

## Burnout

### Chefsache Quotendruck

10 Prozent. Diese Quote steht im Kern der nationalen Abstimmung vom 9. Februar über die Initiative «Mehr bezahlbare Wohnungen». Mindestens ein Zehntel der neuen Wohnungen müsse gemäss der Initiative des Mieterinnen- und Mieterverbandes gemeinnützig sein. Die Quote würde in der Bundesverfassung verankert, Bundesrat und Parlament lehnen das ab – zu Recht. Eine gemeinnützige Wohnbauquote kennt auch die Stadt Luzern: Auf 16 Prozent muss diese bis 2037 steigen. Bei der Abstimmung 2012 lag sie bei 13 Prozent, seither ist der Anteil gar gesunken.

Quotenregeln und -debatten gibt es auch anderswo: bei börsenkotierten Firmen, wo man sich erklären muss, wenn der Frauenanteil in den obersten Cheftage weniger als 20 bis 30 Prozent beträgt. Oder bei der Zauberformel, die nichts anderes ist als eine Quote auf Basis der Parteistärken. Hier drängen die Grünen aufgrund ihres Wahlsiegs auf eine neue Zusammensetzung des Bundesrates.

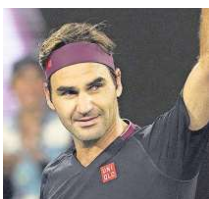
Mit dem Rechenschieber zu politisieren und zu regulieren, scheint im Trend zu liegen – eine fragwürdige Entwicklung. Quoten mögen in gewissen Fällen tauglich sein. Etwa dort, wo seit langem stockende Prozesse unbedingt beschleunigt werden müssen. In der überwiegenden Mehrheit sind Quotenregeln aber untauglich. Mit diesem starren Instrument werden Kompromisse quasi verunmöglichlicht, Reaktionsmöglichkeiten auf aktuelle Entwicklungen werden erheblich eingeschränkt. Wichtig ist es also, dem Quotendruck nicht gleich nachzugeben.



Jérôme Martinu, Chefredaktor  
jerome.martinu@luzernerzeitung.ch

### Gesagt

«Ich bin glücklich, erlebe ich solche Emotionen. Es muss nicht immer ein Final sein.»



Roger Federer nach dem zähen Drittrunden-Sieg beim Australian Open in Melbourne. **Sport**

# Der Triumph einer Ausgebr

Eine Beamtin hat den Staat für ihr Burn-out verantwortlich gemacht und jetzt vor Gericht Recht erhalten: Der Arbeitgeber muss für ihren Gesundheitsschaden haften. Das Urteil zeigt anderen Betroffenen, wie sie zu Geld kommen können.

Andreas Maurer

Sie war die Frau mit den schlechten Neuigkeiten. Sie arbeitete ihr ganzes Berufsleben lang als Juristin für das Staatssekretariat für Migration und war zuständig dafür, Asylsuchende kurz zu befragen, anzuhören und sie dann auszuweisen. Positive Entscheide stellte sie keine aus. Diese gingen zur weiteren Prüfung an die nächste Stelle weiter. Vor ihr standen also verzweifelte Väter, Mütter, Jugendliche und Kinder, die alle Hoffnung in die Schweiz gesetzt hatten. In den kurzen Gesprächen erhielt die Hoffnung, kurz bevor sie platzte, ein Gesicht. Es war das Gesicht der Juristin, einer heute 59-jährigen Frau aus dem Kanton Solothurn.

Die Tristesse der negativen Urteile war allerdings nicht das eigentliche Problem. Das Problem war, dass sich die Migrationsexpertin für ihre Urteile zu wenig Zeit nehmen konnte. Die Frau stellte ständig neue sogenannte Nicht-eintretensentscheide aus, doch der Stapel auf ihrem Pult wurde dadurch nicht kleiner. Wenn sie von den Ferien zurückkam, hatte er sogar das Ausmass eines Berges angenommen. Eine Ferienvertretung gab es nicht.

