AJP/PJA 7/2003

# Burnout – Herausforderung an die anwaltliche Beratung

FRANK TH. PETERMANN,
Dr. iur., Rechtsanwalt,
St. Gallen

DIETER STUDER, lic. iur.,
Rechtsanwalt, St. Gallen
und Kreuzlingen

Inhaltsübersicht:

1. Allgemein
   1.1. Burnout – Was es ist
   1.2. Wen es trifft
   1.3. Was es kostet
2. Rechtliche Bewältigung
   2.1. Einführung
   2.2. Einige ausgewählte rechtliche Aspekte des Burnout-Syndroms
   2.3. Arbeitsrechtliche Aspekte
      2.3.1. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitsnehmers bei der Bearbeitung von Personendaten (Art. 328b OR)
      2.3.2. Zur Frage der "Überstunden"
   2.4. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte
      2.4.1. Einführung
      2.4.2. Einzelne Zweige der Sozialversicherung
3. Exkurs: der Anwalt als selber Betroffener
4. Handling von Burnout-Fällen in der anwaltlichen Praxis
5. Burnout-Prophylaxe durch den Anwalt?

## 1. Allgemein

### 1.1. Burnout – Was es ist

Eine klare Definition des Burnout-Syndrom fehlt. In diesem Aufsatz wird jedes Erschöpfungssyndrom, welches bei fortschreitender Entwicklung zur Arbeitsunfähigkeit führt und bei dieser Entwicklung abhängig davon ist, mit welcher inneren Einstellung und in welchem objektiven Mass sich eine Person Arbeitsbelastungen aussetzt, als Burnout bezeichnet. Der Psychotherapeut ULI REDMANN benutzt folgende Formel: "Psychischer und physischer Abbauprozess von engagierten Idealisten/innen in erschöpfte, resignierte und deprimierte Wesen." Als Syndrom kommen drei besonders wichtige Symptome zusammen: 1. die emotionale Erschöpfung, 2. die Depersonalisierung (emotionale Verhärtung gegenüber sich und anderen) und 3. die verminderte Leistungsfähigkeit.

Es lassen sich mehrere Stadien des Burnout beschreiben. Am Anfang kann der Zwang stehen, sich zu beweisen, mit verbissener Entschlossenheit und übertriebenen Erwartungen an sich selber. Danach folgt der verstärkte Einsatz und die Vernachlässigung eigener Bedürfnisse. Vieles wird vergessen oder verschoben. Konflikte und Bedürfnisse werden verdrängt, begleitet mit chronischer Müdigkeit. Dann werden Werte umgedeutet, Wichtiges wird unwichtig und umgekehrt. Probleme werden verleugnet. Alles dies treibt die Spirale weiter. Der Betroffene vereinsamt und zieht sich zurück. Es entsteht das Gefühl der inneren Leere oder wie eine Maschine zu leben. Spätestens dann kommt es zu charakterlichen Veränderungen, zu Suchtverhalten und zur Depression. Das Endstadium führt zum lebensgefährlichen geistigen und körperlichen Zusammenbruch.

Burnout ist die Auswirkung einer bestimmten inneren Einstellung und der Art und Weise, wie mit Arbeit umgegangen wird. Arbeit ist an sich etwas Positives. Wer keine Arbeit hat, erlebt Sinnverlust, und sein Selbstwertgefühl ist massiver Belastung ausgesetzt. Arbeit dient unserem Wohlbefinden und unserer Entfaltung. Dies auch dann, wenn die konkrete Arbeit keine kreativen Höhenflüge oder die vielgepriesene Selbstentfaltung zulässt, sondern ganz einfach das Mittel ist, wie wir unseren Lebensunterhalt für uns und unsere Familie verdienen. Dies gibt zu Recht ein Gefühl von Stolz und Befriedigung. Umgekehrt kann die so sinnstiftende Arbeit überbesetzt werden. Die der Persönlichkeit dienende Funktion wird abgelöst durch eine Versklavung unter die Diktatur der Arbeit. Dies ist nicht etwa hauptsächlich eine Frage der Menge an Arbeit, sondern der Haltung zur Arbeit. Es geht um die Frage, welche Priorität die Arbeit neben den anderen Werten und Fähigkeiten hat; so etwa die Einbettung in ein transzendentes Sinnsystem, die Pflege von Beziehungen zur eigenen Familie und zu Freunden, sportliche Betätigung, die realistische Einschätzung der eigenen Möglichkeiten und Grenzen, die Fähigkeit sich beistehen zu lassen und so weiter.

### 1.2. Wen es trifft

Burnout ist kein Schicksalsschlag, der einem durch die Mächte des Zufalls widerfährt. Vielmehr bedarf es dazu einer spezifischen Persönlichkeitsstruktur, sowie bestimmter, meist selbstgewählter äusserer Umstände. Als typisch gefährdet gelten Personen mit einem ausgeprägten Verantwortungsgefühl, in Berufen die seelisch anspruchsvoll sind, die mit Menschen zu tun haben, welche tendenziell immer etwas von ihnen wollen und die mit Aufgaben zu tun haben, die eigentlich nie als erledigt abgehakt werden können. In diesem Zusammenhang werden immer die helfenden Berufe wie Pflegende, Seelsorger, Ärzte, Lehrer, neuerdings auch Anwälte und Manager genannt. Meist vergessen werden dabei die Personen, die gleich Doppel- oder Dreifachbelastungen ausgesetzt sind, nämlich die Hausfrauen und Mütter, welche auch noch ganz oder teilweise erwerbstätig sind, möglicherweise auch noch einen grossen Garten besorgen und Gäste bewirten "comme il faut". Den Autoren als medizinischen Laien fällt auf, dass man in diesen Fällen eigent-

lich nie die Diagnose "Burnout" vernimmt, sondern viel eher dasjenige des Chronischen Müdigkeitssyndroms oder der Fibromyalgie (Schmerzsyndrom).

