

Burnout

Definition und Entwicklung

Der Begriff „Burnout“ (vom engl. Abbrennen, Ausbrennen einer Flamme abgeleitet) wurde in der Literatur erstmals als Metapher in Zusammenhang mit ausgebrannten Menschen Ende der 1970er verwendet. Der deutsch-amerikanische Psychoanalytiker Herbert J. Freudenberger, publizierte 1974 den ersten wissenschaftlichen Artikel zum Thema Burnout-Syndrom, wobei er beobachtete, „wie aufopferungsvolle, pflichtbewusste Helfer zu reizbaren und ihren Klienten gegenüber zynischen Mitarbeitern wurden, welche Symptome einer physischen und psychischen Erschöpfung zeigten“. Später wurde diese Einschränkung auf helfende Berufe von Freudenberger, Maslach, Pines et. al. aufgegeben, denn es wurden ähnliche Symptome auch bei anderen Berufsklassen beobachtet. Heute spricht man von Burnout als einem Risikozustand, der durch Umwelt- und Individualfaktoren bedingt ist. Dabei spielen wesentlich die Störung in der Verarbeitung von Stress sowie eine Fehlentwicklung in der persönlichen Lebensführung eine Rolle (Brühlmann 2013). Beide Phänomene können in psychische und körperliche Krankheiten münden. In den offiziellen Klassifikationssystemen wie der ICD-10 wird Burnout nicht als Diagnose, sondern als Zusatzcodierung Z73 geführt unter: „Probleme verbunden mit Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“.

Epidemiologie

Stress ist das zweithäufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem in den EU-27-Ländern. Im Jahre 2005 waren 22% der europäischen Arbeitnehmer davon betroffen. Man geht davon aus, dass die Zahl der Betroffenen weiter zunehmen wird. Laut den Daten der [Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz](#) sind vermutlich bis zu 60% aller versäumten Arbeitstage auf Stress zurückzuführen. Im Jahr 2002 wurden die jährlichen Wirtschaftskosten in Verbindung

mit arbeitsbedingtem Stress in den EU-15-Staaten auf 20 Milliarden Euro geschätzt.

Wie eine österreichweite Burnout-Studie (W. Friedl 2006) nahelegt, sind hypothetisch 18% der Gesamtbevölkerung von Burnout gefährdet. Davon sind mit 60% deutlich mehr Frauen als Männer betroffen, überwiegend Vollzeitbeschäftigte, die Bewohner der Großstädte scheinen ebenfalls eine höhere Prävalenz aufzuweisen. Die Ergebnisse entsprechen in etwa der Annahme von Freudenberger, wonach 10% der Arbeitnehmer tatsächlich das Vollbild des Burnouts entwickeln, die Dunkelziffer dürfte jedoch um das 2-3fache höher sein.

Innerhalb der EU ergab die Befragung von 147 Millionen Arbeitnehmer in Bezug auf Stress am Arbeitsplatz folgende Ergebnisse: 52% beklagten sich über zu hohes Tempo und Zeitdruck in der Arbeit, etwa ein Drittel glaubte, keinen Einfluss mehr auf ihren Arbeitsablauf zu haben, in 45% wurde über monotone Arbeitsaufgaben geklagt. Mittlerweile sind mehr als 60 Berufsgruppen bekannt, bei denen Symptome des Ausbrennens beschrieben wurden, worunter auch Verwaltungsbeamte, Investment-Banker, Studenten und sogar Arbeitslose zu finden sind. Alleine daraus wird ersichtlich, dass Burnout zu einem eigenständigen Phänomen unserer Zeit wurde, und sich deutlich von dem herkömmlichen Helfer-Syndrom abgrenzt.

Symptomatik

Bezüglich der Burnout-Symptomatik werden in der Literatur diverse Aufteilungen angeführt. Nach Maslach & Jackson ist das Syndrom durch emotionale Erschöpfung, reduzierter Leistungsfähigkeit und Depersonalisation definiert. Als „Prodromi“ dürfen die sog. Warnsymptome der Anfangsphase genannt werden: Die künftigen Betroffenen sind hyperaktiv, leisten gerne freiwillig unbezahlte Überstunden, besitzen Gefühl der

Unentbehrlichkeit sowie Gefühl, nie Zeit für andere unnütze Tätigkeiten außerhalb ihres Arbeitsfeldes zu besitzen; dazu leugnen sie eigene Bedürfnisse und verdrängen ihre beruflichen Misserfolge – dies oft noch durch weiteren beruflichen Einsatz verstärkt; die sonstigen sozialen Kontakte werden wesentlich eingeschränkt oder gar gemieden.

