

## Das Burnout-Urteil als Wegweiser

Dass Arbeitgeber wegen gesundheitlichen Schäden der Arbeitnehmer verklagt werden, ist nicht neu. Es war jedoch bisher die Ausnahme, dass ein Gericht – in diesem Fall das Bundesverwaltungsgericht Ende 2019 – eine Kausalität zwischen einer depressiven Erkrankung und der belastenden Arbeitstätigkeit anerkennt und der Arbeitgeber die Haftung für den Gesundheitsschaden übernehmen muss.

Im vorliegenden Fall versties der Arbeitgeber gemäss dem Urteil gegen seine Fürsorgepflicht (OR Art. 328), weil er trotz den Hinweisen der Mitarbeiterin, dass diese wegen der Arbeit gesundheitlich angeschlagen sei, keine wirksamen Massnahmen zur Reduktion der Arbeitsbelastung unternommen hat (Link Gerichtsurteil: <https://jurispub.admin.ch/publiws/download.jsessionid=1164FA56E21F6D68E37B2F7C200F7868?decisionId=984b9500-7a29-4c9f-b84f-274e95e5f03a>).

### Anforderungen an den Schutz der Mitarbeitenden

Folgende vier Massnahmen sind gemäss der Verordnung zum Arbeitsgesetz sowie deren Wegleitung im Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Belastungen am Arbeitsplatz und deren Folgen zentral:

- Erfassung der Belastungen im Betrieb. Dies kann z.B. in Form einer Gefährdungsermittlung, Mitarbeiterbefragung oder im Rahmen von Mitarbeitergesprächen stattfinden.
- Geeignete Organisation der Arbeit, um hohen Belastungen vorzubeugen und/oder geeignete Unterstützungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden.
- Ein Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden, welches den Vorgesetzten und Mitarbeitenden bekannt ist.
- Eine vertrauliche Ansprechstelle, an die sich Mitarbeitende im Fall einer Verletzung der persönlichen Integrität, bei Konflikten oder Überlastungen wenden können.

### Umsetzung der Anforderungen im Betrieb

Im vorliegenden Fall waren dem Arbeitgeber die Belastungen bekannt, wie Dokumentationen zu Mitarbeitergesprächen zeigten. Der Arbeitgeber hat auch Massnahmen ergriffen, wie zum Beispiel zusätzliche Stellenprocente bewilligt und mit der Mitarbeiterin eine Aufgabenpriorisierung durchgeführt. Für die betroffene Person kamen diese jedoch zu spät und wirkten nicht ausreichend. Hätte der Arbeitgeber die betroffene Person zum Beispiel mit einem Coaching unterstützt und frühzeitig organisatorische Verbesserungen vorgenommen, hätte das Urteil anders lauten können. Es zeigt auf, wie wichtig es ist, Beschwerden der Mitarbeitenden ernst zu nehmen und frühzeitig Massnahmen einzuleiten.

Nutzen Sie Ihre Chancen zur Reduktion von arbeitsbezogenen Belastungen und Prävention von Burnout. AEH steht Ihnen als Partner dabei gerne zur Verfügung:

- Unser Angebot «Externe Vertrauensstelle PSR (Psychosoziale Risiken)» beinhaltet eine anonyme Erstberatung für betroffene Mitarbeitende bei Konflikten, Integritätsverletzung oder Überlastung.
- Wir beraten Sie bei der Erstellung eines betrieblichen Reglements zum Schutz der persönlichen Integrität.
- Wir schulen Ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden zur Früherkennung von und Umgang mit übermässiger Belastung und Stress sowie Verletzungen der persönlichen Integrität.
- Wir bieten Ihnen massgeschneiderte Mitarbeiterbefragungen und begleiten Sie bei der Planung und Umsetzung von Massnahmen zur Belastungsreduktion und Gesundheitsförderung im Betrieb.
- Wir unterstützen Sie mit ergonomischen Analysen und mit Workshops zu Belastungen und Ressourcen bei der Optimierung der Arbeitsgestaltung
- Für Mitarbeitende mit hohen Belastungen oder Anzeichen von Burnout bieten wir professionelles Coaching an.