### 1.3. Was es kostet

Selbstverständlich ist eine grosse Zahl von Kostenfaktoren betroffen. Zuerst einmal fallen bei der betroffenen Person die direkten Kosten an, welche aus der reduzierten oder ganz ausfallenden Arbeitsfähigkeit entstehen. Dazu kommen Kosten, die für den Ersatz der ausgefallen Arbeitsfähigkeit aufgewendet werden müssen; Haushaltshilfe beim unselbständig Erwerbenden oder Gehaltskosten beim selbständig Erwerbenden. Bei Arbeitgeber entstehen Kosten aus dem Ausfall einer engagierten Arbeitskraft und möglicherweise auch aus Fehlleistungen, welche die betroffene Person verursachte, bevor es zum Ausfall kam. Schliesslich verursacht ein solcher Krankheitsfall wie jede andere langdauernde Arbeitsunfähigkeit Kosten bei den beteiligten Sozialversicherungen wie Krankenkasse, Krankentaggeldversicherung, Invalidenversicherung, Pensionskasse. Dazu kommen noch weitere Versicherungen (Lebensversicherungen etc.). Zweifellos entsteht beträchtlicher volkswirtschaftlicher Schaden. Diesen zu beziffern ist kaum möglich. Den Verfassern ist keine Statistik bekannt.

Ein kleines (grosszügig vereinfachtes) Rechnungsbeispiel mag die Kostendimension eines Burnout-Falles illustrieren. Betroffen soll ein fünfundfünfzigjähriger Arbeitnehmer sein. Dieser erzielt ein Einkommen von Fr. 96000.–. Von einem Tag auf den anderen wird er zu hundert Prozent arbeitsunfähig. Dies dauert ein Jahr, danach wird wieder eine Arbeits- und Erwerbsfähigkeit von 50%, also von Fr. 48000.–, erreicht. Er findet sofort eine Arbeitsstelle, wo er die Resterwerbsfähigkeit ausschöpfen kann:

- Lohnfortzahlung Arbeitgeber 30 Tage 100% = Fr. 8000.–
- Lohnfortzahlung Krankentaggeldversicherung 11 Monate zu 80% = Fr. 70400.–
- Invalidenrente IV 9 Jahre (9 Jahre 50%, inkl. Ehegattenrente; Basis Fr. 1300.–/Mt.) = Fr. 140400.–
- Invalidenrente Pensionskasse 9 Jahre (9 Jahre 50%, Basis Fr. 1200.–/Mt.) = Fr. 129600.–
- Heilungskosten Krankenkasse (stationärer Rehabilitationsaufenthalt 6 Wochen Fr. 9000.–, Allgemeinmediziner, Psychotherapie, Medikamente) = Fr. 35000.–
- Total direkte Kosten des Arbeitgebers und der Sozialversicherungen Fr. 391400.–.

## 2. Rechtliche Bewältigung

### 2.1. Einführung

### 2.2. Einige ausgewählte rechtliche Aspekte des Burnout-Syndroms

Das Burnout-Syndrom ist eine relativ neue Erkrankung, welche deswegen auch die Rechtswissenschaft vor neue Fragen stellt. Es handelt sich hier in erster Linie um arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen. An dieser Stelle sollen nun einige dieser Fragen aufgeworfen und kurz thematisiert werden.

### 2.3. Arbeitsrechtliche Aspekte

Aus arbeitsrechtlicher Sicht wirft die Problematik des Burnout-Syndroms derart viele Fragen auf, dass nur schon das Thematisieren all dieser Fragen den Umfang dieses Aufsatzes bei weitem sprengen würde. Es werden daher im Folgenden zwei dieser Fragen kurz behandelt.

#### 2.3.1 Schutz der Persönlichkeit des Arbeitsnehmers bei der Bearbeitung von Personendaten (Art. 328b OR)

Der seit dem 1. Juli 1993 in Kraft getretene Art. 328b OR erlaubt dem Arbeitgeber die Bearbeitung von Daten über den Arbeitnehmer insoweit, als sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder für die Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind, und verweist im Übrigen auf die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz. Diese Norm hat weitreichende Folgen für die Auskunftspflicht von Stellenbewerbern.

In casu stellt sich die Frage, ob ein Bewerber ein im Moment der Bewerbung bestehendes (und diagnostiziertes) Burnout-Syndrom angeben muss, oder ob das in Zusammenhang von Art. 328b OR von Lehre und Rechtsprechung anerkannte "Recht auf Lüge" gilt.

Dafür sprechen würde sicherlich die Tatsache, dass das Burnout-Syndrom eine psychische Krankheit ("Erschöpfungsdepression") ist. Es ist allgemein bekannt, dass bereits das Faktum, an einer psychischen Krankheit zu leiden, bei vielen Arbeitgebern Misstrauen erweckt und so sicherlich bei einer Stellenbewerbung einen erheblichen Hemmschuh darstellt. Der Stellenbewerber möchte deshalb dazu nichts offenbaren.

