

# **SO** *persönlich*

Offizielle Mitgliederzeitschrift, Nr. 4, Juli/August 2015, 83. Jahrgang

**Und plötzlich ist kein  
Ausweg mehr da –  
Was tun bei einem Burnout?**

ab Seite 3

### In dieser Ausgabe

Einladung zum 13. Angestelltentag  
Seite 5

Burnout: Was gilt rechtlich?  
Seite 7

Kann man Burnout vermeiden? –  
Möglichkeiten der Prävention  
Seite 11

Informationen aus den Sektionen  
Seite 13



### Impressum

Obligatorisches Organ des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und seiner Unterverbände Solothurn, Grenchen, Balsthal, Olten, Dorneck-Thierstein, Kantonschullehrerverein Solothurn und Olten, Kantonalverband der Lehrkräfte an Berufsschulen, Sektionschefs, Wegmacherverband, Personalverband soH, Verband der kantonalen Polizeibeamten, Freiheitsentzug.

SOpersönlich erscheint sechs Mal im Jahr (Januar, März, Mai, Juli, September und Dezember). Manuskripte und Beiträge sind rechtzeitig an die Redaktion zu richten.

Abonnement jährlich Fr. 30.–

[www.staatspersonal.ch](http://www.staatspersonal.ch)

Verbandssekretariat,  
Redaktion und Rechtsauskunft:  
Dr. iur. Pirmin Bischof  
Rechtsanwalt und Notar  
St. Niklausstrasse 1  
4500 Solothurn  
Telefon 032 333 33 11  
Fax 032 333 33 12  
[bischof@law-firm.ch](mailto:bischof@law-firm.ch)

Layout, Satz, Druckvorstufe:  
c&h konzepte werbeagentur ag  
Biberiststr. 8g, 4501 Solothurn  
Telefon 032 621 22 75  
[info@werbekonzepte.ch](mailto:info@werbekonzepte.ch)

Druck und Vertrieb:  
Rüegger Satz + Druck AG  
St. Urbangasse 39  
4503 Solothurn  
Telefon 032 622 11 44  
[info@rueegger-druck.ch](mailto:info@rueegger-druck.ch)

**Redaktionsschluss  
für die nächste Ausgabe:  
4. September 2015**

## Mitglied werden?

Nichts einfacher als das! Füllen Sie den Talon aus und senden Sie ihn ein!

Solothurnischer Staatspersonal-Verband  
Dr. iur. P. Bischof  
Müllerhof, St. Niklausstrasse 1  
4500 Solothurn  
Fax 032 333 33 12

.....  
Ich bewerbe mich als Mitglied der Sektion

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname

\_\_\_\_\_  
Strasse

\_\_\_\_\_  
PLZ, Ort

\_\_\_\_\_  
Tel. Geschäft

\_\_\_\_\_  
Tel. privat

\_\_\_\_\_  
Fax

\_\_\_\_\_  
E-Mail

\_\_\_\_\_  
Geburtsdatum

\_\_\_\_\_  
Datum Eintritt in Staatsdienst

\_\_\_\_\_  
Arbeitsort, Funktion

\_\_\_\_\_  
Lohnklasse

\_\_\_\_\_  
Pensum

Ich wünsche keine Werbung

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift

13. Angestelltentag vom 26. August 2015

## Burnout – Bin ich gefährdet?

Sind Sie ein engagierter Mitarbeiter, der sich voll einsetzt und zur Not auch Überstunden macht, damit die Arbeit erledigt ist? Sind Sie eine pflichtbewusste Mitarbeiterin, die ihre eigenen Bedürfnisse auch mal hinten anstellt, damit es für das Team und die Vorgesetzten stimmt? Vorsicht: Sie gehören zu einer Risikogruppe! Kommen am Arbeitsplatz noch weitere Risikofaktoren hinzu, dann kann ein Burnout drohen.



Dr. Corinne Saner, Vizepräsidentin, Rechtsanwältin und Notarin

Burnout ist eine Erscheinung der Neuzeit. Der Begriff taucht erstmals in den 1970er Jahren in den USA auf – im Zusammenhang mit Pflegeberufen. Burnout ist ein Sammelbegriff und steht für einen

emotionalen, geistigen und körperlichen Erschöpfungszustand, der durch eine Antriebs- und Leistungsschwäche gekennzeichnet ist. Typischerweise steht er am Ende eines monate- oder sogar jahrelang andauernden Teufelskreises aus Überarbeitung und Überforderung.

### Wissenschaftlich keine Krankheit

Wissenschaftlich ist Burnout nicht als Krankheit anerkannt, sondern gilt als Problem der Lebensbewältigung, die als Rahmen- oder Zusatzdiagnose eingestuft wird. Als Behandlungsdiagnose wird meist eine Depression festgestellt. Spätestens seit Bekanntwerden prominenter Burnout-Fälle wie weltweit bekannter Sportler (z.B. Skispringer Sven Hannawald), Popstars (z.B. Mariah Carey) und Politiker rückt Burnout in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit.