Die Betroffenen verspüren Kälte, Empathielosigkeit und Zynismus gegenüber ihren Klienten, sodass sie ihre Mitmenschen, beinahe depersonalisiert, als Sachen oder Fälle ansehen. In ihrem Arbeitseinsatz verlieren sie ihren herkömmlichen Idealismus und gewinnen allmählich eine negativere Einstellung zu ihrem Beruf, werden müde und ziehen sich in ihrem Engagement schließlich zurück.

Um dies besser zu verstehen, kann man die verschiedenen Nuancen der Burnout-Symptomatik je nach der Manifestationsebene betrachten. Auf der psychischen Ebene betrifft sie vor allem Emotionen sowie kognitive Fähigkeiten. Die Betroffenen können dabei entweder mit depressiver, aber auch aggressiver Symptomatik reagieren. Sie verspüren Widerstand, täglich in die Arbeit zu gehen; neben der schon erwähnten Frustration, Entmutigung und Gleichgültigkeit greifen sie zu Stereotypen, bevorzugen Kontrolle und Zuweisungen vor Kreativität. Im Denken führt dies zur Rigidität, zum Widerstand gegenüber Änderungen begleitet von Konzentrationsstörungen, bis hin zu paranoiden Vorstellungen.

Auf der somatischen Ebene sei primär die generalisierte Müdigkeit und Erschöpfung genannt, zusätzlich treten nervöse Tick oder Muskelverspannungen auf. Manche dieser Symptome werden in Ansätzen bei vielen von uns im Laufe des Berufslebens beobachtet. Solange wir jedoch über Kompensationsmechanismen verfügen, kann eine Progredienz verhindert werden. Im anderen Fall führt dies zur Häufung von Krankenständen, begleitet von Blutdruck- und Herzfrequenz-Anstieg, Magen-Darm-Beschwerden, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Alpträumen usw.

Im sozialen Kontext können die Betroffenen neben der schon erwähnten Depersonalisation mit Aggressivität oder Regression reagieren, was nicht selten zum Suchtverhalten oder im äußersten Fall bis zum Suizid führen kann.

Burnout-Verlauf

Der Prozess des Ausbrennens ist nicht bloß eine Reaktion auf eine einmalige Belastung, sondern stellt vielmehr ein Zusammenspiel andauernder oder wiederholter emotionaler Belastungen im beruflichen Alltag dar. In diesem Zusammenhang hat H. Freudenberg einen Burnout-Zyklus mit 10 Phasen konzipiert, um den Verlauf der Krankheit besser darzustellen, wobei die einzelnen Phasen durchaus fließend sein können, einander überlappen oder manche Komponenten auch übersprungen werden. Die psychosomatische Reaktion kann bereits in früheren Phasen auftreten (z. B. die Müdigkeit) oder erst zum Vollbild der Krankheit gehören.

In der Anfangsphase verspüren die Betroffenen oft den Zwang, sich in ihrem beruflichen Umfeld zu beweisen, was an den Warnsymptomen der Anfangsphase zu erkennen ist.

Dies führt in der nächsten Stufe zum verstärkten Einsatz und schließlich zur völligen Missachtung eigener Bedürfnisse, Vernachlässigung von Ruhezeiten und Handlungsmuster einer ungesunden Lebensweise. Nicht nur eigene Bedürfnisse, sondern auch Konflikte werden von den Betroffenen verdrängt; Hobbys werden aufgegeben, bald auch wichtige Termine vergessen. Die Werte werden schließlich umgedeutet, die einst wichtige Familie oder Freunde verlieren ihre Bedeutung, was zu einem Beziehungs-Burnout führen kann.

Ab der nächsten Stufe nimmt das Burnout ein krankhaftes Ausmaß an, die aufgetretenen Probleme werden geleugnet. Die Betroffenen glauben, zu wenig Anerkennung zu erhalten, werden desillusioniert, leisten Widerstand gegenüber der Arbeit, flüchten in die innere Kündigung, lassen Arbeit unerledigt liegen, die Fehlzeiten häufen sich. Da kann jedoch auch eine paradoxe Reaktion auftreten, indem die Betroffenen in ihrem Beruf zwar als unscheinbare Existenzen nicht auffallen, in ihrem Privatleben jedoch richtig „aufblühen“ und sich in den Freizeitaktivitäten realisieren. Obwohl diese Art von Doppelleben eine gewisse schützende Wirkung haben kann, handelt sich um einen „faulen Kompromiss“.