Dagegen spricht aber nach Meinung der Verfasser, dass es sich beim Burnout-Syndrom um eine Krankheit handelt, die einen ganz direkten Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit und die momentan bestehende Belastbarkeit des Bewerbers hat. Die Frage betrifft also direkt die Eignung für das konkrete Arbeitsverhältnis und erscheint daher für die Durchführung des Arbeitsvertrages als erforderlich.

In einem solchen Fall das "Recht auf Lüge" zuzugestehen, wie es bei irrelevanten persönlichen Fragen besteht, würde das Gebot des redlichen Verhaltens bei Bewerbungen seines Sinns und Zwecks entleeren.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang auch die Frage, ob der Arbeitnehmer verpflichtet ist, während eines *bestehenden* Arbeitsverhältnisses ein akut auftretendes Burnout-Syndrom dem Arbeitgeber zu melden. Der Arbeitgeber hat an sich keine Möglichkeit, vom Arbeitnehmer gegen dessen Willen die Diagnose einer während der Dauer des Arbeitsverhältnis auftretenden Krankheit zu erfahren. Um in den Genuss der Lohnfortzahlungspflicht von Art. 324a f. OR zu kommen, genügt es, dass dem Arbeitgeber ein ärztliches

Zeugnis vorgelegt wird, aus welchem der Grad seiner Arbeitsunfähigkeit hervorgeht.

Nach der hier vertretenen Meinung trifft den Arbeitnehmer in keinem Fall eine *Pflicht* zur Information des Arbeitgebers über ein während der Dauer des Arbeitsverhältnisses auftretendes Burnout-Syndrom. Wohl aber besteht eine *Obliegenheit,* den Arbeitgeber über die Diagnose zu informieren. Nur wenn der Arbeitgeber informiert ist, kann von ihm verlangt werden, dass er seiner Fürsorgepflicht vollumfänglich nachkommt, d.h. auch auf eine den Besonderheiten dieser Krankheit angemessene Weise reagiert.

Schliesslich stellt sich in Bezug auf die Informationspflicht natürlich auch die Frage, ob den *Arbeitgeber* in den Vertragsverhandlungen eine solche Pflicht trifft. Gemeint ist damit, ob der Arbeitgeber den Bewerber aufklären muss, wenn er Grund zur Annahme oder a fortiori das gefestigte Wissen hat, dass die von ihm zu vergebende Stelle ein überdurchschnittliches Burnout-Risiko beinhaltet. Klarerweise ist diese Frage zu bejahen, wobei sich natürlich sofort die Frage stellt, wie dem Arbeitgeber ein solches Wissen zugerechnet werden kann.

Zunächst einmal kann (und muss) ein solches Wissen aus empirischen Ansätzen bestehen: Sind bereits die drei letzten Inhaber dieser Stelle wegen eines Burnout-Syndroms ausgefallen und ist dies dem Arbeitgeber bekannt, so kann nach der allgemeinen Lebenserfahrung davon ausgegangen werden, dass die Stelle ein erhöhtes Burnout-Risiko in sich birgt.

Das Burnout-Syndrom ist auch in der Betriebswirtschaft und der Betriebs- und Arbeitspsychologie ein bekanntes Thema. Diese Wissenschaften sind auch mit der Entwicklung von Instrumenten zur Burnout-Prävention beschäftigt. Wenn eine Firma nun solche Instrumente in Anspruch nimmt und diese auf ein erhöhtes Burnout Risiko hindeuten, so besteht nach Meinung der Verfasser für den Arbeitgeber ebenfalls das Pflicht, den Stellenbewerber darauf hinzuweisen.

### 2.3.2. Zur Frage der "Überstunden"

Die Burnout-Problematik stellt nicht nur gesetzgeberische und auslegungstechnische Fragen, sondern, wie das folgende Beispiel aufzeigen wird, auch Fragen der Rechtsanwendung.

Es kann als gesicherte Erkenntnis gelten – und erhellt eigentlich schon aus dem gesunden Menschenverstand –, dass die Anzahl der Arbeitsstunden einen gewichtigen Einfluss auf die Entstehung eines Burnout-Syndroms hat. Dabei steht nicht einmal so sehr die Frage im Vordergrund, wie effizient jemand eine Arbeit erledigt. Der Mensch braucht seine Regenerationsphasen, und unter diesem Aspekt betrachtet erscheint es logisch, dass die Anzahl der Arbeitsstunden – gleichgültig wie effizient verrichtet – hier eine wichtige Rolle spielt.

Die Frage nach den "Überstunden" drängt sich hier auf. Die Verfasser stellten sich angesichts der Überstunden, welche in vielen Betrieben heute "gang und gäbe" sind, die Frage, ob durch eine Verschärfung der gesetzlichen Regelungen den Arbeitnehmern ein besserer Schutz vor dem Burnout-Syndrom geboten werden könnte.

Mit "Überstunden" sind hier insbesondere die Überstunden gemeint, welche weder bezahlt (mit oder ohne Zuschlag) noch durch Freizeit ausgeglichen werden, also so genannte entschädigungslose Überstunden. Solche können eigentlich, so eine vielfach geltende Meinung, nur von Kadermitarbeitern verlangt werden. Es wird sich im nachfolgenden also noch die Frage stellen, was denn eigentlich "Kadermitarbeiter" sind.