Studien zufolge sind rund 7% aller Erwerbstätigen von einem Burnout-Syndrom betroffen, etliche weitere sind gefährdet. Auffallend ist, dass es Häufungen gibt in bestimmten Berufsgruppen. Lehrer, Sozialarbeiter, Pflegepersonal, Gefängnispersonal und Ärzte sind statistisch gesehen häufiger von Burnout betroffen als andere Berufsgruppen.

### Wie äussert sich Burnout?

Auch wenn Burnout wissenschaftlich keine Krankheit darstellt: auf die leichte Schulter nehmen darf man es nicht. Was anfänglich mit einer zeitweiligen Leistungsminderung beginnt, kann für Betroffene schlimmstenfalls in der Invalidität oder gar im Suizid enden.

Gefährlich zu werden beginnt es, wenn keine Erholung mehr möglich ist, wenn chronische Müdigkeit und seelische Erschöpfung auch nach einer Erholungs-Auszeit wie z.B. Ferien nicht verschwinden. Treten körperliche Beschwerden hinzu wie Schlafstörungen, hohe Anfälligkeit auf Krankheiten, Appetitlosigkeit, Kopf- und Rückenschmerzen, Herzrasen, Tinnitus, machen sich psychische Veränderungen bemerkbar wie innere Leere, Verzweiflung, Frustration, Sinnlosigkeitsgefühle, zeigen sich Konzentrationsstörungen, Entscheidungsunfähigkeit, Selbstzweifel, zeigt sich sozialer Rückzug, Konsum von Suchtmitteln oder die Vernachlässigung von Freizeitaktivitäten, dann ist der Betroffene schon mitten drin im Burnout.

### Was löst ein Burnout aus?

Die Forschung zu Burnout geht davon aus, dass das Syndrom durch chronischen Stress bei wechselseitig wirksamen personenexternen und personeninternen Belastungsfaktoren entsteht.

Zu den personeninternen Faktoren gehören Persönlichkeitseigenschaften, die an sich durchaus positiv wahrgenommen werden: hoher Leistungsanspruch an sich selbst, Idealismus, hohe berufsbezogene Erwartungen, Wunsch nach leistungsbezogener Anerkennung, grosser Ehrgeiz, der

Wunsch, es jedem recht zu machen, die Tendenz, die eigenen Bedürfnisse langfristig zu ignorieren.

Personenexterne Faktoren, die Burnout begünstigen, sind Arbeitsbedingungen, die wir alle kennen: hohe Arbeitsmenge, hoher Termindruck, fehlender Handlungsspielraum, langer, häufiger, intensiver und anspruchsvoller Kundenkontakt, fehlendes oder wenig positives Feedback, schlechte Teamarbeit, fehlende soziale Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten.

Wenn bestimmte Konstellationen auf beiden Ebenen zusammentreffen, sind hohe Ausmasse an Stress und Frustration vorprogrammiert, die das Burnout-Risiko dramatisch erhöhen.

#### **Ökonomische Konsequenzen**

Die Folgen von Burnout beschränken sich nicht nur auf die Betroffenen und ihr soziales Umfeld. Sie haben auch eine ökonomische Auswirkung. Laut einer Studie des secO aus dem Jahr 2000 werden Arztkosten und Kosten wegen Produktionsausfällen aufgrund von Stressleiden jährlich auf mehr als 4 Milliarden Franken geschätzt.

Das Thema Stress- bzw. Burnout-Prävention gehört daher ganz oben auf die Prioritätenliste von Unternehmen und Organisationen. Das gilt auch für den Kanton Solothurn.

Der 13. Angestelltentag versucht daher, nicht nur den Ursachen von Burnout nachzugehen, sondern den Blick auch auf die Prävention zu richten.

#### **Case Management**

Was aber, wenn es bereits zu spät ist und der Arzt ein Burnout bzw. eine Erschöpfungsdepression festgestellt hat? Für die medizinische Behandlung sind Ärzte und Therapeuten zuständig, wobei die Forschung hier erst am Anfang steht.

Für die Rückkehr in die Arbeitswelt versuchen seit einigen Jahren Case Manager den Weg zu ebnen. Diese kommen jeweils zum Einsatz bei längerfristigen Ausfällen aufgrund von Unfällen oder Erkrankungen – also auch bei Burnout – sofern der Arbeitgeber ein entsprechendes Angebot hat. Für die Angestellten nach GAV gibt es Case Management seit 2014. Wir sind gespannt darauf, am Angestelltentag erste Erfahrungen aus Sicht des Taggeldversicherers zu hören. ■





## Einladung zum 13. Angestelltentag

Mittwoch, 26. August 2015

18.00 bis 20.00 Uhr im Landhaus Solothurn  
mit anschliessendem Apéro riche

### Burnout – bin ich gefährdet?

- Was ist ein Burnout? Wie erkenne ich es?  
Gibt es Menschen oder Branchen, die gefährdeter sind als andere?  
**Dr. med. Barbara Hochstrasser** führt ins Thema ein.
- Kann ich ein Burnout vermeiden?  
**lic. phil. Carolin Kriening** zeigt Möglichkeiten der Prävention.
- Wie funktioniert unser GAV-case management?  
Bietet es Hilfe bei Burnout?  
Die Sicht des Versicherers **Visana**.
- **Lara Stoll im Krisengebiet**  
Eine künstlerische Annäherung von Slam Poetry an Burnout.

