

# Schluss, aus, am Ende: Wie ein Burnout zustande kommt – und was ihn verhindern kann



In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der Tage, in denen Arbeitnehmer aufgrund von Erschöpfungssymptomen oder psychischen Erkrankungen wie Burnout krankgeschrieben waren, um fast 60 Prozent gestiegen. FOTO: JULIA MORAS

## IN ZAHLEN

310

Arbeitsunfähigkeitstage durch Burnout je 1000 Mitglieder entfallen 2019 auf Berufe in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Zusammen mit Jobs in der Haus-, Familien- und Altenpflege gehören die Sozialpädagogen zu den Burnout-anfälligsten Berufsgruppen.

4,2

Prozent der erwachsenen Bevölkerung leiden in Deutschland unter einem Burnout-Syndrom. Laut dem Robert-Koch-Institut leiden Frauen mit 5,2 Prozent häufiger unter dem chronischen Erschöpfungssyndrom als Männer mit 3,3 Prozent.

## ZUM THEMA

### Burnout – seit wann gibt es den Begriff?

1960 war das Jahr, in dem erstmals der Begriff Burnout auftauchte – in einem Roman. Das Buch des britischen Autors Graham Greene hieß „A Burnt-Out Case“, zu deutsch „Ein Fall von Burnout“. Das Werk handelt von einem Architekten, der keine Erfüllung mehr in seiner Anstellung findet, schließlich kündigt und auswandert. Im Jahr 1974 fasste der amerikanische Psychologe Herbert Freudenberger den Begriff auf, als er bei sich selbst ein „Burnout“ feststellte und begann somit die wissenschaftliche Diskussion um das Phänomen. Der Begriff Burn Out wurde erstmals geprägt von Professor Dr. Bert de Wildt, Chefarzt der Psychosomatischen Klinik Kloster Diefen und dem Psychologen Timo Schiele. Gemeinsam veröffentlichten sie im Jahr 2021 das Buch „Burn On: Immer kurz vor Burnout: Das unerkannte Leiden und was dagegen hilft“.

Wieso immer mehr Menschen vom Burnout – neuerdings auch vom Burn On – betroffen sind und wie die Uni Hildesheim mit einem neuen Angebot dagegen helfen will.

Von Kathi Flau und Norbert Mierzowsky

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der Tage, in denen Arbeitnehmer aufgrund von Erschöpfungssymptomen oder psychischen Erkrankungen wie Burnout krankgeschrieben waren, um fast 60 Prozent gestiegen. Hochgerechnet auf alle gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten ergeben sich für 2020 rund 180.000 Burnout-Betroffene mit 4,5 Millionen Krankheitstagen, wie das Datenportal statista.de ermittelt hat.

Betroffen oder gefährdet sind insbesondere Menschen, die sich stark mit ihrer Arbeit identifizieren, sagt Prof. Dr. Detlef Dietrich, ärztlicher Direktor des Aneos Klinikums in Hildesheim. „Wer seinen Job liebt, dann sehr gewissenhaft ist und dazu neigt, es allen recht machen zu wollen, läuft eher Gefahr, sich zu viel zuzumuten.“ Immer sein Bestes geben, möglichst keine Fehler machen, nie nein sagen, lieber Überstunden schieben – das kann der Gesundheit schaden.

Erste Anzeichen für eine Gefährdung können Schlafstörungen sein, so Dietrich. „Auch wenn jemand keine Lust mehr auf Dinge hat, die ihm früher Spaß gemacht haben, wenn er keinen Sport mehr macht, die Freunde und die Familie vernachlässigt, sogar sich selbst.“ Dann sei Vorsicht geboten, dann sei es Zeit, das eigene Gleichgewicht zwischen Arbeit und Ausgleich zu überprüfen.

Für den Zustand, der einem Burnout vorausgehen kann und der von dieser Gefährdung gekennzeichnet ist, gibt es einen relativ neuen Begriff: Burn On. Dieser Modus bezeichnet das Rotieren am Rand der Erschöpfung. Es könne bereits mit depressiven Symptomen einhergehen, sagt Dietrich, und die können sich verstärken. „Aus meiner klinischen Erfahrung schätze ich, dass mehr als die Hälfte der von einem Burnout Betroffenen schon eine behandlungsbedürftige Depression haben.“

Insomfern sei es gut, dass es Begriffe wie Burnout oder Burn On gebe – nicht nur, um einen gefährdenden oder kritischen Zustand zu beschreiben. „Die Bezeichnung Burnout hat viel dazu beigetragen, das mit Depressionen oftmals verbundene

Stigma zu reduzieren“, sagt Dietrich. „Dadurch trauten sich Menschen plötzlich zu sagen: Ich kann nicht mehr.“

Sich selbst zu beobachten, in seinen Prioritäten zu hinterfragen, sei gerade jetzt wichtig, so der Professor. Mehrfachbelastungen durch die Coronapandemie, aber auch durch die schwierige wirtschaftliche Lage, in der sich viele Betriebe befinden, lassen oft keine Zeit, sich um das eigene Befinden zu kümmern. „Wer seine Existenz bedroht sieht oder Angst hat, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, dem kann man schlecht sagen, er solle einen Gang zurückschalten“, sagt Dietrich. Das sei verständlich. Dennoch lohne es sich, mit Achtsamkeit auf sich selbst und die Angehörigen zu blicken.