Die *Arbeitszeit* wird in erster Linie durch den individuellen Arbeitsvertrag zwischen den Parteien geregelt, eventuell auch durch Gesamt- oder Normalarbeitsverträge. *Überstunden* sind diejenige Arbeitszeit, welche über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus erbracht wird, die jedoch die vom Arbeitsgesetz in Art. 9 festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden nicht überschreitet. *Überzeit* schliesslich ist die Arbeitszeit, welche über die vom Gesetz festgelegte Anzahl Arbeitsstunden hinausgeht.

Nun können die Parteien gemäss Art. 321c Abs. 3 OR vereinbaren, dass Überstunden mit dem Lohn bereits abgegolten sind, was in der Praxis auch sehr häufig vorkommt. Die Parteien können aber nicht vereinbaren, dass die im Arbeitsgesetz festgelegte Höchstarbeitszeit überschritten wird und dies ebenfalls mit dem Lohn abgegolten ist. Gegenteilige Abreden in Arbeitsverträgen verstossen gegen zwingendes öffentliches Recht und sind daher nichtig. Art. 12 Arbeitsgesetz besagt, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit nur *ausnahmsweise* überschritten werden darf, beispielsweise wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges.

Aus dem Wort "ausnahmsweise" lässt sich ohne weiteres ableiten, dass nicht ständige Engpässe, welche ohne weiteres durch das Einstellen von mehr Personal bewältigt werden könnten, durch Überschreiten der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ausgeglichen werden dürfen.

Die mehr oder weniger regelmässige Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden für den dem Arbeitsgesetz unterstellten Mitarbeiter verstösst also gegen zwingendes öffentliches Recht. Es stellt sich daher jetzt die Frage, wer denn überhaupt dem Arbeitsgesetz untersteht.

Art. 3 lit. d des Arbeitsgesetzes schliesst dessen Anwendung auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, aus. Die Verordnung zum Arbeitsgesetz erläutert in Art. 12, was unter dem Begriff "höhere leitende Tätigkeit", in schweizerischem Deutsch eben Kader, zu verstehen ist: "Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebs über weitreichende Entscheidbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann."

Es bedarf wohl keiner weiteren Ausführungen um darzulegen, wie wenige Personen in einer Unternehmung wohl effektiv eine "höhere leitende Tätigkeit" ausüben. Es ist nach Meinung der Verfasser auch ein gutes Beispiel dafür, dass in vielen Bereichen, wo nach verbesserten Gesetzesbestimmungen gerufen wird, es nicht an diesen fehlt, sondern

an dem Willen und dem Mut, das bereits Bestehende in seiner Konsequenz durchzusetzen.

Die Verfasser kommen diesbezüglich zur Schlussfolgerung, dass die bestehenden Schutzvorschriften für den Arbeitnehmer weitgehend hinreichend sind, würden sie angewendet werden.

### 2.4. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

#### 2.4.1. Einführung

In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht besteht keine Praxis, welche Ansprüche direkt aus der Diagnose "Burnout-Syndrom" ableitet. Die medizinischen Diagnosen beschreiben die sich aus dem Burnout ergebenden psychischen und physischen Befunde. Dies hat zur Folge, dass für die Betroffenen je nach Beschwerdebild beträchtliche Hürden bestehen, trotz ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit Leistungen zu erhalten. Insbesondere in Fällen, wo eine allgemeine Erschöpfung oder ein Schmerzsyndrom diagnostiziert wird, ohne dass spezifische körperliche oder psychische Ursachen mitbeschrieben sind, werden Ansprüche abgelehnt. Sobald sich jedoch aus der Problematik eine diagnostizierbare Depression entwickelt, welche für sich allein die Arbeitsunfähigkeit begründet, wird der Weg frei.

Männer fallen in der Regel aus einer Erwerbstätigkeit heraus in das Sicherheitsnetz der Sozialversicherungen, Frauen mit unbezahlter Haushalts- und Kindererziehungsarbeit geraten dabei viel leichter durch die Maschen. Hier zeigen sich praktische Auswirkungen der verschiedenen Geschlechterrollen. Der Grund findet sich darin, dass nicht erwerbstätige Frauen obligatorisch nur über die Invalidenversicherung abgesichert sind. Ausserdem sind die Auswirkungen der Krankheit bei Arbeitnehmern oder dem Selbständigerwerbenden, die ihre berufliche Tätigkeiten nicht mehr ausüben können, viel leichter zu erkennen als bei Hausfrauen und Müttern. Nach wie vor verbleiben diese ja in ihrem Arbeitsumfeld. Sie haben keinen Arbeitgeber, der ihnen die Stelle kündigt, weil sie nicht mehr zur Arbeit erscheinen. Diese Gruppe von Betroffenen darf bei der weiteren Beschäftigung mit dem Thema in der Prävention und Beratung keinesfalls vergessen werden.

Allgemein stellt sich die spezielle Frage, ob die Versicherungen Leistungen wegen mangelhaft wahrgenommener Selbstverantwortung des Versicherten Leistungen kürzen können. Das ATSG sieht in Art. 21 diese Kürzungsmöglichkeit lediglich bei vorsätzlicher Herbeiführung des Versicherungsfalls oder bei vorsätzlicher Ausübung eines Verbrechens oder Vergehens vor. Der Eventualvorsatz ist dabei jedoch mit eingeschlossen. Die entsprechende Grobfahrlässigkeit wurde vom Gesetzgeber bewusst nicht ins ATSG aufgenommen, bei der Arbeitslosenversicherung ist diese jedoch zu berücksichtigen. Je nach dem Mass der Einsicht des Betroffenen in ein mit einem Burnout-Risiko behaftetes Verhalten könnte es sein, dass die Kriterien für den eventualvorsätzliche Herbeiführung des Versicherungsfalles vorliegen. Dies könnte dann eine Kürzung der Leistungen nach sich ziehen. Wie das vorangegangene Rechenbeispiel zeigt, stehen dabei erhebliche Summen zur Diskussion.