Hinzukam, dass sie die Arbeit ständig unterbrechen musste. Per Telefon und Mail erhielt sie regelmässig Anfragen, bei denen jede Minute zählte. Wenn zum Beispiel am Flughafen Zürich ein Ausländer landete, gegen den ein Einreiseverbot verhängt worden war, musste sie sofort entscheiden, ob er mit dem nächsten Flugzeug wieder das Land zu verlassen hat oder nicht.

Dokumentiert ist, dass die Frau ihren Chef bei den Personalgesprächen drei Mal in Folge auf ihre Probleme hingewiesen hat. Im ersten Jahr sagte sie, dass sie die Belastung auf Dauer nicht ertragen werde und deshalb zum Arzt gehe. Ein Jahr später sagte sie, dass sie sich deswegen immer noch in ärztlicher Behandlung befinde. Im dritten Jahr sagte sie ausserdem, dass sie Antidepressiva einnehme und nur wegen der Medikamente überhaupt noch in der Lage sei weiterzuarbeiten. In den Personalakten steht ferner, dass die Juristin in dieser Zeit 66 Tage krank geschrieben war und 70 Mal während der Arbeitszeit beim Arzt war.

### Stress gehört zu diesem Job dazu, meinte der Chef

Der Chef hielt im Personalgespräch fest, dass die zu hohe Geschäftslast und die fehlenden Ressourcen bekannt seien und tatsächlich Handlungsbedarf bestehe. Alle Mitarbeiter in diesem Bereich hätten zu viel zu tun. Der Chef fand aber auch, die Belastung gehöre grundsätzlich zu diesem Job dazu. Es handle sich um «anspruchsvolle Aufgaben in einem politisch und gesellschaftlich spannungsgeladenen Umfeld». Für das stressbedingte Burn-out, das die Juristin schliesslich erlitten habe, könne das Staatssekretariat deshalb nicht verantwortlich gemacht werden. Das Staatssekretariat schickte der Frau die Kündigung, nachdem sich die gesundheitlichen Probleme verschlimmert

6,5

Milliarden Franken beträgt der wirtschaftliche Schaden durch Burn-out-Fälle pro Jahr gemäss der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz.

hatten und eine Wiedereingliederung gescheitert war.

### Die Richter des Bundes betreten juristisches Neuland

Die Frau erhält seither eine volle IV-Rente. Es dürfte sich um einen grösseren Betrag handeln, da eine Juristin beim Bund bis zu 11 000 Franken pro Monat verdient. Bis zu ihrer Pensionierung kassiert sie aber dennoch weniger Geld, als wenn sie arbeiten würde. Insgesamt beträgt der Verlust 360 000 Franken, wie sie ausgerechnet hat. Diesen Betrag fordert die ehemalige Staatsangestellte als Schadenersatz vom Staat. Sie hat Klage gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber eingereicht und macht ihn dafür verantwortlich, dass ihre Gesundheit ruiniert ist. Es ist ein langer Prozess. Er dauert schon mehr als fünf Jahre, in denen der Fall zwischen Ämtern und Richtern hin und her gereicht wurde.

Jetzt ist ein wegweisender Zwischenentscheid gefallen. Das Bundes-

verwaltungsgericht stellt fest, dass das Staatssekretariat für Migration seine Fürsorgepflicht verletzt habe und eine «haftungsbegründende Widerrechtlichkeit» vorliege. Das bedeutet, dass der Staat die Haftung für den Gesundheitsschaden übernehmen muss.

Noch offen ist, wie viel Geld die Frau erhält. Im weiteren Verfahren müssen nun die Ursachen des Burn-outs aufgeschlüsselt werden: Welche Rolle spielte die Arbeit, welche das Privatleben? Der Arbeitgeber hat bisher argumentiert, die Gründe für die Depression seien allein im Privaten zu suchen. Diese Behauptung greife zu kurz, findet das Gericht.

Das Urteil ist wegweisend für Burn-out-Patienten. Es handelt sich um den ersten erfolgreichen Schadenersatzprozess in einem Arbeitskonflikt vor einem Bundesgericht, in dem es explizit um den Begriff Burn-out geht. Das ist speziell, weil es sich weder um eine medizinische Diagnose noch um eine anerkannte Krankheit handelt. Normalerweise sprechen Ärzte von einer Erschöpfungsdepression. Wenn die arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen nun unter dem Begriff Burn-out statt Depression geführt werden, verlagert sich der Fokus. Die Ursachen des Problems werden damit vermehrt beim Arbeitgeber statt beim Arbeitnehmer gesucht.