Damit wir uns optimal auf den Anlass vorbereiten können bitten wir um eine Anmeldung:

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Anzahl Personen: \_\_\_\_\_

E-Mail: [admin@law-firm.ch](mailto:admin@law-firm.ch) oder Fax: 032 333 33 12





**Nur ein Vorteil unserer Sicherheitsbausteine:**  
Wir bringen Vorsorge- und Vermögensplanung  
zusammen und beraten Sie ganzheitlich.

Wir machen Sie sicherer.  
[www.baloise.ch](http://www.baloise.ch)

 **Baloise Bank** SoBa

Arbeit und Recht

# Burnout: Was gilt rechtlich?

Die ständige Erreichbarkeit und der Stress am Arbeitsplatz führen bei den Arbeitnehmenden vermehrt zu Burnouts. Was versteht man unter einem Burnout? Was gilt es für den Arbeitnehmenden zu beachten? Was hat der Arbeitgeber für Pflichten? Der Artikel soll einen Kurzaufsatz über die aktuelle rechtliche Situation geben, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.



**MLaw**  
Jonas Zimmerli,  
Bischof  
Stampfli  
Rechtsanwälte  
Solothurn

## 1. Einleitung

Stress, gefolgt vom Gefühl sich emotional verbraucht zu fühlen. In den meisten Fällen sind dies die Vorboten eines Burnouts. Umso problematischer ist

die Tatsache, dass im Jahr 2012 18 Prozent der Erwerbstätigen immer oder meistens Stress bei der Arbeit erlebten. Hinzu kommen 44 Prozent, die manchmal gestresst waren. So verwundert es nicht, dass sich 18 Prozent emotional verbraucht fühlten und ebenso viele durch eine psychische Belastung beeinträchtigt waren.

Aber nicht nur für die Erwerbstätigen, sondern auch für die Arbeitgeber und die gesamte Volkswirtschaft stellen Stress am Arbeitsplatz und damit unter Umständen verbundene Burnouts eine grosse Belastung dar. Eine Schätzung aus dem Jahr 2004 bemisst die Folgekosten im Zusammenhang mit arbeitsbedingtem Stress auf vier Milliarden Franken. Die Zahl dürfte in der Zwischenzeit deutlich grösser geworden sein, weil der Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz innerhalb der letzten zehn Jahre um 30 Prozent zugenommen hat.

## 2. Das Burnout in der Medizin

Eine klare Definition des Burnout-Syndroms fehlt. Das Burnout bezeichnet allgemein einen Zustand ausgesprochener emotionaler Erschöpfung, der sich durch ein Gefühl der inneren Leere und durch stark reduzierte Leistungsfähigkeit äussert. Als

Syndrom kommen drei besonders wichtige Symptome zusammen: 1. die emotionale Erschöpfung, 2. die emotionale Verhärtung gegenüber sich und anderen und 3. die verminderte Leistungsfähigkeit.

Nach ICD-10, einem international anerkanntem System zur Klassifikation von Krankheiten und verwandten Gesundheitsproblemen, herausgegeben von der Weltgesundheitsorganisation, fällt das Burnout, als Erschöpfungssyndrom, in die Gruppe Z73. Diese Gruppe bezeichnet Probleme verbunden mit Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung. Durch die Einreihung in der Z-Gruppe, wird das Burnout aus medizinischer Sicht nicht als psychiatrische Diagnose mit Krankheitswert eingestuft, obwohl es zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führt. Vielmehr handelt es sich dabei um einen Prozess zunehmender Erschöpfung, an dessen Ende die eigentliche Erkrankung steht, in den meisten Fällen eine Depression.

## 3. Das Burnout im Recht

### 3.1. Allgemeines

Das Burnout tritt in der Regel in Kombination mit psychischen Erkrankungen auf. Diese werden rechtlich wie physische Erkrankungen behandelt, sofern eine Differenzierung sachlich nicht geboten ist.

Für das Verständnis nachfolgender Erläuterungen gilt es zuerst gewisse Begriffe zu klären:

- Unter einer Krankheit versteht man jede Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Gesundheit, die nicht die Folge eines Unfalls ist und die eine medizinische Untersuchung oder

Behandlung erfordert oder eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Das bedeutet: Erst ab einer gewissen Schwere stellt eine Gesundheitsstörung eine Krankheit dar. Damit deckt sich die rechtswissenschaftliche Definition des Krankheitsbegriffs grundsätzlich mit der medizinischen. Im Unterschied zu dieser, erkennt sie aber nur eigentlich organische oder psychische Leiden als Ursachen für Behandlungen oder Arbeitsunfähigkeit an, während die Medizin auch soziale Ursachen der Beeinträchtigung der Gesundheit anerkennt.