#### 2.4.2. Einzelne Zweige der Sozialversicherung

Krankenversicherungen haben als primäre Leistungserbringer für die medizinische Behandlung des Burnout-Syndroms einzustehen. Daraus entstehen kaum grundsätzliche rechtliche Probleme.

Die kollektiven Kranken-Taggeld-Versicherungen entschädigen in der Regel während 720 Tagen den Erwerbsausfall. Dabei wird auf die bestehende Arbeitsunfähigkeit in der ursprünglichen Tätigkeit abgestellt, abgestuft nach dem Grad der Arbeitsunfähigkeit. Bei länderdauerndem Heilungsverlauf wird durch die Versicherung der Einwand vorgebracht, dass es zumutbar sei, eine andere als die ursprüngliche Tätigkeit auszuüben oder es wird die eingeschränkte Arbeitsfähigkeit überhaupt bestritten. Der erste Einwand kann insbesondere bei körperlichen Symptomen bei wenig qualifizierten Arbeitnehmern erhoben werden und weniger bei Arbeitnehmern aus dem Bürobereich. Dem zweiten Einwand kann wegen des unklaren Erscheinungsbildes praktisch nur mit aussagekräftigen Berichten des Psychiaters begegnet werden.

Im Bereich der Invalidenversicherung sind die möglichen Leistungsansprüche mit der Berufsberatung und den beruflichen Massnahmen neben den Renten differenzierter als bei den anderen Sozialversicherungen ausgestaltet. Diese Möglichkeiten gilt es auszuschöpfen. Allerdings bedarf es dazu einer grossen Einsicht des Betroffenen, den bisherigen Leistungs- wie auch den Lebensstandard den neuen Grenzen anzupassen. Eine Umschulung wäre in einem Burnout-Fall anstatt mit einer Steigerung von Prestige und Einkommen eher mit einer Einbusse verbunden. Dafür sollte die Lebensqualität wieder zunehmen. Wegen der notorisch langen Wartezeiten kann es sich durchaus empfehlen, eine private Berufsberatung in Anspruch zu nehmen und auf eigene Initiative, aber in Absprache mit der IV, eine Umschulung zu beginnen. Hinsichtlich der eingetretenen Erwerbsunfähigkeit stellen sich auch bei der Invalidenversicherung die erwähnten Schwierigkeiten des Nachweises der gesundheitlichen Einschränkungen und der Auswirkungen auf die Erwerbsfähigkeit.

Kommt es schliesslich zu einer Berentung durch die Invalidenversicherung, hat die obligatorische berufliche Vorsorge des BVG nachzuziehen und im entsprechenden Mass Leistungen auszurichten. Auch hier sind kaum spezifische rechtliche oder tatsächliche Probleme zu erkennen.

Die Arbeitslosenversicherung erbringt an sich dann Leistungen, wenn die Vermittelbarkeit des Stellensuchenden gegeben ist, d.h. wenn keine gesundheitliche Einschränkung besteht, eine zumutbare Arbeitsstelle im gesuchten Pensum anzunehmen. Nicht selten tritt der Fall ein, dass die Taggeld-Versicherung Leistungen bis zum gutachterlichen Nachweis der Leistungspflicht oder einem Entscheid der Invalidenversicherung einstellen will. In dieser Zeit ist offen, ob die Vermittelbarkeit objektiv gegeben ist oder nicht. In der Regel erbringt dann die ALV vorläufig ihre Leistungen. Dies unabhängig davon, dass der Ansprecher gegenüber der Taggeld-Versicherung volle Erwerbsunfähigkeit behauptet, sich gegenüber der ALV notgedrungen

aber auf volle Vermittelbarkeit beruft. Voraussetzung ist aber, dass die übrigen Obliegenheiten der ALV ebenfalls erfüllt werden.

Bei der obligatorischen Unfallversicherung könnten bei bestimmten Berufsgruppen die Voraussetzungen einer Berufskrankheit, für welche der Unfallversicherer einzustehen hätte, erfüllt sein. Den Autoren sind bislang aber keine solchen Fälle bekannt, ebensowenig statistische Daten über Burnout-Risiken bestimmter beruflicher Tätigkeiten. Gäbe es solche Fälle, so müssten die Unfallversicherer auch im Bereich der Prophylaxe tätig werden.

## 3. Exkurs: der Anwalt als selber Betroffener

Das Burnout-Syndrom wurde erstmals 1980 von FREUDENBERGER als eigenständiges Erscheinungsbild erwähnt. In diesen 23 Jahren hat sich die anwaltliche Tätigkeit stark verändert. Wie schon der moderne Arzt, ist auch der moderne Anwalt immer mehr vom klassischen Freiberufler zum Unternehmer geworden. Die lange Zeit als geradezu klassisches Beispiel eines hochkonservativen Berufsstandes geltende Anwaltstätigkeit hat eine starke Dynamik erfahren. Die Arbeitsbedingungen haben sich dadurch ebenfalls wesentlich verändert.

Vor rund einem Jahr wurde das Problem des anwaltlichen Ausgebranntseins das erste Mal in der Zeitschrift Plädoyer erwähnt, unter dem sicherlich zutreffenden Titel: "Burnout? Darüber spricht man nicht". Der interessante und zugleich sehr kritische Artikel von BETTINA BÜSSER sagt zusammenfassend, dass das Thema Burnout sehr wohl auch für Anwälte selbst ein Thema ist, dass darüber aber nicht gesprochen wird, weil es imageschädigend sei.

