

# Burnout und Sucht

Prof. Dr. Götz Mundle  
Oberberggruppe – Oberberg City Berlin

DER SPIEGEL. WAS SICH  
ERBEIENDE  
ERBEIENDE



**Ausgebrannt**  
DAS ÜBERFORDERTE ICH

DER SPIEGEL. WAS SICH  
ERBEIENDE  
ERBEIENDE



**Ausgebrannt**  
DAS ÜBERFORDERTE ICH

aus: Spiegel Titelblätter 2011

*SPIEGEL-Titel 4/2011*

# So ein Stress

Millionen Menschen fühlen sich chronisch erschöpft, schon ist eine neue Volkskrankheit ausgerufen. Nun streiten Ärzte und Therapeuten, wie das Gesundheitssystem damit umgehen soll.

VON HEIKE LE KER



## TIM MÄLZER

Der TV-Koch erlitt 2006 einen Zusammenbruch und bekannte sich öffentlich dazu.



## PETER PLATE

Der Sänger des Duos Rosenstolz erlitt 2009 einen Burnout und nahm sich eine Auszeit.



# Hamsterrad Burnout



# Hamsterrad Burnout



**Ein Hamsterrad sieht von innen  
aus, wie eine Karriereleiter.**



# Psychoreport 2019

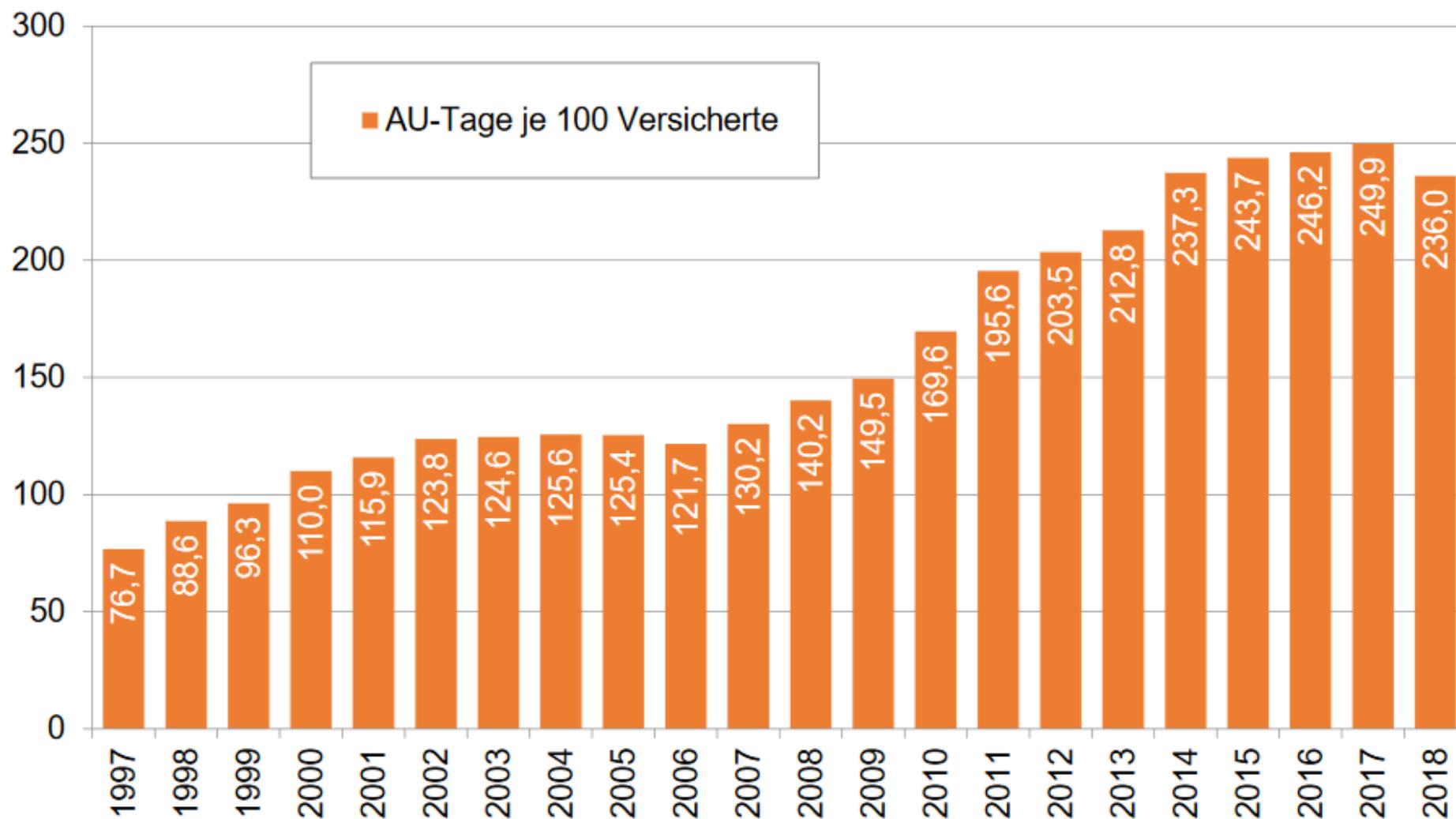
Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job

Langzeitanalyse: 1997 - 2018

**IGES**

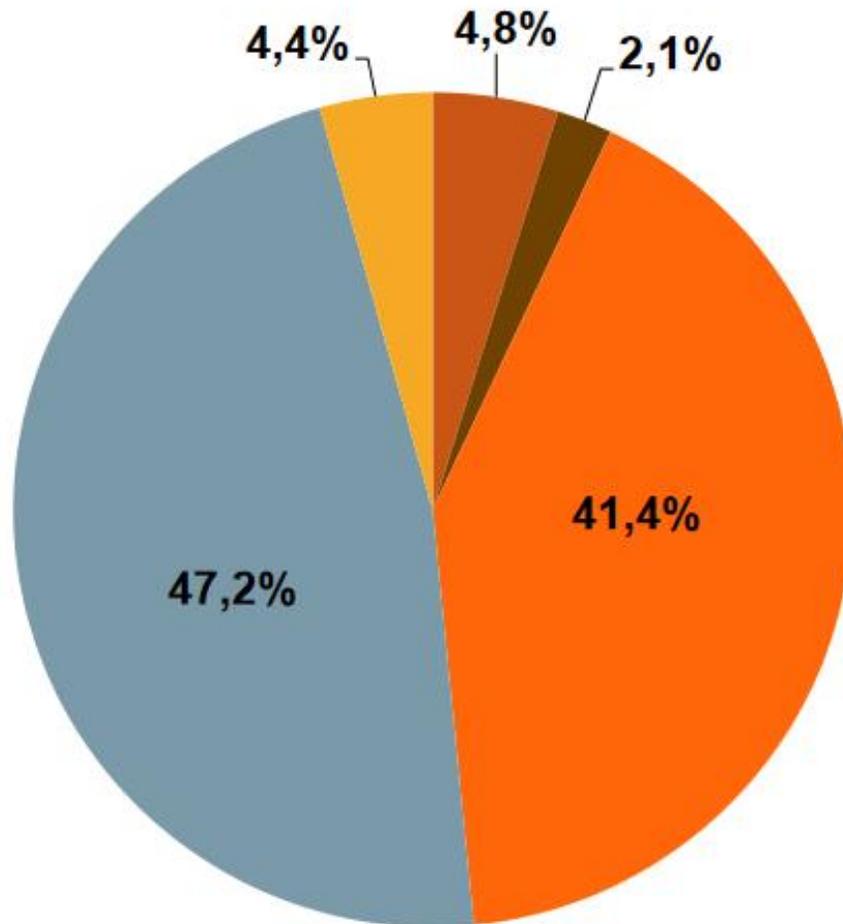
**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*