- Invalidität ist die gesundheitsbedingte bleibende oder längere Zeit andauernde Erwerbsunfähigkeit. Erwerbsunfähigkeit wiederum ist der durch Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachte und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung verbleibende ganze oder teilweise Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt.
- Arbeitsunfähigkeit ist die vorübergehende gesundheitsbedingte Unfähigkeit, die bis anhin ausgeübte Tätigkeit ausführen zu können.

### 3.2. Anwendbare Rechtsnormen

Das Anstellungsverhältnis der Arbeitnehmenden des Kantons Solothurn ist öffentlichrechtlicher Natur. Es finden primär das Staatspersonalgesetz (StPG), die dazugehörige Verordnung (PRV) und der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Anwendung. Mittels Verweisnorm in §10 Abs. 1 StPG und §36 Abs. 2 GAV sind sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) anwendbar, wenn in den kantonalen Gesetzen zu einer Rechtsfrage entsprechende Regelungen fehlen.

### 3.3. Arbeitsrecht

#### 3.3.1. Vor dem Burnout

Aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hat dieser zu verhindern, dass es bei seinen Arbeitnehmenden überhaupt erst zu einem Burnout kommt. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers stellt das Gegenstück der Treuepflicht des Arbeitnehmenden dar. Sie ergibt sich aus dem öffentlichen Dienstrecht selbst und aus Art. 328 OR, welcher mittels Verweisnormen im StPG und im GAV zur Anwendung gelangt. Die Fürsorgepflicht des Gemeinwesens, also auch des Kantons Solothurn und dessen Ämter und Institutionen sowie der



Gemeinden, als Arbeitgeber geht auf Grund der Grundrechtsbindung des Staates sogar weiter, als die eines privaten Arbeitgebers.

Von der Fürsorgepflicht wird der Schutz aller persönlichen Güter des Arbeitnehmenden erfasst, die mit dessen geistiger, körperlicher und seelischer Individualität zusammenhängen. Der Arbeitgeber hat von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmenden abzusehen oder diesen vor solchen Eingriffen zu schützen. Er hat zudem zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden Massnahmen zu treffen, soweit ihm diese zumutbar sind.

Zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört auch die Pflicht, die psychische Gesundheit des Arbeitnehmenden zu erhalten. Er hat eine nachhaltige Überlastung des Arbeitnehmenden und damit stressverursachende Arbeitsbedingungen zu vermeiden. Der Arbeitgeber hat jedoch nicht jede Art von Stress zu verhindern. Ergibt sich dieser nämlich unmittelbar aus der ausgeübten Tätigkeit, das heisst nicht aus der Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen, so ist die entsprechende Belastung Teil des Arbeitsvertrags und kann vom Arbeitgeber nicht verhindert werden. Führt diese Tätigkeit allerdings bei einem einzelnen Arbeitnehmenden zu einer Schädigung der physischen oder psychischen Gesundheit, trifft den Arbeitgeber eine konkrete Schutzpflicht für den Arbeitnehmenden.



Der Arbeitgeber kann diesen Pflichten allerdings nur nachkommen, wenn er die Ursache einer Krankheit kennt oder aufgrund der vorliegenden Umstände zumindest kennen muss. Es besteht also eine Obliegenheit des Arbeitnehmenden, den Arbeitgeber über solche Ursachen oder das Bestehen einer Burnout-Diagnose in Kenntnis zu setzen. Kommt der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht trotzdem nicht nach, kann dies zu einer sogenannten Stresshaftung des Arbeitgebers führen. Danach haftet der Arbeitgeber für materiellen und immateriellen Schaden des Arbeitnehmenden infolge Stresses am Arbeitsplatz. Die Stresshaftung ist eine Vertragshaftung nach Art. 97 ff. OR. Gleichzeitig ist es eine deliktische Haftung nach Art. 41 ff. OR und Art. 28 ZGB. Rechtsfolge kann neben Schadenersatz auch Genugtuung für die erlittene seelische Unbill sein. Die Stresshaftung wird in der Lehre grundsätzlich bejaht, allerdings mit der Eingrenzung auf klar objektivierbare und nicht der Tätigkeitsimmanente Überforderungen.

### 3.3.2. Nach Eintritt des Burnouts

Wie bereits aufgezeigt wurde, ist das Burnout an sich nicht eine anerkannte Krankheit. Da die Diagnose aber in nahezu allen Fällen in Kombination mit einer anerkannten Krankheit (z.B. Schlafstörung, Persönlichkeitsstörung, Störung des Sozialverhaltens) auftritt, führt eben auch das Burnout indirekt zu einer Krankschreibung.

Ist eine solche (ganz oder teilweise) erfolgt, muss der Arbeitgeber für angemessene Massnahmen sorgen. Kehrt der Arbeitnehmende nach oder während der Behandlung an den Arbeitsplatz zurück, hat der Arbeitgeber seine Schutzpflichten wahrzunehmen, indem er entsprechende Massnahmen trifft, um den Arbeitnehmenden zu entlasten. Auch hier hat der Arbeitnehmende wieder die Obliegenheit, den Arbeitgeber über die Burnout-Diagnose zu informieren.

