

Burn-out

Stressbedingter Arbeitsausfall

Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Verantwortung des Arbeitgebers zur Burn-out-Prävention und die Folgen allfälliger Versäumnisse wie auch die Rolle der Invalidenversicherung als Integrationspartnerin.

Von Philipp Egli und Eva Slavik

Während man früher bei der Arbeit Schadstoffen oder schweren Belastungen auf den Bewegungsapparat ausgesetzt war, haben sich die gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Erwerbsleben auf die Psyche verlagert: nicht mehr Staub, sondern Stress bildet die Hauptursache für Störungen der Gesundheit. In aller Munde ist heutzutage das sogenannte «Burn-out-Syndrom». Dieses bezeichnet einen Zustand körperlicher Erschöpfung sowie reduzierter Leistungsfähigkeit und kann zu verschiedenen Folgeerkrankungen wie beispielsweise Depressionen führen. Das Ausgebranntsein («Burn-out») tritt unter anhaltendem Stress auf. Entsprechend den Entwicklungen in der Arbeitswelt haben Erschöpfungszustände infolge längerfristiger Arbeitsüberforderung (erdrückende Arbeitsmenge, Termin- und Leistungsdruck etc.) in den letzten Jahren eine starke Verbreitung erfahren.

Burn-out und Arbeitsrecht

Für Unternehmen gehen krankheitsbedingte Absenzen mit Lohnkosten, wertvollem Know-how-Verlust und möglicherweise auch mit Reputationsschäden

einher. Daneben gibt es verschiedene rechtliche Fallstricke, die gerade auch bei einem Burn-out eine Rolle spielen können. Nicht zuletzt aus diesem Grund haben nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch die Unternehmen ein Interesse daran, stressbedingte Arbeitsausfälle zu vermeiden. Arbeitgeber müssen aufgrund ihrer arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) und der Normen des Arbeitsschutzrechts (Art. 6 ArG) die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden achten und schützen. Zu vermeiden sind namentlich (übermässige) Belastungen, die erfahrungsgemäss gesundheitsgefährdende Folgen haben können. Die Fürsorgepflicht verlangt weiter nach einer zweckmässigen Arbeitsorganisation (vgl. auch Art. 2 ArGV 3). Ein Arbeitgeber, der nicht alle zumutbaren Schutzmassnahmen ergreift, kann für den daraus entstandenen Schaden entschädigungs- bzw. schadenersatzpflichtig werden.

Angewandt auf das Burn-out, folgt aus diesen Grundsätzen, dass das Vermeiden übermässiger arbeitsplatzbedingter Stresssituationen und daraus resultierender Erschöpfungszustände und Folgeerkrankungen eine arbeitsrechtliche

Verpflichtung darstellt. Kommt ein Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach und trägt er massgeblich zu andauernder Arbeitsüberforderung bei, muss er sich beim Auftreten von Erschöpfungszuständen und allfälligen Folgeerkrankungen allenfalls mit Schadenersatzansprüchen aus sogenannten Stresshaftungsklagen auseinandersetzen. Die tatsächliche Durchsetzung solcher Klagen ist allerdings ein dornenvoller Weg. Das liegt zum einen daran, dass bei einem Erschöpfungszustand neben beruflichen Faktoren regelmässig auch familiäre, finanzielle und kulturelle Umstände eine Rolle spielen und es entsprechend schwerfällt, dem Arbeitgeber einen bestimmten Anteil zuzuweisen. Zum anderen fehlt es an spezifischen gesetzlichen Vorgaben zur Burn-out-Prävention, während gleichzeitig nicht jede Stressursache verboten werden kann (z.B. Unsicherheit bei Arbeit auf Abruf).

Solche Tücken von Stresshaftungsklagen stellen den Arbeitgeber jedoch nicht von seiner Verantwortung frei. So gilt etwa eine erhöhte Fürsorgepflicht gegenüber gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden. Weiter hat das Bun-



Burn-out – Stress bildet die Hauptursache für Störungen der Gesundheit.

desgericht bei einer Arbeitnehmerin, die infolge systematischer Überbeanspruchung eine schwere Depression und andauernde Arbeitsunfähigkeit erlitten hatte, eine Stresshaftung des Arbeitgebers bejaht (Urteil des Bundesgerichts 4C.24/2005 vom 17. Oktober 2005). Die Verantwortung des Arbeitgebers zeigt sich ferner in der Rechtsprechung zum sachlichen Kündigungsschutz (Art. 336 OR), wenn bei systematisch herabsetzendem und damit die Persönlichkeit verletzendem Verhalten auf Missbräuchlichkeit erkannt wird (sog. Mobbing-Fälle). Schliesslich kann das Zuwiderhandeln gegen die arbeitsrechtlichen Arbeits- und Ruhevorschriften strafrechtliche Konsequenzen haben (Art. 59 ArG).

Burn-out und Sozialversicherungen

Im Zusammenhang mit stressbedingten Erschöpfungszuständen stellen sich verschiedene versicherungsrechtliche Fragen, über die Unternehmen Bescheid wissen sollten. Zwei wichtige Aspekte sollen nachfolgend kurz beleuchtet werden.