## Psychische Erkrankungen 1997-2018: Anstieg Fehltage und Krankheitsfälle



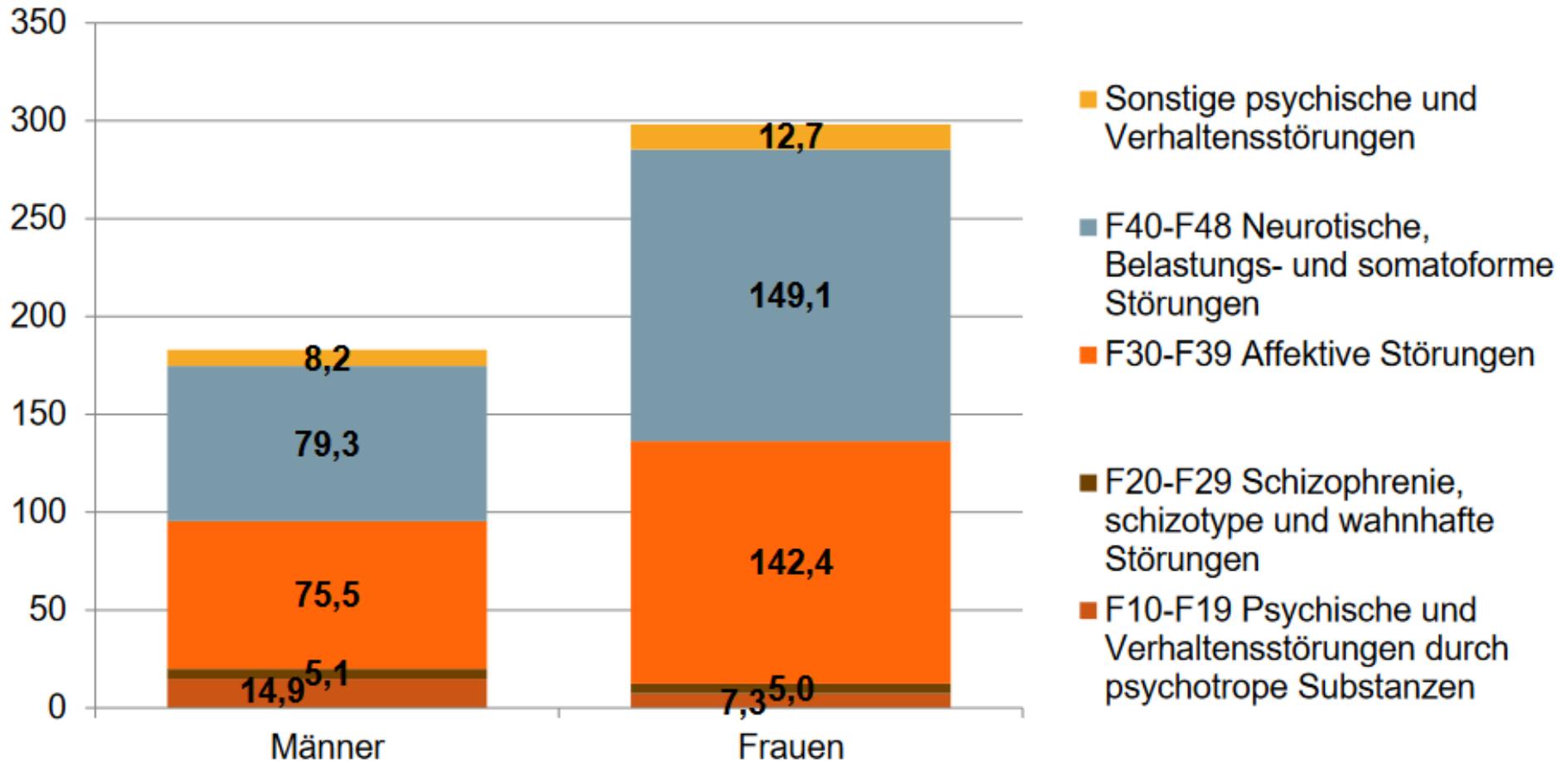
Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 1997-2018

## Dominanz der Fehltage von neurotischen und affektiven Störungen (2018)



- F10-F19 Psychische und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen
- F20-F29 Schizophrenie, schizotype und wahnhaftige Störungen
- F30-F39 Affektive Störungen
- F40-F48 Neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen
- Sonstige psychische und Verhaltensstörungen

