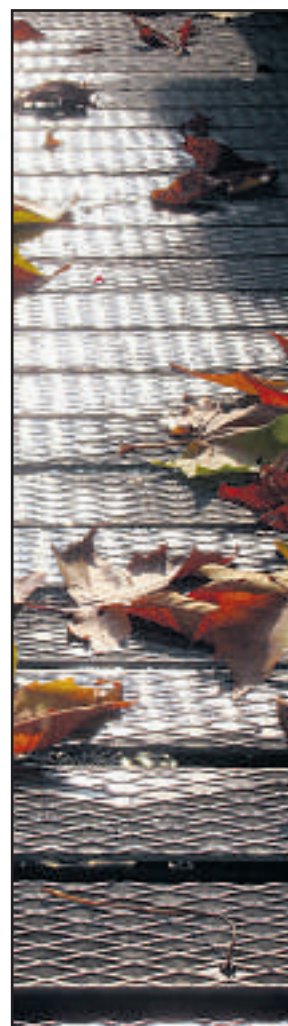
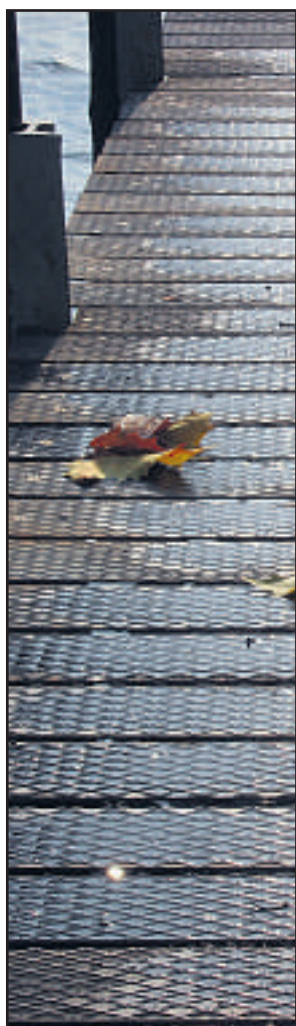
## 3. Die Fürsorgepflicht in Zusammenhang mit dem Burnoutsyndrom

Sind Arbeitnehmende am Arbeitsplatz vermehrtem Stress ausgesetzt, stellt sich die Frage nach den Schutzpflichten des Arbeitgebers. Unter die Fürsorgepflicht fällt grundsätzlich auch die Pflicht, die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu erhalten. Der Arbeitgeber hat die Verhältnisse am Arbeitsplatz so zu gestalten, dass die Arbeitnehmenden nicht darunter leiden bzw. nicht (physisch oder psychisch) krank werden (vgl. Frank Th. Petermann, Rechte und Pflichten des Arbeitgebers gegenüber psychisch labilen oder kranken Arbeitnehmern, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (ARV) 2005, S. 2).

Werden Arbeitnehmende übermässig belastet und dauerhaftem, ausartendem Stress ausgesetzt, kann dies unter Umständen zur Entwicklung eines Burnouts beitragen. Obwohl Stress nicht zwingend zu einem Burnoutsyndrom führen muss und nebst den Bedingungen am Arbeitsplatz auch die persönliche Veranlagung und soziale Umstände ausschlaggebend sind, trifft den Arbeitgeber die Pflicht, eine nachhaltige Überlastung der Arbeitnehmenden und damit stressverursachende Arbeitsbedingungen zu vermeiden. Andernfalls trägt er mass-

geblich dazu bei, dass Angestellte eine stressbedingte Krankheit entwickeln. Dadurch verletzt er seine Fürsorgepflicht gemäss Art. 328 OR bzw. gemäss dem öffentlichen Dienstrecht. Der Arbeitgeber hat demzufolge geeignete Massnahmen zu treffen, um übermässigen Stress der Arbeitnehmenden zu vermeiden. Zu beachten ist hingegen, dass nicht jede Art von Stress zu einer Schutzpflicht des Arbeitgebers führt. Ergibt sich der Stress unmittelbar aus der ausgeübten Tätigkeit, d. h. nicht aus der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen, so ist die entsprechende Belastung Teil des Arbeitsvertrags und kann vom Arbeitgeber auch nicht verhindert werden (vgl. Wolfgang Portmann, Stresshaftung im Arbeitsverhältnis – Erfolgreiche Stresshaftungsklagen gegen Arbeitgeber in der Schweiz und in anderen europäischen Ländern, ARV 2008, S. 8). Führt indes eine solch belastende Tätigkeit beim einzelnen Arbeitnehmenden zu einer Schädigung der physischen oder psychischen Gesundheit, trifft den Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt eine konkrete Schutzpflicht in Bezug auf den konkreten Arbeitnehmenden wie bei anderweitig entstandenen Gesundheitsstörungen.