Auch andere Umstände bei der Arbeit können enormen Druck erzeugen. In der Apotheker-Branche etwa sei durch die immer weiter zunehmenden Vorgaben bei der Abgabe von Medikamenten der Konzentrationsfaktor stark erhöht, erzählt Wolfram Benner, Bezirksvorsitzender des Landesapothekerverbandes, der selbst die Hirsch-Apotheke in Algermissen führt. Dabei habe die Arzneimittelsicherheit stets oberste Priorität gehabt. „da man hier schon immer absolut keine Feh-

ler machen durfte“, wie Benner sagt. Richtig heikel geworden seien die Abrechnungen mit den Krankenkassen. „Selbst bei korrekter Belieferung des Patienten mit dem richtigen Arzneimittel können Formfehler zu einer Vollabsetzung führen“, sagt Benner und meint damit: Null Euro für eine erbrachte Leistung. „So etwas möchte kein Mitarbeiter verantworten müssen.“ Die Folge sei das gesteigerte Bedürfnis der Mitarbeiter nach geistigen Erholungspausen.

Um ihren Mitarbeitern die zu bieten, tun Unternehmen inzwischen viel. Bei Bosch, wo weltweit 402.600 Menschen beschäftigt sind, etwa durch das Gesundheitsmanagement „be fit“, das alles umfasst, was der Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit und damit der Leistungsfähigkeit dient, wie Sprecherin Laura Schomaker sagt. „Das Unternehmen greift dabei auf die Arbeit von Workscizern, Arbeitsplatzgestaltern, Sozialberatern und Fitnessexperten zurück.“

Seit 2015 gibt es bei Bosch eine Gesamtbetriebsvereinbarung mit den Rahmenbedingungen zur Prävention und Behandlung psychischer Erkrankungen. Zudem gibt es Trainings für Führungskräfte zum Umgang mit psychischen Erkran-

kungen, Resilienztrainings für Mitarbeiter, Ansprechpartner am Arbeitsplatz und virtuell, zahlreiche Sportangebote, Telefonberatungen, Selbsttests und eine betriebliche Sozialberatung. Die Stadt Hildesheim, ebenfalls ein großer Arbeitgeber, bietet ihren Mitarbeitern neben Kommunikationskursen auch gesundheitsfördernde Kurse an, wie Sprecher Helge Miethe sagt. „Mit Themen wie Resilienz, Achtsamkeit, Muskelentspannung, Zeitmanagement, gesundes Arbeiten im Homeoffice und Work-Life-Balance“. Darüber hinaus werden Yoga- und Rückenfit-Kurse angeboten, die Kosten trägt die Stadt.

Einer, der sich mit Pausen auf ganz andere Weise beschäftigt, ist Matthias Müller. Als Dozent am Institut für Musikwissenschaft der Uni Hildesheim hat er sich ein Projektseminar lang mit Pausen beschäftigt. Seine Erkenntnis: „Die Pause in der Arbeitswelt ist eine zweispaltige Sache. Sie dient dazu, die Effizienz bei der Arbeit zu erhöhen“, sagt Müller. Die Pause selbst sollte möglichst effektiv genutzt werden. „Es geht um zielgerichtetes Erholen.“ Was den wahren Charakter der Pausen offenbare: „Pausen, das dürfen wir nicht vergessen, sind immer ein Fitmachen für die nächste Runde.“

## Schnelle Hilfe am Arbeitsplatz

Hildesheim. Die Hochschulambulanz der Universität Hildesheim sucht Teilnehmer für ein Forschungsprojekt, um Arbeitnehmenden eine schnelle Hilfe zu bieten, wenn sie sich beruflich und psychisch beeinträchtigt fühlen. Anzeichen dafür sind Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen oder andere Beschwerden wie zum Beispiel Magen- oder Rückenschmerzen.

Alles Symptome, die sich zu einer psychischen Störung mit Folgen wie Depressionen oder Ängsten ausweiten können. Marieke Hansmann, Leiterin des Projekts „Frühe Intervention am Arbeitsplatz“ bietet noch bis zum 8. Januar Erstgespräche an, bei denen eine erste klinisch-psychologische

Diagnostik sowie eine weitere Beratung möglich ist. „Häufig werden die Anzeichen für Überlastung unterschätzt oder ignoriert.“

Im Anschluss wird geklärt, ob weitere Sitzungen erfolgen können. Die Behandlung erfolgt durch psychologische Psychotherapeuten und -therapeutinnen, die einer Schweigepflicht unterliegen. „Die Stärke der Symptome spielt keine Rolle“, betont Hansmann.

Das Ziel des Projektes ist es, herauszufinden, wie eine Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wirksam erfolgen kann. Partner des Forschungsprojektes sind auch Kliniken in Ulm, Düsseldorf, Heidelberg, Erlangen, die Charité Berlin und Bundesanstalt für Arbeitsschutz

und Arbeitsmedizin in Berlin. „Wir wollen beim Umgang mit beruflichem Stress unterstützen oder auch das Arbeitsvermögen selbst wiederherstellen“, sagt Hansmann. Dafür gebe es verschiedene Methoden. Mit Hilfe der Kurzintervention sollen diese nun mittels Fragebögen auf ihre Wirkung überprüft werden. Bei Fragen zum Projekt ist Marieke Hansmann unter E-Mail marieke.hansmann@uni-hildesheim.de oder telefonisch unter der Rufnummer 05121/88311070 erreichbar. Bei dem Projekt stehen die Teilnehmenden im Mittelpunkt. In der Folge kann die Forderung sich auch auf etwaige Angebote eines betrieblichen Gesundheitsmanagements auswirken.