Trotzdem ist es bereits jetzt für Anwälte selbst ein Thema und wenn man die Entwicklung in den anderen Berufssparten ansieht, so ist davon auszugehen, dass es auch in Anwaltskreisen ein immer ernster zu nehmendes Thema wird.

Anwälte sind in den meisten Fällen, auch wenn in grossen Sozietäten operierend, Einzelkämpfer. Der Anwalt führt das Mandat in aller Regel allein und ist damit im Falle eines Burnouts bei sich selbst in einer kritischen Situation, welche diverse Fragen aufwirft.

So stellt sich die Frage, ob ein unter Burnout-Syndrom bzw. Erschöpfungsdepression leidender Anwalt die ständig höher werdenden Anforderungen an die anwaltliche Sorgfaltspflicht überhaupt noch erfüllen kann. Wie wäre die Rechtslage, wenn ein unter aktenkundig erstelltem Burnout-Syndrom leidender Anwalt von einem Klienten wegen einer Verletzung der Sorgfaltspflicht ins Recht gefasst würde? Hätte die Haftpflicht-Versicherung allenfalls ein Rückgriffsrecht? Was müsste der besagte Anwalt für Vorkehrungen treffen, um den Qualitätsstandard zu sichern und sich damit im Falle eines Haftpflichtprozesses exkulpieren zu können?

Und noch vor diesem Fragenkomplex würde sich doch überhaupt die Frage stellen, was der Anwalt tun könnte, um überhaupt erst gar nicht in eine solche Situation zu geraten. Mit anderen Worten, was für Möglichkeiten bestehen für ihn zur Burnout-Prophylaxe?

Neben allgemein gültigen und deswegen nicht weniger wirksamen Ratschlägen zur Vermeidung von Burnout (wie beispielsweise Sport treiben, Pflege freundschaftlicher Beziehungen, genügend Ferien) sind nach Meinung der Autoren für Anwälte insbesondere zwei Mittel sehr geeignet: Supervision und Coaching.

## 4. Handling von Burnout-Fällen in der anwaltlichen Praxis

Für das Handling von Burnout-Fällen gelten zwar grundsätzlich die gleichen Regeln, wie für die Bearbeitung von anderen Fällen auch. Allerdings sind angesichts der Tatsache, dass die Burnout Problematik für den Betroffenen praktisch zeitgleich eine Vielzahl von Problemkreisen eröffnet, die sich vor allem in ihrer Summe auf ihn existenzbedrohend auswirken können, einige Punkte speziell zu beachten.

Der Anwalt, der von einem Klienten im Zusammenhang mit einer Burnout-Problematik konsultiert wird, wird sich in aller Regel zunächst mit einer der oben beschriebenen rechtlichen Fragestellungen konfrontiert sehen. Kann ich vier Wochen zusätzliche bezahlte Ferien von meinem Arbeitgeber fordern, habe ich einen Anspruch darauf, dass die Krankenkasse auch später noch eine unterstützende Behandlung bezahlt, könnten beispielsweise die Fragen eines Arbeitnehmers lauten; wie kann ich die Bezahlung einer Konventionalstrafe für die nicht rechtzeitige Fertigstellung eines Werkes verhindern, könnte die Frage eines selbständig erwerbenden Architekten sein.

Für den Anwalt ist jeweils wichtig zu erkennen bzw. zu wissen, dass sich bei den jeweiligen Klienten um Menschen in einer aktuellen und meistens tiefen Lebenskrise handelt. Das Burnout greift je nach Ausprägung und Schweregrad die Arbeitsfähigkeit, die direkte psychische und physische Gesundheit und als Folge – und in dieser Kumulation fast am bedrohlichsten – auch das soziale Netz des Betroffenen an. Der Anwalt muss also jederzeit damit rechnen – auch wenn das Mandat anfangs auf eine einfach Rechtsfrage beschränkt ist –, dass sich die Situation allemal rasch ändern kann. Beim Burnout können stützende Eckpfeiler der Persönlichkeit jederzeit einknicken und der Klient kann dadurch in eine objektiv bestehende oder auch nur subjektiv empfundene existentielle Krise geraten.

Tritt dieser Fall ein, so ist von einer hohen Gefährdung des Klienten auszugehen. Das Mandat erweitert sich dann automatisch. Es ist durchaus möglich, dass der Klient noch gar nicht in ärztlicher oder vielleicht noch nicht in spezialärztlicher Behandlung ist. Der Anwalt hat dies abzuklären und den Klienten nicht nur dorthin zu verweisen, sondern allenfalls aktiv bei der Suche zu unterstützen und auf ihn dahingehend einzuwirken. Gerade wenn es um eine psychiatrische Behandlung geht, wird der Klient häufig anfänglich davon nichts wissen wollen, einerseits aus der Unsi-

cherheit, wer für die Kosten aufkommt, und andererseits aus Angst vor der entsprechenden Stigmatisierung. Es ist Aufgabe des Anwalts, ihn gegebenenfalls von der Notwendigkeit spezialärztlicher Behandlung zu überzeugen.