Sollte der Arbeitnehmende arbeitsunfähig sein, trifft den Arbeitgeber nach §47 StPG und §174 GAV die Lohnfortzahlungspflicht. Befand sich der Arbeitnehmende zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit in der Probezeit, besteht die Lohnfortzahlungspflicht für sechs Monate, danach für zwölf Monate. Der Arbeitnehmende hat einen Anspruch auf den vollen Lohn. Nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht kommt die Krankentaggeldversicherung des Arbeitgebers – im Falle des Kantons Solothurn die Visana – zum Tragen. Diese stellt gemäss §47 StPG und §177 GAV während maxi-

mal zwölf Monaten 80 Prozent des im letzten Jahr der Anstellung ausgerichteten durchschnittlichen Bruttomonatslohn inklusive Anteil 13. Monatslohn ohne Leistungsbonus sicher.

## 3.4. Sozialversicherungsrecht

Für das Risiko Krankheit besteht ein ganzes Netz von zuständigen Sozialversicherungszweigen. Die Krankenversicherer kommen in erster Linie für die Krankheitskosten auf. Die Invalidenversicherung und die berufliche Vorsorge kommen dann zum Tragen, wenn ein Gesundheitsschaden zur Erwerbsunfähigkeit führt oder eine solche droht.

### 3.4.1. Krankenversicherung (KV)

Das Risiko der Krankheit wird in erster Linie durch die KV gemäss Krankenversicherungsgesetz (KVG) abgedeckt. Sie kommt für die medizinische Prävention und die Krankheits- und Pflegekosten auf, wenn keine andere Versicherung für zuständig erklärt wird.

Die KV leistet nur dann Taggelder, wenn sich der Versicherte freiwillig der Taggeldversicherung angeschlossen hat und mindestens zur Hälfte arbeitsunfähig ist.

### 3.4.2. Invalidenversicherung (IV)

Soweit ein Gesundheitsschaden zu einer Erwerbsunfähigkeit führt oder zu führen droht, ist die IV gemäss Invalidenversicherungsgesetz (IVG) zuständig. Ist ein relevanter Gesundheitsschaden – ein Burnout für sich allein genügt, wie bereits aufgezeigt, nicht – eingetreten, muss nachvollziehbar dargelegt werden, inwiefern dieser Gesundheitsschaden die Arbeitsfähigkeit tatsächlich derart berührt, dass eine leistungsbegründende Invalidität resultiert.

### Tipps für Arbeitnehmende

- Informieren Sie Ihren Arbeitgeber bereits bei ersten Anzeichen eines auftretenden Burnouts über stressverursachende Arbeitsbedingungen.
- Ist ein Burnout diagnostiziert worden, informieren Sie Ihren Arbeitgeber darüber und suchen Sie gemeinsam nach Lösungen.
- Besteht aufgrund eines Burnouts eine längere Arbeitsunfähigkeit, nehmen Sie rechtzeitig eine Anmeldung bei der IV vor.

Die IV zielt primär auf die Eingliederung der invaliden Person ab und sieht dazu verschiedene Eingliederungsmassnahmen vor. Erst wenn eine Eingliederung nicht möglich und ein Invaliditätsgrad von mindestens 40 Prozent gegeben ist, werden Renten zugesprochen.

Taggelder sind bei der IV an die Eingliederung geknüpft. Sie werden nur dann entrichtet, wenn die IV eine Eingliederung (berufliche oder medizinische Massnahmen) zugesprochen hat und grundsätzlich auch nur dann, wenn die Person wegen dieser an wenigsten drei aufeinander folgenden Tagen keine Arbeit ausüben kann.

Der Anspruch auf eine IV-Rente besteht erst, wenn eine Eingliederung nicht möglich ist, wenn die betroffene Person während eines Jahres ohne wesentlichen Unterbruch durchschnittlich mindestens 40 Prozent arbeitsunfähig gewesen ist und wenn nach Ablauf dieses Jahres eine Invalidität von mindestens 40 Prozent besteht. Zudem muss die Anmeldung zum Bezug von IV-Leistungen rechtzeitig erfolgt sein, weil der Rentenanspruch frühestens nach Ablauf von sechs Monaten seit der Geltendmachung des Leistungsanspruchs besteht.

#### 3.4.3. Berufliche Vorsorge

Auch die berufliche Vorsorge erbringt im Falle einer Invalidität gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) Leistungen. Dabei sind die Feststellungen der IV-Organen, insbesondere der Grad der Invalidität, für die Belange der beruflichen Vorsorge in der Regel verbindlich, weil die Invalidität nach 1. und 2. Säule prinzipiell gleich beurteilt werden

soll. Darum beginnt der Invalidenrentenanspruch in der beruflichen Vorsorge auch zum selben Zeitpunkt wie in der Invalidenversicherung.