In den nächsten Phasen kommt es zum endgültigen Rückzug. Dazu gehört die innere Ohnmacht, Abbau kognitiver Leistungen, Entscheidungsunfähigkeit, psychosomatische Begleitsymptomatik und Ersatzbefriedigungen in Alkohol oder Drogen.

Dem folgen Verhaltensänderungen, Verlust des Gefühls der eigenen Persönlichkeit, innere Leere, Depressionen, Erschöpfung.

Am Ende steht ein Mensch, der seine Kognition, Kreativität und Motivation eingebüßt hat und alles nur schwarz-weiß sieht. Sein emotionales Leben ist verflacht, es setzt eine Gleichgültigkeit ein, im sozialen Leben fehlt die Interaktion, im geistigen Leben jegliche höhere Betätigung. Dies ist begleitet von massiver Verzweiflung und negativer Einstellung zum Leben. Eine Hilflosigkeit der Anfangsphase wurde zur völligen Hoffnungslosigkeit und Sinnlosigkeit.

Ursachen

Auf die Frage nach den Ursachen kann keine einheitliche Antwort gegeben werden. Abhängig vom Autor werden die Ursachen entweder mehr in persönlichkeitszentrierten Konzepten oder wiederum in sozial-, arbeits- und organisationspsychologischen Ansätzen gesehen, sodass von einer multifaktoriellen Genese ausgegangen werden kann.

Zu den persönlichen Prädispositionen zählen vor allem Neurotizismus, Perfektionismus und Helfer-Syndrom. Ängstliche Persönlichkeiten, Personen, die sich zu hohe Ziele setzen oder eine Kompensation früherer Versagererlebnisse (z. B. in der Kindheit) anstreben, sind vorzugsweise von Burnout gefährdet. Ein Helfer-Syndrom kann auch als Ausdruck einer inneren Kompensation eines labilen Selbstwertgefühles entstehen – narzisstische Persönlichkeiten scheinen dafür besonders anfällig zu sein.

Die Ursachen können jedoch auch an der jeweiligen Institution, Betrieb, Unternehmen, Spital etc. liegen. Arbeitsüberlastung und Autonomie-mangel werden in diesem Zusammenhang am häufigsten erwähnt und sind auch am leichtesten zu objektivieren. Daneben können qualitative und quantitative Überforderung, unzureichende finanzielle Abgeltung, unklare Aufgabebereichsaufstellung, Monotonie oder „Überrumpelung“ mit bürokratischen Tätigkeiten mitverantwortlich sein. Auch Unterforderte bzw. wenig engagierte Personen können eine Art von Burnout bekommen, im Schrifttum als „bore-out“ (von boring-out) bezeichnet. Prinzipiell gilt jedoch, dass „wer ausbrennt, muss einmal gebrannt haben“. Maßgebend erweist sich nicht die primäre

Stressexposition, sondern oft das Gefühl der inneren Hilflosigkeit.

Abgesehen davon kann jedoch auch eine simple Überforderung eigener Fähigkeiten zum Burnout führen; indem ein Mensch mehr will, als er kann. Besonders gefährlich erweisen sich dabei innere „Antreiber“, wie: „sei perfekt... sei stark... streng dich an... mach's den anderen recht...“, die die prekäre Lage noch verschlimmern. Eine problematische Familienstruktur oder mangelnde soziale Interaktion kann dies zusätzlich verstärken.

Diagnostik

Bezüglich der Burnout-Diagnostik haben sich in der Praxis zwei Messinstrumente zur Erfassung des Syndroms bewährt: die „Maslach-Burnout-Inventory“ bzw. „Tedium-Measure“ (Überdruss-Skala) nach Aronson, Pines und Kafry. Darin wird Wert auf die emotionale Erschöpfung, Depersonalisation sowie persönliche Fähigkeiten gelegt. Abgesehen von diesen hilfreichen Tests muss eine individuelle Analyse erfolgen, die schlussendlich auch Ausgangsposition für jegliche Therapie darstellt: Wo trage ich selbst zum Burnout bei? Wo überschreite ich meine persönlichen Grenzen? Welche externen Faktoren sind dabei beteiligt? Welche „Umweltfaktoren“ lassen sich beeinflussen? Was kann ich ändern?