Mögliche Sanktionen, um Stress am Arbeitsplatz abzubauen bzw. der Entstehung von Stresslagen vorzubeugen, sind zum



Beispiel die Verbesserung der Arbeitsorganisation, das Führen von Mitarbeitergesprächen, der Abbau von Überstunden, das regelmässige Überprüfen der Arbeitspensen, flexible (sozialverträgliche und familienfreundliche) Arbeitszeiten, Äusserung von Anerkennung seitens der Vorgesetzten gegenüber den Arbeitnehmenden, Förderung eines positiven Betriebsklimas usw. (vgl. <http://mobbing-und-burnout.sozialnetz.de>).

Tätig werden kann der Arbeitgeber nur, wenn er informiert ist einerseits über die Überlastung einzelner Arbeitnehmender, andererseits auch über das Auftreten einer stressbedingten (physischen oder psychischen) Krankheit. Der Arbeitgeber kann seinen Pflichten nur nachkommen, wenn er die übermässige Belastung der Arbeitnehmenden bzw. die Ursache einer Krankheit kennt oder zumindest kennen muss. Nur in diesem Fall kann dem Arbeitgeber der Vorwurf gemacht werden, seine Fürsorgepflicht verletzt zu haben (vgl. Wolfgang Portmann, a.a.O., S. 10). Insofern besteht eine Obliegenheit des Arbeitnehmenden, seinen Arbeitgeber über die andauernde Überlastung am Arbeitsplatz bzw. über die Diagnose des Burnoutsyndroms in Kenntnis zu setzen (vgl. Frank Th. Petermann, Burnout – Herausforderung an die anwaltliche Beratung, AJP 2003, S. 763).

Bundesgerichtliche Urteile sind – soweit ersichtlich – unter der Symptomatik «Burnout» bisher keine ergangen. Das Bundesgericht hat indessen einer Arbeitnehmerin eine Genugtuung in der Höhe von CHF 10 000 zugesprochen, nachdem diese infolge Überbeanspruchung eine schwere Depression mit Funktionsverlust erlitten hatte (Urteil des Bundesgerichts 4C.24/2005 vom 17.10.2005). In anderen europäischen Ländern wie England, Irland und Italien wurden bereits mehrfach Urteile in Zusammenhang mit dem Burnoutsyndrom bzw. stressbedingten psychischen Erkrankungen gefällt (vgl. Frank Th. Petermann, a.a.O., ARV 2005, S. 12). Die Arbeitgeber wurden entsprechend zur Zahlung einer Entschädigung an die erkrankten Arbeitnehmenden verurteilt.

#### 4. Fazit

Übermässiger Stress und starke Belastung am Arbeitsplatz kann sich in Verbindung mit weiteren begünstigenden Faktoren negativ auf die psychische oder physische Gesundheit eines Arbeitnehmenden auswirken. Dies kann bis zur Entwicklung eines Burnoutsyndroms führen.

Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht geeignete Massnahmen zu ergreifen, um die Entstehung stressbedingter Krankheiten zu verhindern. Indem der Arbeitgeber z. B. die Organisation der Ar-

beitsabläufe und des Betriebes auch auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abstimmt, deren Rückmeldungen zur Kenntnis nimmt und – soweit möglich und tauglich – umsetzt, die Arbeitspensen regelmässig überprüft und flexible Arbeitszeiten ermöglicht, kann er der Entwicklung von Stress nachhaltig entgegenwirken.

Ist eine entsprechende Krankheit wie ein Burnout bereits aufgetreten, muss der Arbeitgeber in Folge dessen für eine ausreichende Behandlung bzw. Freistellung des Arbeitnehmenden sorgen. Kehrt der Arbeitnehmende nach oder während der Behandlung an seinen Arbeitsplatz zurück, kann der Arbeitgeber seine Schutzpflichten wahrnehmen, indem er allenfalls ein reduziertes Arbeitspensum anbietet, dem Arbeitnehmenden genügend Erholungsphasen einräumt, Mitarbeitergespräche führt und allgemein auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmenden eingeht. Damit der Arbeitgeber seine Verpflichtung wahrnehmen kann, trifft den Arbeitnehmenden eine Obliegenheit, diesen über die Diagnose zu informieren.

Der Arbeitgeber ist somit in Zusammenhang mit seiner Fürsorgepflicht verantwortlich, dass ausgeprägte Stressfaktoren und Überlastung in seinem Betrieb auf ein Minimum redu-

ziert werden. Trifft er trotz Kenntnis der Problematik und der konkreten Situation keine Vorkehrungen, um bessere Arbeitsbedingungen bzw. eine stressreduzierte Arbeitsorganisation zu schaffen, verletzt er eine vertragliche Nebenpflicht. Dem Arbeitnehmenden kann daraus ein Schadenersatzanspruch bzw. ein Anspruch auf Genugtuung entstehen.

*Dr. Michael Merker  
lic. iur. Bettina Lienhard*