1. Prämien erhöhungen und Haftungsklagen

Zwar wird heute der grösste Teil der Lohnkosten bei Arbeitsausfällen infolge stressbedingter Folgeerkrankungen durch Krankentaggeldversicherungen getragen. Betriebe mit häufigen Ausfällen sollten allerdings bedenken, dass die Krankentaggeldversicherungen (und die Pensionskassen) auf ein solches Phänomen mit Prämien erhöhungen reagieren können. Ausserdem kommen allenfalls weitere Kosten auf die Unternehmen zu: Auch wenn die Sozialversicherungen zurzeit nur bei Unfällen und nicht auch bei Stresserkrankungen auf die Arbeitgeber Rückgriff nehmen, könnte sich dies in Zukunft ändern. Immer wenn eine Versicherung infolge der Zunahme von Leistungen Finanzierungsprobleme hat, stellt sich die Frage nach den «schwarzen Schafen».

Die öffentliche Aufmerksamkeit auf krankmachende Arbeitsbedingungen in den einzelnen Unternehmen wird aufgrund der gegenwärtigen Entwicklungen wohl noch stärker steigen. Es ist daher

gut möglich, dass Krankenkassen, aber eventuell auch Pensionskassen und die Invalidenversicherung künftig vermehrt versucht sein werden, Folgekosten aus psychischen Erkrankungen gegenüber den Arbeitgebern geltend zu machen, zumal wenn eine Firma im Branchenvergleich überdurchschnittlich häufig Stresserkrankungen zu verzeichnen hat bzw. es in einer Firma immer wieder zu stressbedingten Ausfällen kommt.

2. Invalidenversicherung als Integrationspartnerin

Von den Versicherungen sind aber nicht nur Prämien erhöhungen und allenfalls Haftungsklagen zu erwarten. Verbreitet sind heute ergänzende Angebote der Versicherer für das betriebliche Absenzen- und Case-Management, wobei der Fokus nachfolgend auf die Invalidenversicherung gelegt wird. Sie kann bei krankheitsbedingten Arbeitsausfällen als Integrationspartnerin beigezogen werden.

Zwar stellt ein Burn-out keine Krankheit dar, die zum Bezug von Invalidenrenten führen kann. Dennoch ist die Invaliden-

versicherung die richtige Adresse, wenn es um die Wiedereingliederung einer betroffenen Person in den Arbeitsprozess geht. Seit der 5. IV-Revision können die betroffenen Mitarbeitenden und ihre Arbeitgeber schon sehr früh mit der IV in Kontakt treten und um Unterstützung in Integrationsfragen ersuchen. Eine Meldung zur Früherfassung (Art. 3b IVG) kann durch Mitarbeitende selber, aber auch durch den Arbeitgeber erfolgen, sobald jemand 30 Tage ununterbrochen arbeitsunfähig war oder innerhalb eines Jahres wiederholt kürzere Absenzen hatte. Es braucht hierzu keine ärztliche Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit.

Gerade bei einem Erschöpfungszustand ist es hilfreich, die IV mit «an Bord» zu haben, da sie ein ganzes Set an Massnahmen zur beruflichen Eingliederung zur Verfügung hat und als Job Coach oder Case Manager den Eingliederungsprozess begleiten kann. Wie verschiedene Studien zeigen, gilt hier: Je früher das Coaching startet, desto grösser sind die Erfolgchancen. Geht der Bedarf über

eine einfache Situationsanalyse im Rahmen der Früherfassung hinaus, kann es im Rahmen der Frühintervention zum Beispiel das Ziel sein, dass durch Anpassungen der bestehende Arbeitsplatz erhalten wird. Ebenfalls kann mit der IV eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit für die betroffene Person im eigenen Betrieb gesucht werden. Das Leistungspaket der IV beinhaltet zudem spezifisch im Hinblick auf psychische Erkrankungen ausgerichtete Unterstützung und auch diverse Massnahmen für den Arbeitgeber, um diesen Know-how- und kostenmässig zu entlasten. So begleitet die IV den Eingliederungsprozess und kann Beiträge an den Arbeitgeber entrichten, um die noch nicht volle Leistungsfähigkeit einer Person oder die Erhöhung von Versicherungsbeiträgen zu kompensieren.

Viele Unternehmen sind sich dieser vielfältigen Integrationsinstrumente der Invalidenversicherung nicht bewusst. Solche Unterstützungsleistungen der Invalidenversicherung sind aber eine Möglichkeit, wie der Arbeitgeber seiner

erhöhten Fürsorgepflicht gegenüber gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden nachkommen kann. Fundierte sozialversicherungsrechtliche Kenntnisse sind für das HR gerade auch aus diesem Grund gewinnbringend und Bestandteil eines umfassenden betrieblichen Arbeitsschutzmanagements.

Autoren



Dr. Philipp Egli leitet das Zentrum für Sozialrecht der ZHAW in Winterthur, wo er sich mit den Schnittstellen von Arbeits-, Sozialversicherungs- und Datenschutzrecht befasst. In diesen Bereichen ist er auch als Anwalt tätig.



Dr. Eva Slavik ist Dozentin für Sozialversicherungsrecht an der ZHAW in Winterthur. Seit 2013 ist sie als Ersatzrichterin am Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich tätig.

Weniger Unfälle, weniger Ausfälle

Ihre Mitarbeitenden sind vor Unfällen in der Freizeit oder am Arbeitsplatz nicht gefeit. Ausfälle führen auch in Ihrem Betrieb zu organisatorischen Umtrieben und höheren Kosten. Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden auf spannende Art und Weise für sicheres Verhalten – mit den Themenpräsentationen der bfu. Die bfu-Experten vermitteln mit Demonstrations- und Animationsmaterial praktische Tipps zur Unfallverhütung.

Weitere Informationen finden Sie auf www.themenpraesentationen.bfu.ch.