## Psychische Erkrankungen / Diagnosegruppen nach Geschlecht (2018)



## Fehltage aufgrund von Z73: Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung („Burnout“)

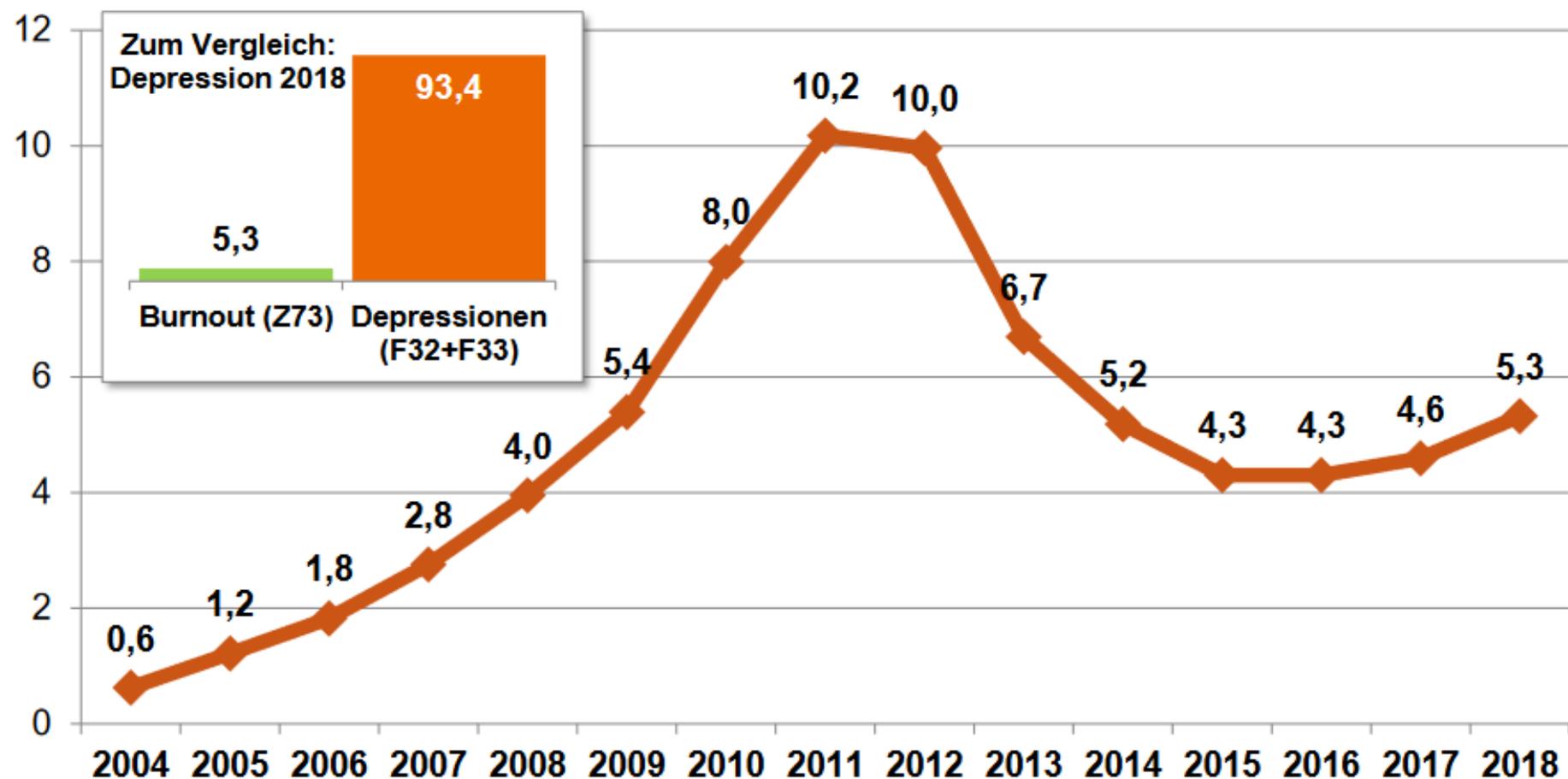
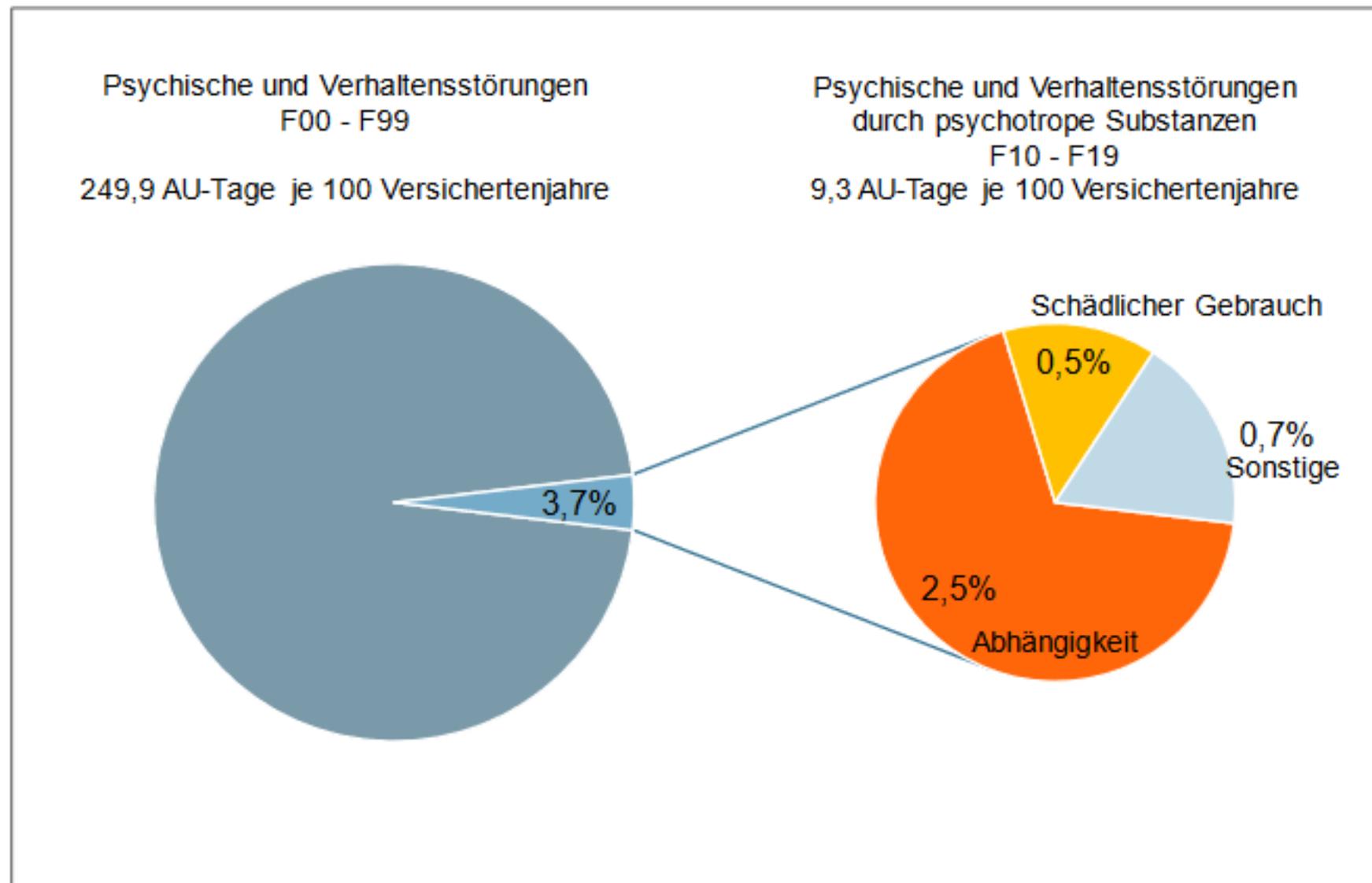


Abbildung 26: Anteil der AU-Tage der Erkrankungsgruppe an allen AU-Tagen für psychische Erkrankungen