#### 4. Fazit

Das Burnout für sich allein stellt keinen Gesundheitsstörung mit Krankheitswert dar. Nur im Zusammenspiel mit anerkannten psychischen Krankheiten besteht ein Anspruch auf Taggelder oder Leistungen der Sozialversicherungen.

Aufgrund der Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber verpflichtet, alles ihm Zumutbare zu unternehmen, um den Eintritt eines Burnouts bei den Arbeitnehmenden zu vermeiden. Allerdings trifft den Arbeitnehmenden dabei eine Mitwirkungsobligenheit. Trifft der Arbeitgeber keine entsprechenden Massnahmen, haftet er dem Arbeitnehmenden unter Umständen aus der sogenannten Stresshaftung auf Schadenersatz oder Genugtuung.

#### Weiterführende Literatur:

- GABRIELA RIEMER-KAFKA, Schweizerisches Sozialversicherungsrecht, Bern 2008
- UELI KIESER, Schweizerisches Sozialversicherungsrecht, Zürich/St. Gallen 2008
- MICHAEL MERKER/BETTINA LIENHARD, Das Burnout – ein juristischer Dauerbrenner, in: ZV-Info 11/09
- BASILE CARDINAUX, Psychische Erkrankungen in der beruflichen Vorsorge, in: Luzerner Beiträge zur Rechtswissenschaft Band/Nr. 81

#### Fallbeispiel

Herr M. fühlt sich durch seine Arbeit in zunehmender Art und Weise gestresst. Die vielen offenen Pendenzen setzen ihm nicht nur während der Arbeitszeit zu. Auch privat drehen sich seine Gedanken vermehrt um die Arbeit. Er zieht sich zurück und empfindet keine Lust, sich um sein soziales Umfeld zu kümmern. M. sucht deshalb ein Gespräch mit seinem Vorgesetzten. Doch auch die so gefundene Lösung zeigt keine Wirkung. M. gerät immer mehr in eine Negativspirale. Er sucht deshalb einen Psychiater auf. Dieser diagnostiziert ein Burnout und eine Depression und schreibt M. darum krank. Im ersten Jahr bezahlt ihm der Arbeitgeber seinen vollen Lohn weiter. Nachdem die getroffenen Massnahmen auch nach einem Jahr noch keine Wirkung zeigen, wird das Arbeitsverhältnis mit M. automatisch aufgelöst. Ab jetzt bezahlt ihm die Taggeldversicherung 80 Prozent seines bisherigen Verdienstes. Da sich M. rechtzeitig bei der IV-Stelle angemeldet hat, kommt er ab jetzt auch in den Genuss von IV-Leistungen. Nach zwei Jahren kann M. seine Depression überwinden und findet eine neue Arbeitsstelle im 60 Prozent Teilzeitpensum. Für 40 Prozent wird er als Erwerbsunfähig erklärt. Darum bezahlt ihm die IV auch weiterhin eine Rente.

Ratgeber

# Kann man Burnout vermeiden? – Möglichkeiten der Prävention

Burnoutprävention ist keine einmalige Angelegenheit, sondern ein permanenter Prozess. Die Präventionsmassnahmen sollten auf individueller sowie auf Unternehmensebene ansetzen.

*Text: Andrea Hunkeler, ifa Institut für Arbeitsmedizin*

## Prävention auf individueller Ebene

Die Belastungen für Mitarbeitende aufgrund der Entwicklungen in der Arbeitswelt wie beispielsweise Zeitdruck, hohe Komplexität oder ständige Erreichbarkeit werden immer grösser.

Der Umgang mit diesen Belastungen als Kernkompetenz jedes einzelnen Mitarbeitenden tritt immer mehr in den Vordergrund und liegt mitunter in der Eigenverantwortung jedes Einzelnen. Folgende Strategien können helfen, die eigene Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten und Burnout damit vorzubeugen:

- Achten Sie auf Ihr eigenes Befinden. Nehmen Sie Frühzeichen von Stress und Überlastung ernst.
- Bewegen Sie sich regelmässig mind. 30 min. pro Tag, wenn möglich in der freien Natur.
- Lernen Sie ohne Schuldgefühle «nein» zu sagen.
- Reduzieren Sie Ihre stressverschärfenden Gedanken, indem Sie mehr Distanz und Gelassenheit gewinnen und weniger Ansprüche an Perfektion stellen.

- Schlafen Sie genug. 90% der SchweizerInnen benötigen 7–8 Stunden Schlaf.
- Probieren Sie verschiedene Entspannungstechniken aus, beispielsweise Yoga, Meditation oder Achtsamkeit.
- Pflegen Sie Ihre sozialen Kontakte.
- ...

## Prävention auf Unternehmensebene

Ein Unternehmen kann Rahmenbedingungen schaffen, die sehr viel zur Prävention von Burnout beitragen. Ziel ist, eine Unternehmenskultur aufzubauen, die von Vertrauen, Respekt und Wertschätzung gekennzeichnet ist. Schlüsselpersonen in der Umsetzung sind Führungskräfte, die durch ihr Handeln diese Kultur prägen. Lob ist eine Möglichkeit, um Wertschätzung zu zeigen, aber bei weitem nicht die Einzige.