### Politische Folgen: Burn-out als Berufskrankheit?

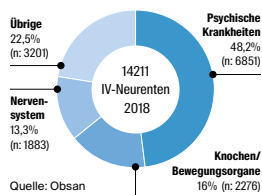
Noch nie hat ein Bundesgericht die Frage geklärt, welche Mitteilungspflichten ein Arbeitnehmer in einem derartigen Fall hat. Wie deutlich muss ein Angestellter auf seine Probleme aufmerksam machen? Im Urteil heisst es nun, die Frau habe mit den erwähnten Aussagen in ihren Personalgesprächen genügend deutlich auf ihre Gesundheitsgefährdung aufmerksam gemacht. Die Arbeitgeberin hätte deshalb arbeitsmedizinische Abklärungen und Schutzmassnahmen treffen müssen.

Das Staatssekretariat für Migration hat vor Gericht mehrere Massnahmen aufgezählt, die es in diesem Fall getroffen hat. So erlaubte es Arztbesuche während der Arbeitszeit, schuf zwei weitere Stellen im betroffenen Bereich und der Chef zeigte seine Anteilnahme mit einem Krankenbesuch. Die Massnahmen klingen gut, doch sie hatten gemäss Gericht eines gemeinsam: Sie führten nicht zu einer tieferen Arbeitsbelastung.

Das Urteil könnte nicht nur juristisch, sondern auch politisch wegweisend sein. Kürzlich diskutierte und verwarf der Nationalrat die Idee, Burn-out als Berufskrankheit anzuerkennen. Dann könnten Betroffene besser behandelt werden, weil die Unfall- und nicht die Krankenversicherung zuständig wäre. In der Debatte hiess es, dass in der Schweiz noch nie eine psychische Krankheit als berufsbedingt anerkannt worden ist. Wenn dies Gerichte nun in Einzelfällen tun, könnte das künftige Debatten prägen.

Mit einer Klagewelle ist allerdings nicht zu rechnen. Das Urteil zeigt zwar,

### Welche Krankheiten zu neuen IV-Renten führen



### Rekord an Burn-out-Fällen

Statistiken der Versicherungen Swica und PK Rück, die Hunderttausende Arbeitnehmer betreuen, registrieren eine grosse Zunahme von Arbeitsausfällen aufgrund von Burn-out und Depressionen. Die Absenzen haben in sieben Jahren um **50 bis 70 Prozent** zugenommen, wie die «NZZ am Sonntag» berichtet. Sie zitiert Swica-Direktionsmitglied Roger Ritter: «Noch immer investieren viele Firmen zu wenig in die Prävention und Betreuung von Betroffenen.» Die Folgen sind teuer. Vor 25 Jahren wurde nur jede dritte neue IV-Rente wegen einer psychischen Krankheit nötig. Inzwischen ist es jede zweite (siehe Grafik). (mau)



Wenn Arbeit krank macht: Der Stress

wie man als Burn-out-Opfer zu Geld kommen kann. Man macht in den Personalgesprächen regelmässig auf gesundheitliche Probleme aufmerksam, fordert Massnahmen und führt über all die Jahre detailliert Buch darüber, was versucht wurde und was nicht. Wenn es dann zum Prozess kommt, braucht es aber aussergewöhnliches Durchhaltevermögen.

### Eine tragische Heldin, die ihre Berufung zu spät gefunden hat

Im aktuellen Fall ist die Migrationsexpertin bereits dreimal vor das Bundesverwaltungsgericht gegangen. Mit dem ersten Urteil 2015 erkämpfte sie sich eine Abgangentschädigung. Mit dem zweiten Urteil 2017 erstritt sie sich die Feststellung, dass die Behörden abklä-

# annten



alleine ist selten die Hauptursache. Oft geht es um Beziehungsprobleme. Bild: Plainpicture

ren müssen, ob sie die Fürsorgepflicht verletzt haben. Mit dem nun vorliegenden dritten Urteil erhält sie die Bestätigung, dass diese Fürsorgepflicht verletzt wurde und grundsätzlich ein Haftpflichtfall vorliegt.