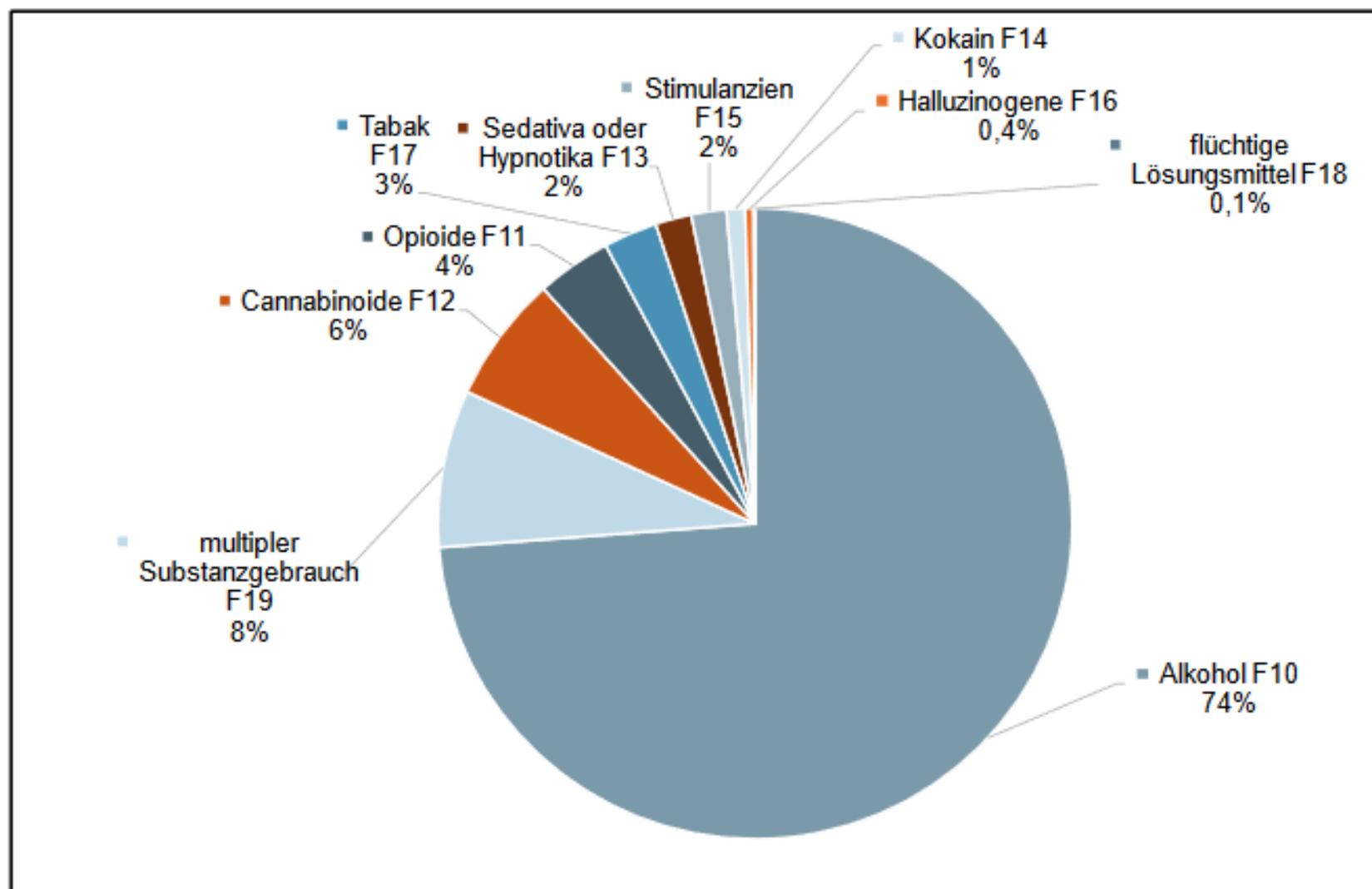


Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 2017.

„Die dokumentierten Krankschreibungen entsprechen sicherlich nicht der realen Bedeutung von Suchterkrankungen. Die Zahl der Krankschreibungen und die Fehltage, die Alkoholfolge sind, dürften deutlich höher liegen. Da Suchterkrankungen gerade von den Betroffenen meist schamvoll verheimlicht werden, auch dem Arzt gegenüber, dürften andere akzeptiertere Diagnosen von den Betroffenen genannt werden, wie etwa Grippe, Kopfschmerzen, Depression, Schwindel, Übelkeit, Erbrechen oder Durchfall, die ja auch allesamt aus dem Konsum erwachsen können.“

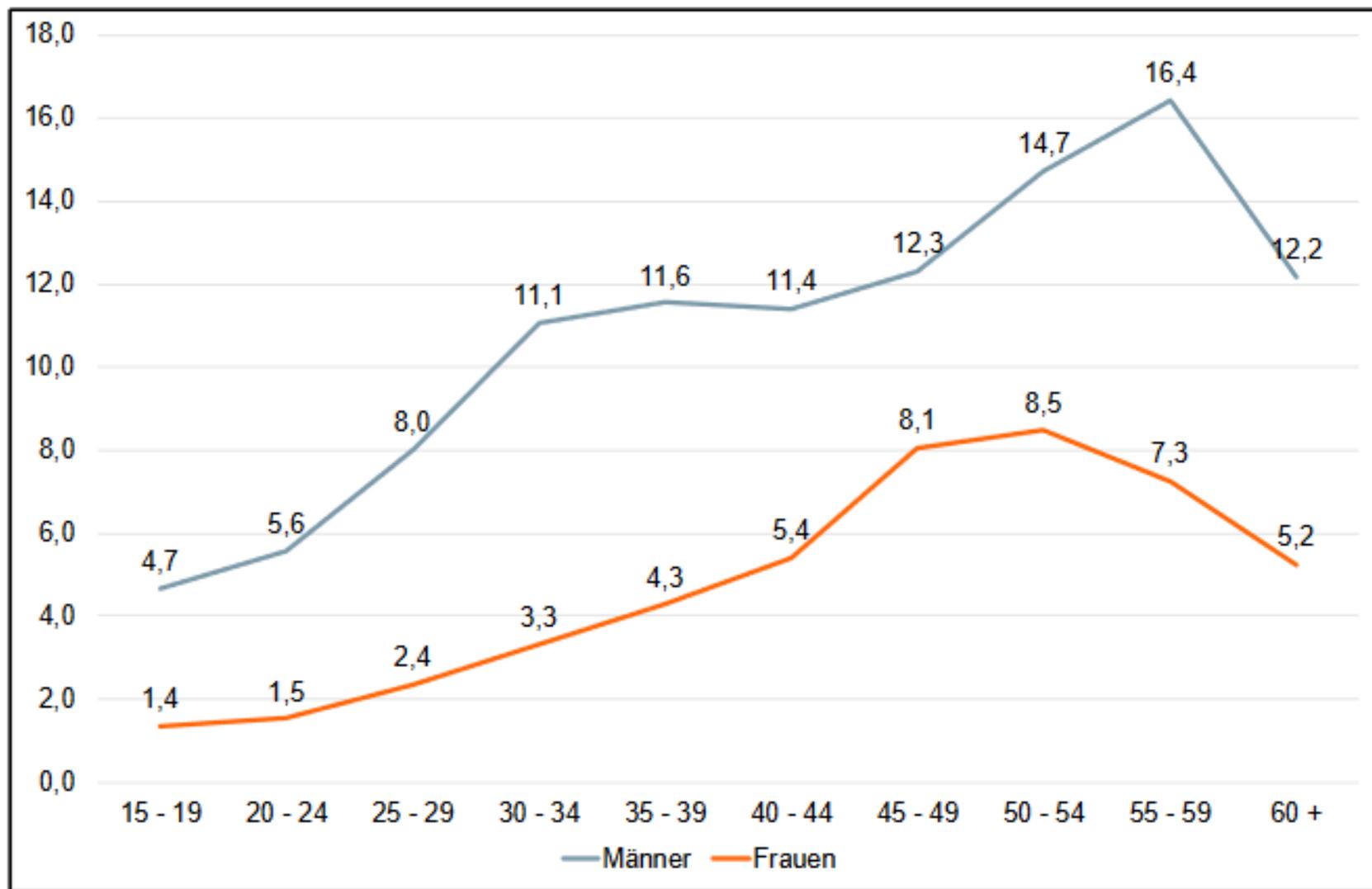
**Prof. Dr. Klaus Junghanns, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Universität zu Lübeck**

Abbildung 27: Anteil der Fehltag für einzelne Substanzgruppen an allen Fehltagen der Gruppe psychischen und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen (F10–F19)