Massgebend in diesem Thema sind auch die Arbeiten von Johannes Siegrist zur Effort-Reward-Balance. Jede Person prüft regelmässig das Gleichgewicht zwischen Aufwand / Effort (z.B. Enthusiasmus, Zeit, Wissen) und Belohnung / Reward (z.B. Anerkennung, soziale Unterstützung, Partizipation, Lohn). Besteht über eine längere Zeit hinweg diesbezüglich ein Ungleichgewicht, ist das Risiko



**Andrea Hunkeler**

MSc ETH Bewegungswissenschaften  
Projektleiterin, Beraterin  
und Trainerin Betriebliche  
Gesundheitsförderung  
ifa Institut für Arbeitsmedizin



**Carolin Kriening**

lic. phil. / MAS Business  
Psychology  
Leitung Betriebliche  
Gesundheitsförderung  
ifa Institut  
für Arbeitsmedizin

für eine Depression und/oder für Herz-Kreislaufkrankungen deutlich erhöht.

Wichtige präventive Faktoren, damit Mitarbeitende auch bei hoher Belastung langfristig gesund bleiben, sind zum Beispiel:

- Offene und transparente Informationskultur
- Als Führungskraft Verantwortung übernehmen: Mitarbeitende kennen, Veränderungen wahrnehmen und ansprechen
- Realistische Ressourcenplanung und Zielsetzungen
- Regelmässige Standortbestimmung der Führungskräfte bzgl. Belastbarkeit und Grenzen jedes einzelnen Mitarbeitenden

- Verantwortung an Mitarbeitende übertragen
- Grenzen setzen
- ...

Weitere Tipps und Informationen zum Thema Burn-outprävention erhalten Sie am **Angestelltentag vom 26.08.15**. Dort wird **Carolin Kriening** vom ifa Institut für Arbeitsmedizin ein Referat zu diesem Thema halten. Das ifa steht ausserdem mit weiteren Massnahmen / Unterstützungsangeboten rund ums Thema Arbeit und Gesundheit zur Verfügung (info@arbeitsmedizin.ch; +41 (0)56 205 61 99). ■



Jetzt noch anmelden

## Pensionierten-Essen 2015

**Freitag 4. September 2015, ab 17.00 Uhr mit Apéro und Nachtessen**  
Restaurant Aaregarten, Oberer Winkel 2, Solothurn

Bereits zum fünften Mal findet das jährliche Pensionierten-Essen des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes statt.

Dieses Jahr sind alle Mitglieder eingeladen, die im Jahr 2014 in Pension gegangen sind!

Melden Sie sich jetzt noch an in unserem Sekretariat: 032 333 33 11 oder per E-Mail: admin@law-firm.ch. Besten Dank!

**Letzter Anmeldeschluss ist Montag, 31. August 2015.**

# Informationen aus den Sektionen

## Sektion Solothurn

### Gratulationen

85. Geburtstag

**Urs Sperisen**, Sekretär, Subingen (27.08.)

80. Geburtstag

**David Low**, Techniker, Lohn-Ammannsegg (07.08.)

75. Geburtstag

**Maria Niggli**, Sekretärin, Solothurn (16.09.)

70. Geburtstag

**Brigitte Lüthi-Kofmel**, Sachbearbeiterin, Horriwil (01.08.)

**Fredy Walker**, Arbeitsinspektor, Bellach (02.08.)

**Ursula Schenk**, Sachbearbeiterin, Aeschi (21.08.)

**Bernhard Dauwalder**, Sachbearbeiter, Oekingingen (30.08.)

65. Geburtstag

**Bernhard Glanzmann**, Ingenieur, Niederwil (08.09.)

**Emma Okkinga**, Leiterin, Solothurn (16.09.)

**Roland Scheiwiller**, Leiter Dienste, Hägendorf (22.09.)

**Felix Schwarzenbach**, Päd. Sachbearbeiter, Oberdorf (25.09.)

### Todesfälle

**Fortunat Fontana**, Kantonsingenieur, Bellach (26.06.)

**Fritz Wyss**, Abwart, Zuchwil (27.06.)

## Sektion Olten

### Dienstjubiläum

30 Jahre

**Bruno Ulrich**, Motorfahrzeugkontrolle, Starrkirch-Wil (01.07.)

### Gratulationen

85. Geburtstag

**Erwin Lehmann**, Olten (28.07.)

80. Geburtstag

**Heinz Kim**, Hägendorf (23.07.)

70. Geburtstag

**Ursula Fedeli-Christen**, Olten (23.08.)

65. Geburtstag

**Margrit Horak**, Hägendorf (11.08.)

## Sektion Balsthal

### Gratulationen

75. Geburtstag

**René Kaufmann**, Gruppenführer Signalisation, Werkhof (Oensingen), Oensingen (15.09.)

55. Geburtstag

**René Kissling**, Geschäftsbereichsleiter Dienste, Ausgleichskasse des Kantons Solothurn (Solothurn), Wolfwil (11.09.)

### Todesfall

**Roland Gasser**, Vizepräsident der Sektion Balsthal, Informatiker, Amt für Wirtschaft und Arbeit AWA (Solothurn), Balsthal (11.07.)