Der schwierige Teil kommt erst noch: die Aushandlung der Schadenssumme. Dafür muss die Frau ihrem ehemaligen Arbeitgeber Einblick in ihre Krankenakte geben. Das Vorgehen ist kompliziert, aber nicht komplizierter als in anderen arbeitsrechtlichen Schadenersatzprozessen wegen Gesundheitsschäden. Wenn man zum Beispiel einen Rückenschaden hat, ist es genauso aufwendig nachzuweisen, welcher Anteil davon mit der Arbeit und mit dem Privatleben erklärt werden kann.

Die Frau kämpfte allein für ihre Rechte. Sie hat sich keinen Anwalt genommen. Die Gegenseite stellt das stärkere Team, es handelt sich um den Rechtsdienst des Eidgenössischen Finanzdepartements von SVP-Bundesrat Ueli Maurer. Doch bisher steht es in diesem Kampf drei zu null für die entlassene Juristin.

Der Gerichtsstreit offenbart das juristische Talent der Frau, das sie in den kurzen Asylprozessen nicht ausleben konnte. Darin verbirgt sich die Tragik dieses Falls. Sie wollte ihre Arbeit gründlich machen, hatte aber erst richtig die Gelegenheit dazu, nachdem ihre Karriere gescheitert war.

Das Bundesverwaltungsgerichtsurteil hat die Nummer A-6750/2018.



Burn-out-Experte Niklas Baer vor der Psychiatrie Baselland.

Bild: Nicole Nars-Zimmer

## «Ärzte schreiben ihre Patienten oft zu lange krank»

Psychologe Niklas Baer erklärt, wie Burn-outs mit einem neuartigen Vorgehen vermieden werden könnten.

Niklas Baer leitet das Kompetenzzentrum WorkMed der Psychiatrie Baselland. Zu ihm kommen Angestellte, die psychische Probleme wegen eines Arbeitskonflikts haben. Baer glaubt, dass es das Beste für seine Patienten ist, wenn er nicht nur ihre Sicht kennt.

**Eine Beamtin mit Burn-out hat den Staat auf Schadenersatz verklagt. Finden Sie es richtig, dass Arbeitgeber in einem Burn-out-Fall haftbar gemacht werden können?**

Niklas Baer: Grundsätzlich ja, es ist wichtig, dass ein Arbeitgeber in die Pflicht genommen werden kann, wenn es um die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer geht. Die Klärung der Haftungsfrage ist aber schwierig. Man kann einen Arbeitgeber dafür verantwortlich machen, wie er mit einer schwierigen Situation umgegangen ist. Man kann ihn aber nicht immer dafür verantwortlich machen, dass jemand krank wird.

**Verbirgt sich hinter dem Begriff Burn-out ein Mythos? Burn-out ist eine Chiffre für eine persönliche Krise. Meistens gibt es eine Vorgeschichte. 75 Prozent aller psychischen Störungen beginnen vor dem 25. Altersjahr. Dass jemand mit 40 wegen einer ungünstigen Arbeitssituation plötzlich psychisch krank wird und vorher war alles gut, das ist die grosse Ausnahme.**

**Arbeit alleine mache also nicht krank?**

Arbeit hält uns zuerst einmal auch psychisch stabil, denken Sie an die Folgen bei Langzeitarbeitslosigkeit. Die Arbeitsbelastung ist in der Regel aber nicht die Hauptursache für ein Burn-out. Oft geht es um Beziehungen, Kränkungen und Überforderungen. Sonst müssten alle Leute, die sehr viel arbeiten, ein Burn-out haben. Verstehen Sie mich nicht falsch: Es gibt wirklich ungünstige Arbeitssituationen und es gibt wirklich schlechte Chefs. Aber es gibt auch eine gewisse Eigenverantwortung

der Mitarbeiter: Wie geht man mit belastenden Situationen um?