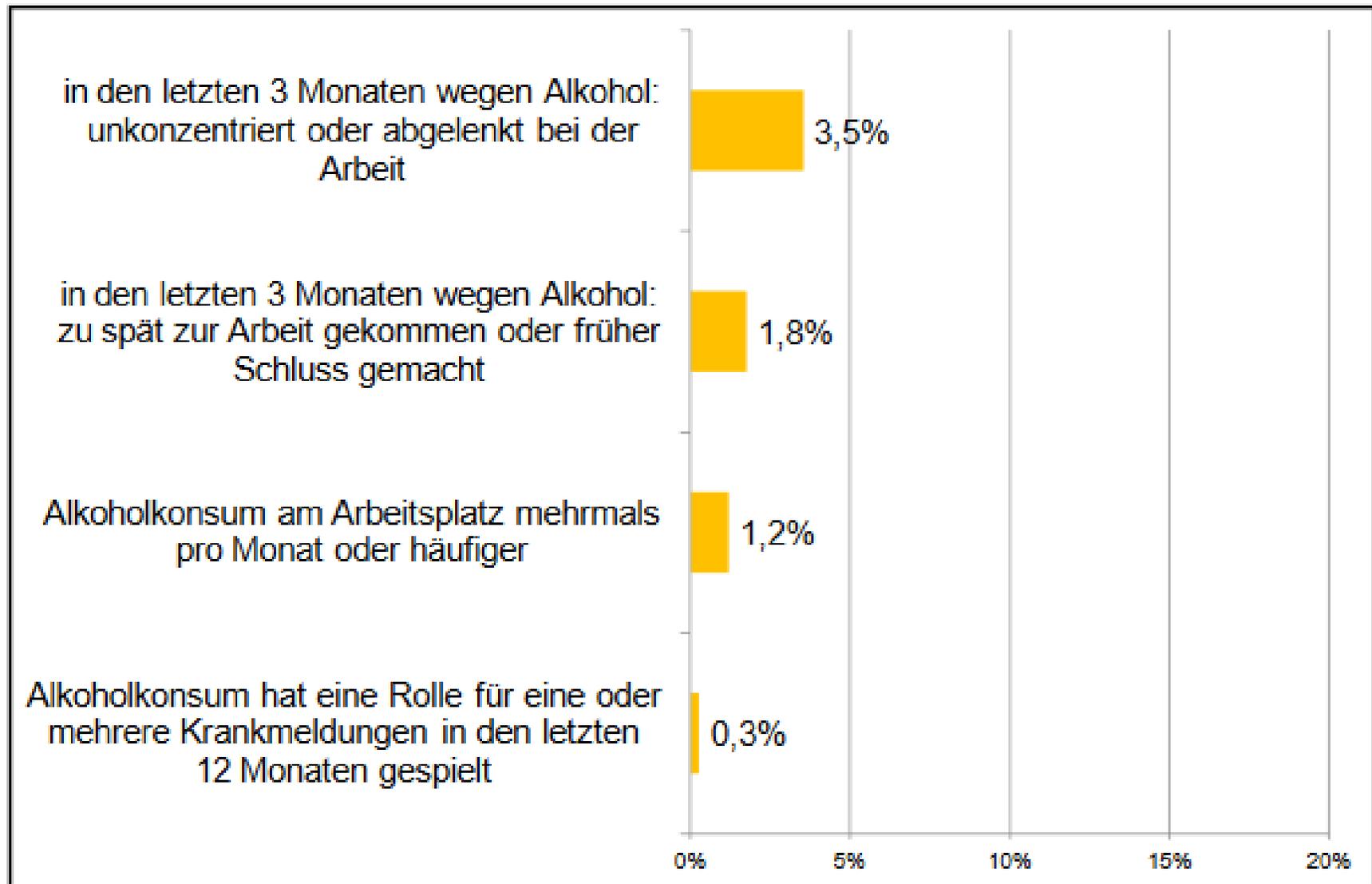
Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 2017.

Abbildung 28: Psychische und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen (F10–F19): Fehltage je 100 Versichertenjahre nach Altersgruppen und Geschlecht



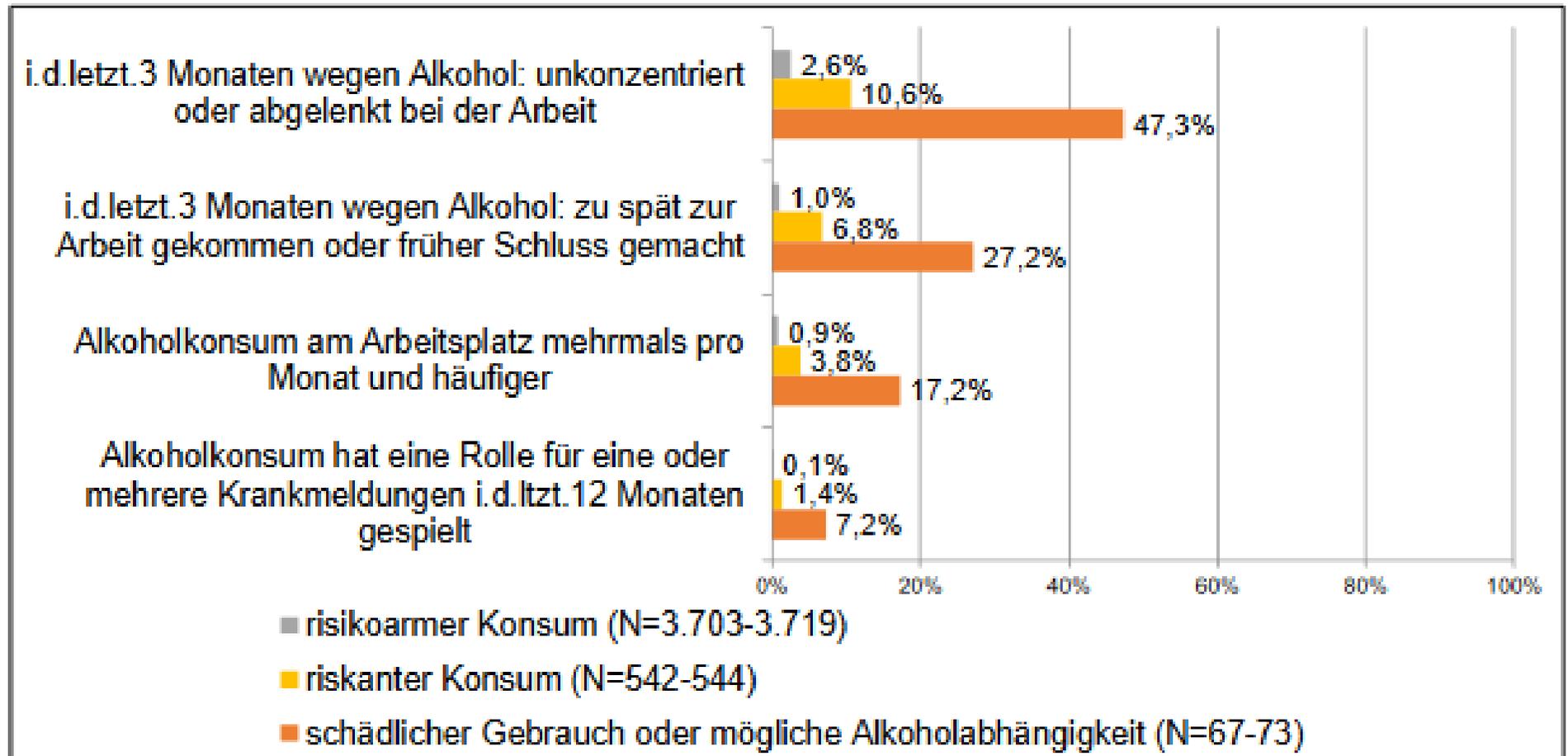
Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 2015–2017 (Mittelwert).