In einem schweren Burnout-Fall, und insbesondere wenn es sich beim Klienten um einen selbständig Erwerbenden handelt, wird sich der Anwalt zunächst einmal einen guten Überblick über die gesamte Lebenssituation (und damit mögliche weitere Problemfelder) des Klienten verschaffen müssen. Alsdann wird er sichernde Massnahmen zu treffen haben, entweder in Absprache mit dem Klienten und/oder seinem Arzt, allenfalls aber auch in einer ersten Phase allein. Der Anwalt tut daher gut daran, bei einem Verdacht auf eine bestehende Burnout-Problematik das Mandat in der Vollmacht bereits entsprechend offen zu formulieren.

Bei einem schweren Burnout muss der Anwalt, wenn möglich zusammen mit dem behandelnden Arzt des Klienten – und wenn ein solcher noch nicht vorhanden ist allein – zuerst einmal stabilisierende Massnahmen treffen. Der Klient, soll wo es geht, entlastet werden.

Da Burnout noch eine relativ unbekannte Krankheit ist, wissen die meisten Menschen nicht, worum es sich eigentlich handelt. Werden sie aufgeklärt, zeigen sie sich in den meisten Fällen verständnisvoll. Insbesondere wenn der Anwalt zu verstehen gibt, dass sein Auftrag nicht nur in der Durchsetzung eines Anspruchs oder in der Abwehr liegt, sondern in der Koordination der Lebensumstände des Betroffenen.

In vielen Fällen steht der Klient auch finanziell unter Druck. Hier gilt es mit den Gläubigern zu reden, ihnen soweit als nötig die Situation darzulegen und so Verständnis für die besondere Lage des Klienten zu erwirken. Auch Gläubiger zeigen sich häufig von einer verständnisvollen Seite, wenn man mit offenen Karten spielt und nicht erst auf einen Zahlungsbefehl Rechtsvorschlag erhebt.

Die Behandlung des Burnout erfolgt nach dem heutigen Wissensstand der Medizin am effektivsten mit einer doppelgleisigen Therapiemethode, welche einerseits aus intensiver Psychotherapie und andererseits aus viel Sport besteht. Insbesondere die Psychotherapie setzt einen einigermassen stabilisierten Patienten voraus. Durch die Stabilisierung und Koordination der Lebensumstände des Klienten kann der Anwalt so einen massgeblichen Beitrag zum besseren Gelingen der Therapie leisten.

In der Praxis zeigt sich, dass gerade früher sehr aktive und selbständige Burnout Patienten anfangs zum Teil nicht unerhebliche Mühe haben, sich einer Psychotherapie zu unterziehen. Das innerliche Eingestehen des Burnouts gegenüber sich selbst kostet gerade diese Betroffenen, welche sich zum grossen Teil oder gar ausschliesslich über die berufliche Leistung definierten, grosse Überwindung und ist mit Gefühlen des Versagthabens und der Insuffizienz verbunden. Besteht bereits vor Anfang der Psychotherapie eine Beziehung zum Anwalt, so wird der Klient, je nach Persönlichkeitsstruktur, vieles lieber mit dem Anwalt regeln und besprechen wollen.

Vom Anwalt ist nun grosses Fingerspitzengefühl verlangt, einerseits den Klienten nicht einfach an den Facharzt abzuschieben, andererseits aber auch nicht entfremdend zu wirken. Er hat das therapeutische Verhältnis zwischen Arzt und Patient so gut wie möglich zu unterstützen.

Die klinische Erfahrung hat gezeigt, dass bei mittleren bis schweren Burnout Fällen die grössten Erfolge der kombinierten Therapie in den ersten sechs bis zehn Wochen erfolgen. Danach schreitet die Therapie viel langsamer voran und hängt zu einem grossen Teil auch von den (neuen bzw. geänderten) Lebensumständen des Klienten ab.

Der Anwalt tut gut daran, mit dem weiteren Vorgehen möglichst abzuwarten, bis die Therapie greift und erste Erfolge zeigt. Nach rund sechs Wochen kombinierter Therapie kann er auch davon ausgehen, einen aufgebauteren und motivierteren Klienten zu haben. Der Klient wird vielfach durch die Krankheit selbst und die Therapie neue Wertvorstellungen entwickelt haben, welche dann oftmals auch Auswirkungen auf das weitere Vorgehen im ursprünglichen Teil des Mandats haben.

Erst dann sollte mit der eigentlichen Reorganisation der Lebensumstände beziehungsweise mit dem Wiederaufbau begonnen werden. Dies erfordert sowohl vom Anwalt als auch vom Klienten zum Teil grosses Engagement, was insbesondere für Letzteren die Gefahr birgt, wieder ins alte Fahrwasser zu geraten. Es versteht sich von selbst, dass der Anwalt auch hierauf sein Augenmerk richten muss, den Klienten nicht überfordern darf und diesen auch darauf aufmerksam machen muss, wenn dieser wieder in die alten Muster abzurutschen droht.

Gerade bei selbständig Erwerbenden ist davon auszugehen, dass das Mandat sich über eine längere Periode erstrecken wird. Oftmals wird der Klient sich beruflich zumindest teilweise neu orientieren und wird auch hier die Unterstützung des Anwalts benötigen.

## 5. Burnout-Prophylaxe durch den Anwalt?

Es stellt sich an dieser Stelle die Frage, wie der Anwalt einem drohenden Burnout bei Klienten vorbeugen kann.