Prophylaxe und Therapie

Obwohl ab einem gewissen Burnout-Stadium eine professionelle psychologische und psychotherapeutische Hilfe angenommen werden sollte, stellt die Basis der Therapie die Änderung falscher Haltungsmuster dar. In manchen Fällen muss tatsächlich auch eine längerfristige Unterbrechung der Arbeit erfolgen, um die Stressspirale zu unterbinden, in anderen Fällen genügt nur eine Modifizierung des Arbeitsablaufes (regelmäßige Arbeitspausen), am Zeitmanagement zu arbeiten, Stressbewältigungsstrategien anzuwenden und klare Grenzen zwischen dem privaten und beruflichen Leben zu setzen (z. B. keine ständige Erreichbarkeit). Dazu kann auch der Arbeitgeber durch Förderung von Fortbildungen, Abbau der Bürokratie, Förderung der Kreativität und Aufgabenvielfalt beitragen. Bereits das Gefühl, Prozesse im eigenen Betrieb selbst steuern zu können, kann Mitarbeiter vor einem Burnout schützen.

Wie man individuell gegen Burnout steuern kann, das immer eine Engführung der Perspektive mit sich bringt, lässt sich nicht einheitlich beantworten: Abstand zur eigenen Arbeit, gesunde soziale Interaktion am Arbeitsplatz, Humor und Kreativität, vernünftiger Zeitplan unter Berücksichtigung der eigenen Familie oder privater Interessen, sowie Sinnfindungsstrategien innerhalb und außerhalb der Berufswelt können vor einem Burnout bewahren. Muße als Einübung vom bloß Nützlichen hin zum in sich Wertvollen, etwa in der Erfahrung von Schönheit, dem ethisch Guten, der Wiederentdeckung von Lebenssinn in der Multidimensionalität des Daseins.

In diesem Zusammenhang kann auch Religiosität als positiver Faktor genannt werden. Personen, die ihr Dasein auf einer vertrauensvollen Gottesbeziehung aufbauen, Teilaspekte ihres Lebens wie Erfolg in der Arbeit oder Anerkennung durch andere Menschen nicht verabsolutieren bzw. eher geneigt sind, Hilfe anzunehmen, seine eigenen Grenzen anzuerkennen usw.

Selbstreflexion kann als effektive Hilfe zur Balance im eigenen Leben führen. Dabei muss es nicht erst zu schwerwiegenden gesundheitlichen Krisen kommen, damit der Mensch seine Grenzen erkennt und dann oft zu spät bemerkt, dass er nicht unersetzlich ist. Eine gesunde ausgewogene Einstellung zur Arbeit, ohne diese als Selbstzweck zu betrachten, dabei von einer familiären Struktur unterstützt, kann vor einem Burnout bewahren.

Quellen:

- Brühlmann T., *Burnout, Der Schmerz* (2013), 27(5): 521-533
Chirinos M. P., *Humanity in Work: Challenging the "Product Paradigm"*, *Imago Hominis* (2009); 16: 53-63
Friedl W., [Österreich erste große Burnoutstudie](#), Phase I (2006)
Grabe M., *Burnout. Warum Menschen ausbrennen und was man dagegen tun kann*, *Imago Hominis* (2009); 16: 33-42
Rüdiger H., *Die Ausgewogenheit zwischen Arbeit und sozialem Leben: Work-Life-Balance*, *Imago Hominis* (2009); 16: 23-32
Stelzig M., *Störungen der Work-Life-Balance und ihre psychosomatischen Folgen auf die Gesundheit*, *Imago Hominis* (2009); 16:43-51

Impressum:

Herausgeber, Verleger, Hersteller: IMABE
Redaktion: J. Stejskal/ S. Kummer
Landstraßer Hauptstraße 4/13, A-1030 Wien
Tel. +43-1-7153592, Fax: +43-1-7153592-4
E-Mail: postbox@imabe.org
Web: www.imabe.org
Alle bis jetzt erschienenen IMABE-Infos sind auf unserer Homepage kostenlos abrufbar.