Abbildung 98: Folgen von Alkoholkonsum bei der Arbeit



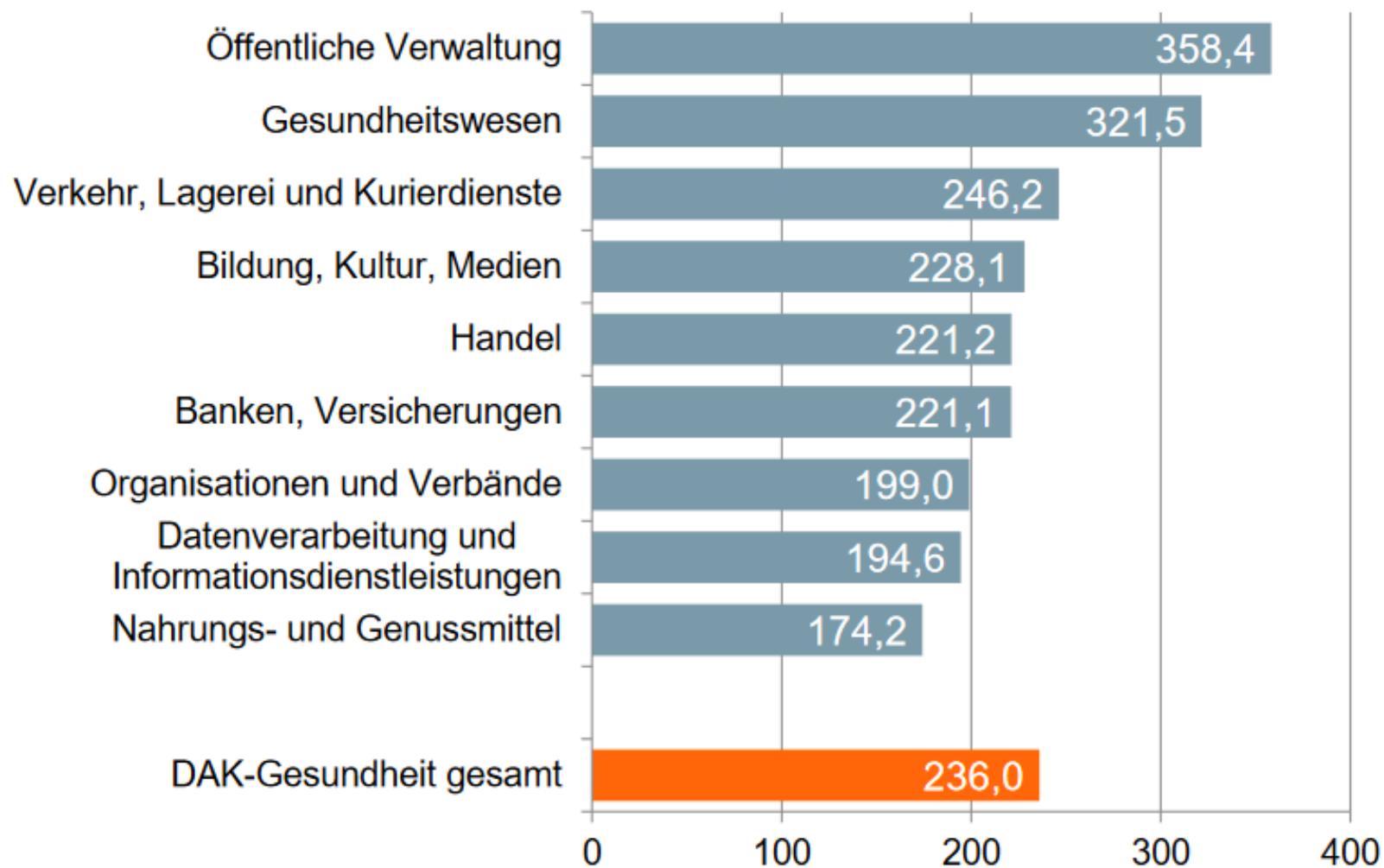
Quelle: IGES nach Beschäftigtenbefragung der DAK-Gesundheit 2018/2019.  
Fragewortlaut<sup>81</sup>. Basis: Alle Befragten. N= 5.561–5.614.

Abbildung 99: Folgen von Alkoholkonsum bei der Arbeit nach Typen des Alkoholkonsums einschließlich schädlicher Gebrauch/Alkoholabhängigkeit gemäß AUDIT<sup>82</sup>



Quelle: IGES nach Beschäftigtenbefragung der DAK-Gesundheit 2018/2019. Basis: Alle Befragten, die Alkohol konsumieren.

## Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen nach Wirtschaftsgruppen (2018)



# Stress bei der Arbeit: Zahl der psychischen Erkrankungen ist um ein Drittel gestiegen

Erstmals zeigen Zahlen eine dramatische Zunahme der Krankheitsfälle. Schuld ist der Arbeitsdruck. Viele lassen sich aber auch voreilig krankschreiben.

---

Albert Steck

21.04.2018, 21.41 Uhr



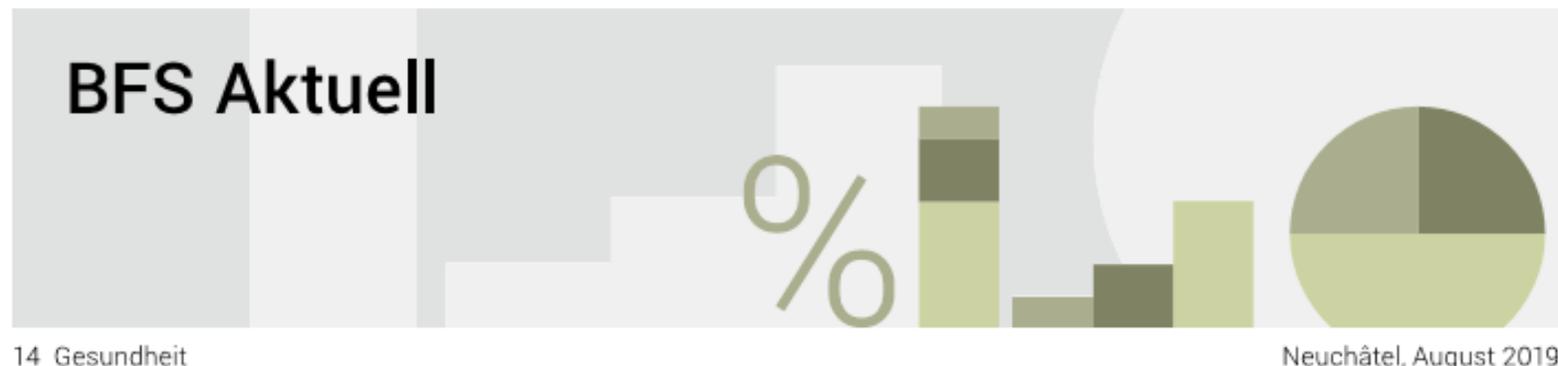
Merken



Drucken



Teilen



Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB)

## Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand, 2012–2017

Der Anteil der Personen, die bei der Arbeit mindestens drei physischen Risiken ausgesetzt sind, ist zwischen 2012 und 2017 stabil geblieben (45%). Zugenommen hat hingegen das Ausmass der psychosozialen Belastungen. 2017 waren 50% der Erwerbstätigen von mindestens drei Typen solcher Risikofaktoren betroffen, gegenüber 46% im Jahr 2012. Dieses Wachstum ist insbesondere auf die gestiegene Anzahl Personen, die Stress erleben (von 18% auf 21%) oder Angst um ihren Arbeitsplatz haben (von 13% auf 16%) zurückzuführen. Schmerzhaft oder

genannt wurden stets gleiche Bewegungen sowie schmerzhafte und ermüdende Körperhaltungen, wobei Frauen häufiger unter den letztgenannten Bedingungen arbeiten müssen als Männer (50% bzw. 46%). Umgekehrt verhält es sich beim Tragen oder Bewegen schwerer Lasten (Frauen: 27%; Männer: 36%).