Bei vielen selbständig Erwerbenden ist der Anwalt oftmals eine der wichtigsten Vertrauenspersonen. Er ist in der Regel sowohl mit den persönlichen als auch insbesondere mit den geschäftlichen Verhältnissen des Klienten bestens vertraut – oftmals sogar besser als Familienangehörige des Klienten. In vielen Fällen ist der Kontakt zwischen Anwalt und Klient so regelmässig und intensiv, dass der Anwalt geradezu prädestiniert ist, einen drohenden Burnout vorauszusehen.

Woran erkennt man es?

Um gegen ein drohendes Burnout bei Klienten rechtzeitig etwas unternehmen zu können, ist es für den Anwalt unerlässlich, die Symptome eines beginnenden Burnout-Syndroms zu kennen. Diese sind:

– Erschöpfungszeichen
– Vernachlässigung der Freizeit
– Unfähigkeit zu entspannen (zumindest ohne ein "Zweierli")
– Konzentrationsstörungen
– die "ohne mich geht es nicht"-Mentalität.

Gerade bei Selbständigen und Unternehmern tritt der Burnout auch häufig in Zeiten geschäftlicher Schwierigkeiten auf, wo der Klient also ohnehin schon unter einem überdurchschnittlichen Stress steht.

Wie spricht man es an?

Das Ansprechen der Problematik durch den Anwalt erfordert ausserordentliches Fingerspitzengefühl. Der Klient wird sich, besonders wenn er ohnehin schon unter grossem Stress steht, vielleicht in die Enge getrieben fühlen. Vielleicht weiss er auch entfernt, was Burnout ist und hat Angst davor. Die Fragestellung sollte daher ohne das Reizwort Burnout erfolgen und vom Stil her eher wie ein empathisches Gespräch zwischen zwei gleichberechtigten Partnern beginnen. Je nach Verlauf des Gesprächs, bzw. nach der Offenheit des Klienten, kann in einer zweiten Phase des Gesprächs das eigentliche Problem thematisiert werden.

Wenn sich der Klient dem Gespräch verschliesst, ist besondere Vorsicht angebracht. Je vehementer dies geschieht, der Klient also von den vom Anwalt angeschnittenen Punkten "nichts wissen will", umso grösser ist die Chance, dass er sich betroffen fühlt. Insistieren bringt in der Regel wenig, besser ist es dann, die Diskussion auf ein anderes Thema zu lenken. Gerade dann aber sollte der Anwalt noch verstärkt sein Augenmerk auf eine möglich Burnout-Problematik beim Klienten richten, um im Notfall rasch und vorbereitet intervenieren zu können.

## Literatur:

BURISCH MATTHIAS, Das Burnout-Syndrom, 2. A., Berlin, Heidelberg, New York, 1994

BÜSSER BETTINA, Burnout – Darüber spricht man nicht, in: Plädoyer 3/02

COLLINGE WILLIAM, Das chronische Müdigkeitssyndrom, Zürich, 1995

DEMEROUTI EVANGELIA, Burnout: Eine Folge konkreter Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungs- und Produktionstätigkeiten, Frankfurt/Main, 1999

FASSEL DIANE, Wir arbeiten uns noch zu Tode, Die vielen Gesichter der Arbeitssucht, München, 1991

HUSMANN DAVID/HÄBERLI CHRISTOPH, Die Fallstricke des Krankentaggeldes, in: Plädoyer, 4/02, 28 ff.

PFENNIGHAUS DIETMAR, Desillusionierung im Beruf, Ein Konstrukt in der Burnout-Forschung, Marburg, 2000

SCHULER HEINZ, Lehrbuch der Personalpsychologie, Göttingen, 2001

VON MASSENBACH KAI, Die innere Kündigung zwischen Burnout und Hilflosigkeit, 2. A., Zürich, 2001

WAGNER PETER, Ausgebrannt, Zum Burnout-Syndrom in helfenden Berufen, Bielefeld, 1993

WHITMORE JOHN, Coaching für die Praxis, 4. A., Frankfurt/Main, 1994

In the present thesis, burnout syndrome is taken to mean the state of exhaustion which leads to incapacity for work if it continues untreated. Up to now, people from the caring professions have been most at risk, but recently ever more lawyers, managers and other self-employed occupations have been affected. A greatly simplified calculation is used to demonstrate that burnout gives rise to considerable financial and economic damage. Following this, selected legal questions related to burnout are considered from the points of view of industrial and social insurance law. There is then a study of the attorney-at-law suffering from burnout syndrome and the question of professional negligence in dealing with legal cases. Finally the question of how to conduct cases for clients with existing or threatened burnout syndrome is considered. High demands are placed on the social skills of the attorney in particular in the case of the self-employed persons and entrepreneurs.

Selon les auteurs, le syndrome de Burnout comprend tout syndrome d'épuisement qui, dans un stade avancé, mène à l'incapacité de travail. Jusqu'à présent, ce syndrome touchait en particulier le personnel soignant, mais on constate que de plus en plus d'avocats, de managers ou autres indépendants sont touchés. Au moyen d'un exemple de calcul fort simplifié, les auteurs exposent que le Burnout cause des dégâts macro-économiques considérables. Ensuite, les auteurs abordent des questions choisies du droit du travail et du droit des assurances sociales. Dans une digression, ils analysent la situation de l'avocat souffrant du syndrome de Burnout, notamment sous l'angle du devoir de diligence dans l'exécution du mandat. Finalement, l'article traite les particularités de la gestion des mandats de clients ayant ou risquant d'avoir le syndrome de Burnout. Les clients occupant une position dirigeante exigent de l'avocat une compétence sociale accrue et une gestion prévoyante du mandat.

(trad. Flurin von Planta)