**Sucht man mit dem Begriff Burn-out die Verantwortung bei anderen anstatt bei sich?**

Darum ist der Begriff so beliebt, das Problem liegt dann eher beim Arbeitgeber oder beim eigenen Fleiss. Psychische Störungen sind vorurteilsbelastet. Man sagt nicht gerne: «Ich habe eine Depression» oder «Ich habe eine Persönlichkeitsstörung». Wenn man aber sagt, «Ich habe ein Burn-out», kann man sich Hilfe holen, ohne als «Psycho» zu gelten.

**Gehen deshalb heute mehr Leute zum Arzt als früher?**

Studien zeigen, dass die psychischen Krankheiten seit dem Zweiten Weltkrieg nicht zugenommen haben. Aber mehr Leute gehen deswegen in eine Behandlung. Der Grund dafür ist, dass sich das Bewusstsein verändert und eine Enttabuisierung stattgefunden hat. Das ist positiv.

**Werden Patienten zu oft wegen psychischer Probleme krankgeschrieben?**

Tendenziell ja. Ärzte und Therapeuten schreiben ihre Patienten oft zu lange krank wegen psychischer Probleme. Hinzu kommt: Meistens werden die Patienten zu 100 Prozent krankgeschrieben, obwohl Teilzeit für den Wiedereinstieg besser wäre. In drei Viertel der Fälle von Arbeitskonflikten haben Psychiater den Impuls, ihre Patienten vor dem Arbeitgeber zu schützen. Das ist Engagement, aber das hilft für die Problemlösung wenig, solange die Ärzte nur wissen, was ihnen der Patient erzählt. Bevor gehandelt wird, sollten sie herausfinden, wie der Chef und die Arbeitskollegen die Situation sehen, und versuchen zu vermitteln.

**Wenn mein Arzt und mein Chef zusammen reden würden, wäre das ein Eingriff in meine Privatsphäre.**

Ja, das wünscht man sich normalerweise nicht. Aber wenn die

Alternative ist, dass die Situation eskaliert und man die Stelle verliert, dann redet man besser miteinander und zwar bevor zu viel Geschirr zerschlagen ist. Meine Erfahrung ist, dass die meisten Vorgesetzten froh darum sind, weil sie in diesen Situationen selber an den Anschlag kommen.

**Was raten Sie Angestellten, um Probleme zu verhindern?**

Wenn man die Freude an der Arbeit verliert, wenn sich die Absenzen häufen, wenn man nicht mehr so genau arbeitet, wenn man Spannungen mit Mitarbeitern oder Vorgesetzten hat, dann sollte man sofort das Gespräch suchen. Wenn die Situation einmal eskaliert, nimmt das Mitgefühl von Kollegen und Vorgesetzten relativ schnell ab. Wenn jemand im Rollstuhl zur Arbeit kommt, nimmt die Geduld hingegen nicht ab, weil jeder sieht, was er kann und was nicht. Bei psychischen Problemen, die häufig mit Beziehungsproblemen verbunden sind, reagieren die Mitarbeiter jedoch verärgert oder gestresst. In 70 Prozent der schweren Arbeitskonflikte wird das Arbeitsverhältnis danach aufgelöst. Das liesse sich oft verhindern.

**Wie?**

Meistens geht es um Missverständnisse. Häufig ist folgende Konstellation: Ein Mitarbeiter fühlt sich nicht mehr wertgeschätzt und wird krankgeschrieben. Er denkt sich: «Ich melde mich sicher nicht beim Arbeitgeber, der ist ja schuld, dass es mir so schlecht geht.» Der Arbeitgeber sagt später aber allerdings oft: «Ich hätte den Mitarbeiter eigentlich gerne behalten, aber er hat sich in all den Monaten, in denen er krank war, nie bei uns gemeldet.» Solche Situationen kann man lösen, wenn man miteinander spricht.

**Wer sollte den Anruf machen?** Das ist eigentlich egal, aber es ist hilfreich, wenn der Betrieb für solche Fälle ein Konzept hat.

Andreas Maurer