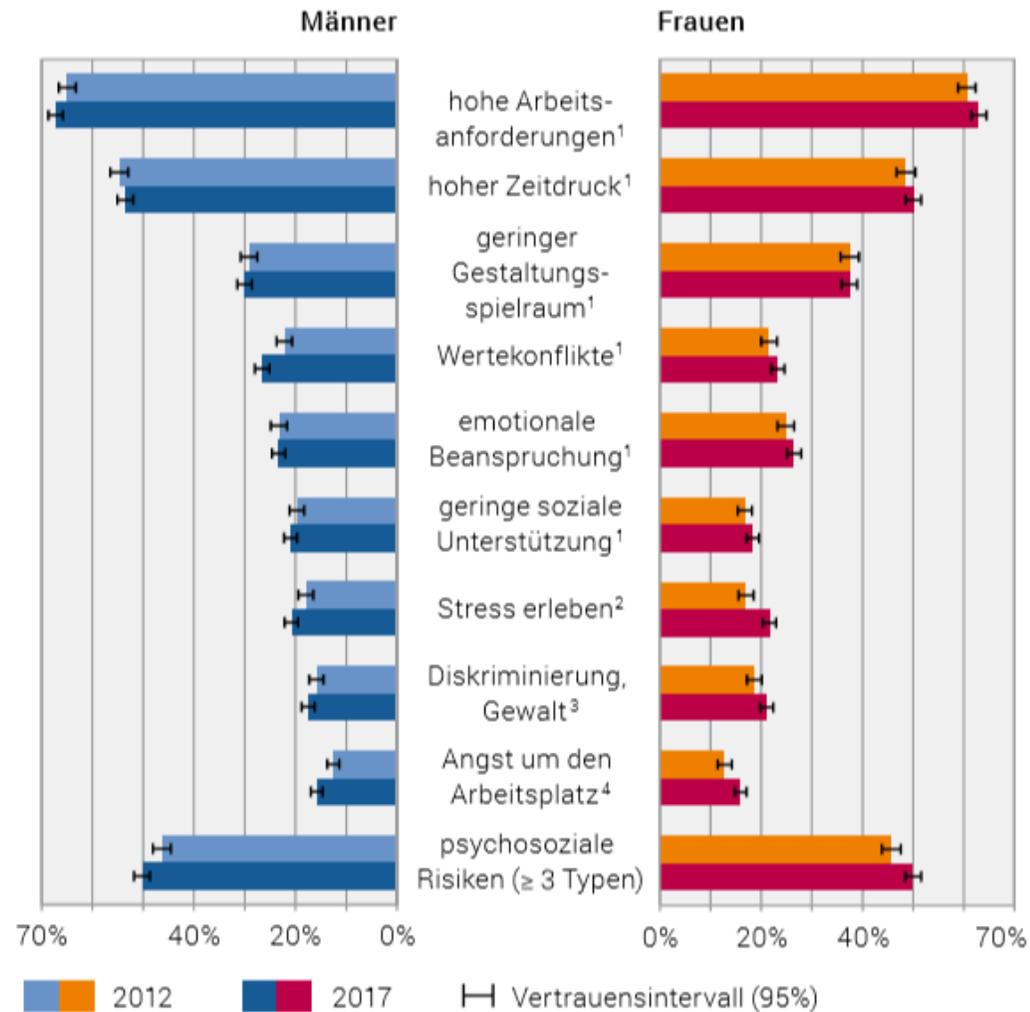
### Physische Risiken bei der Arbeit

Erwerbstätige von 15 bis 64 Jahren

# Psychosoziale Risiken bei der Arbeit

Erwerbstätige von 15 bis 64 Jahren

G3



<sup>1</sup> meistens oder immer, mindestens ein Risiko

<sup>2</sup> meistens oder immer

<sup>3</sup> mindestens ein Risiko in den letzten zwölf Monaten

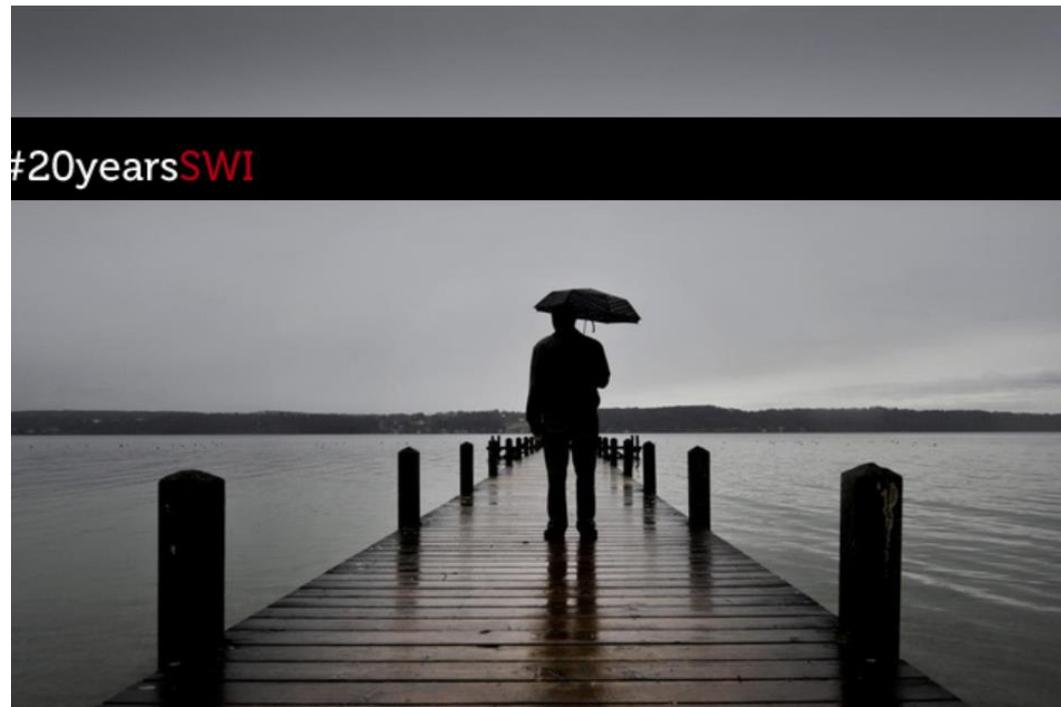
<sup>4</sup> ziemlich oder sehr stark

Zentrum für S

# Am Burnout scheiden sich in der Schweiz die Geister

*Von Jessica Davis Plüss*

17. JUNI 2019 - 11:00



Die jüngste Umfrage des Job Stress Index ergab, dass mehr als ein Viertel der Schweizer Arbeitnehmer unter problematischem Stress am Arbeitsplatz leiden.

*(Keystone)*

Obwohl die WHO Burnout kürzlich als gesundheitsgefährdenden Faktor eingestuft hat, stösst das Phänomen bei Arbeitgebern und Medizinern auf wenig Verständnis. Die Schweiz, mit ihrer Kultur der Versagensangst, setzt sich mit den Beschwerden auseinander und der Frage, wie diese zu behandeln sind.