<

## Sektion Freiheitsentzug

### Dienstjubiläen

#### 20 Jahre

**Henriette Hänggi**, GD (01.07.)

#### 15 Jahre

**Antoine Ingold**, UG Solothurn (01.08.)

### Gratulationen

#### 75. Geburtstag

**Max Aeschlimann** (31.08.)

#### 70. Geburtstag

**Ulrich Stettler** (06.08.)

## Sektion Polizei

### Dienstjubiläen

#### 25 Jahre

Wm mbA **Markus Bader**, Verkehrstechnik, Sich-Abt (31.08.)

Fw **Stefan Graber**, Mobile Polizei, Sich-Abt (31.08.)

Wm mbA **Thomas Guldemann**, Regionenpolizei, Sich-Abt (31.08.)

Adj **Martin Husistein**, Regionenpolizei, Sich-Abt (31.08.)

Fw **Jörg Jäggi**, Fahndung West, Krim-Abt (31.08.)

Wm mbA **Philippe Klaus**, Regionenpolizei, Sich-Abt (31.08.)

Fw **Adrian Mast**, Verkehrstechnik, Sich-Abt (31.08.)

Fw mbA **Marco Peracchi**, Mobile Polizei, Sich-Abt (31.08.)

Wm mbA **Adrian Rudolf von Rohr**, Verkehrstechnik, Sich-Abt (31.08.)

Fw **Daniel Schüpbach**, Fahndung West, Krim-Abt (31.08.)

Fw **Bernardo Senter**, Kriminaltechnik, Krim (31.08.)

#### 20 Jahre

Wm **Roger Huber**, Regionenpolizei, Sich-Abt (31.07.)

#### 15 Jahre

**Martina Graf**, Regionenpolizei, Sich-Abt (31.07.)

#### 10 Jahre

**Serge Allemann**, Asservate, Kdo-Abt (31.07.)

Fw **Boris Boss**, Verkehrstechnik, Sich-Abt (31.07.)

**Urs Gafner**, Ermittlungsdienst, Krim-Abt (31.08.)

### Gratulationen

#### 60. Geburtstag

Fw mbA **Beat Daumüller**, Informationsdienst (16.07.)

#### 40. Geburtstag

Fw **Roland Rehmann**, ESPO (12.07.)

Fw **Thomas Kurt**, Wirtschaftsdelikte (23.07.)

Fw **Ulrich Oppliger**, Einsatzplanung (27.07.)

#### 30. Geburtstag

Gfr **Michael Oser**, Fahndung Ost (27.07.)

Gfr **Sabrina Jud**, Regionenpolizei (23.08.)

**Daniela Jeker**, Regionenpolizei (24.08.)

## Berufsschullehrer

### Dienstjubiläen

#### 20 Jahre

**Günter Fenten**, GIBS SO (14.07.)

#### 15 Jahre

**Daniel Mosimann**, GIBS SO (31.07.)

### Gratulationen

#### 60. Geburtstag

**Lilli Joos**, SMG Olten (29.08.)

50. Geburtstag

---

**Herbert Meier-Weibel**, BBZ Olten (07.07.)

40. Geburtstag

---

**Dieter Amann**, KBS Olten (20.07.)

**Eric Schenk**, GIBS SO (24.08.)

## **Sektion Wegmacher**

---

*Dienstjubiläen*

30 Jahre

---

**Max Meier**, Kreisbauamt II, Erlinsbach (01.08.)

**Roland Steiner**, Kreisbauamt I, Etziken (01.08.)

*Gratulationen*

80. Geburtstag

---

**Hans Bachmann**, Kreisbauamt II, Egerkingen  
(17.06.)

65. Geburtstag

---

**Walter Lehmann**, Kreisbauamt I, Zuchwil (07.07.)

**Allen Jubilaren**

---

*Zum Jubiläum gratulieren wir herzlich  
und wünschen im Beruf wie Privat weiterhin  
alles Gute.*

---

*Wir entbieten den Trauerfamilien unser  
herzliches Beileid.*

# Wer macht mein Luftschloss zum Traumhaus?

Unsere Hypotheken-Spezialisten machen für Sie den Traum vom Eigenheim wahr.  
In persönlichen Gesprächen finden wir gemeinsam mit Ihnen die optimalen Finanzierungsmöglichkeiten. Rufen Sie uns an, oder kommen Sie vorbei.

Credit Suisse AG

Grenchen, Tel. 032 654 23 35

Solothurn, Tel. 032 624 52 34

Olten/Aarau, Tel. 062 836 32 23

Laufen/Basel, Tel. 061 266 71 30

[credit-suisse.com](http://credit-suisse.com)

Adressberichtigung melden:  
Dr. iur. Pirmin Bischof  
Postfach  
4502 Solothurn

AZB  
4500 Solothurn 2