# Burnout – Depression?



Abb. 1 DGPPN-Konzept zum Übergang von Arbeitsbelastung zur Krankheit

# Definition Burn-Out

Berufsbezogene chronische  
emotionale und körperliche Erschöpfung

- 1974 Erstbeschreibung durch Psychoanalytiker Freudenberger
- Gefunden insbesondere bei helfenden Berufen: Helfersyndrom
- Typisches Muster:
  - zuerst hoher Idealismus und Engagement -
  - später Ausgebranntsein mit Leistungsknick und Arbeitsunfähigkeit
- Verlust der Regenerationsfähigkeit

# Phasen des Burn-Out

## Enthusiasmus

- Idealismus, Überidentifizierung, hoher Einsatz,

## Stagnation

- Grenzen des Machbaren, mangelnde Fortschritte

## Frustration

- Vorwürfe, Schuldzuweisungen, Gereiztheit, Zynismus

## Apathie

- Mangelnde Motivation, Gleichgültigkeit

## Burn-Out

- Körperliche und emotionale Erschöpfung

# Burnout – Symptome

## Vielfältig, unspezifisch, individuell

### Psychisch - emotional

- Konzentrationsstörungen, Anspannung, Gereiztheit,
- Lustlosigkeit, Apathie, Müdigkeit, Desinteresse
- Sozialer Rückzug, Schuldgefühle, Einsamkeit, Depressionen

### Körperlich

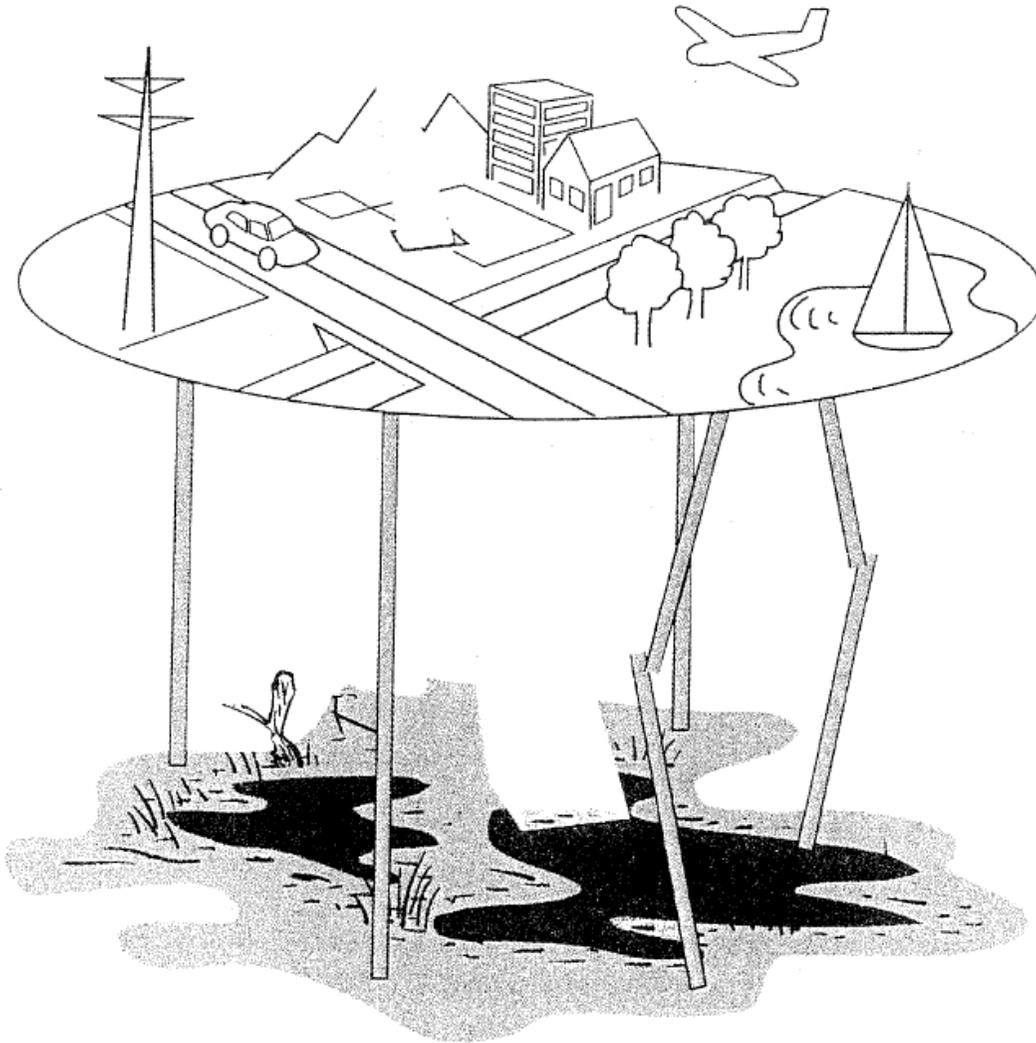
- Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Magenkrämpfe, Kreislaufschwäche

### Psychosomatische Krankheiten

- Schwächung des Immunsystems, diffuse Schmerzsyndrome, Hypertonie, Hörsturz



Rationale Ebene



Emotionale Ebene



# Warnsymptome

- Keine Erholung: Wochenende, Urlaub, freie Zeit haben keinen Effekt
- Keine Motivation: Der Beruf wird zur Qual, macht keine Freude mehr
- Keine Energie: Lustlosigkeit, Appetitstörung, übermäßige Energie für Alltag
- Chronische Schlafstörungen: Probleme mit Ein- und Durchschlafstörungen
- Sozialer Rückzug: Vernachlässigung von Freunden, Familie, Partnerschaft
- Alkohol, Medikamente, Drogen als Ausgleich: Entspannung oder Aufputschmittel

# Ursachen: Äußere gesellschaftliche Stressoren

- berufliche Veränderungen
  - Technischer Fortschritt, hohe Leistungserwartungen,
  - Kurze Arbeitsverhältnisse, häufige Arbeitsplatzwechsel, Flexibilität
  - Personalmangel, mangelnde Wertschätzung
- Moderne Kommunikationsmittel
  - „Immer erreichbar“ Handy, Internet, Smartphone
  - Keine automatische Freizeit
  - „Überernährung“ an geistiger Information
- Soziale Veränderungen
  - Wegfall von Bindungen: Familie, Vereine, Kirche...
  - Arbeit primärer Bezugspunkt

# Ursachen: individuelle innere Stressoren

- Drang nach ständiger Höchstleistung
  - Leistungsanspruch > Leistungsvermögen
- Mangelnde Wahrnehmung und Akzeptanz von Schwächen
  - Kombination aus hoher Sensibilität für andere und mangelnder Abgrenzung
- Innere Werte und Normen widersprechen äußeren Zielen
  - Verlust an Sinnhaftigkeit und innerer Werteorientierung,
- Mangel an Verbundenheit
  - Familie, Team, soziales Netzwerk

# Dimensionen von Arbeitszufriedenheit

## Arbeitsbelastung

Regelmäßige Arbeitszeiten, Gerechte Arbeitsentgelte, Fachgerechtes Arbeiten  
Vereinbarkeit von Beruf und Familie

## Wertschätzung – Beziehungen im Team

persönliche Rückmeldungen, Mitarbeitergespräche  
Offene Kommunikation, Teamkultur

## Sinnerleben im Beruf

Sinnstiftung, persönlicher Wertekatalog vs. Werte der Organisation  
gelebte Werte, Authentizität, Visionen, Inspiration

# Dimensionen von Arbeitszufriedenheit

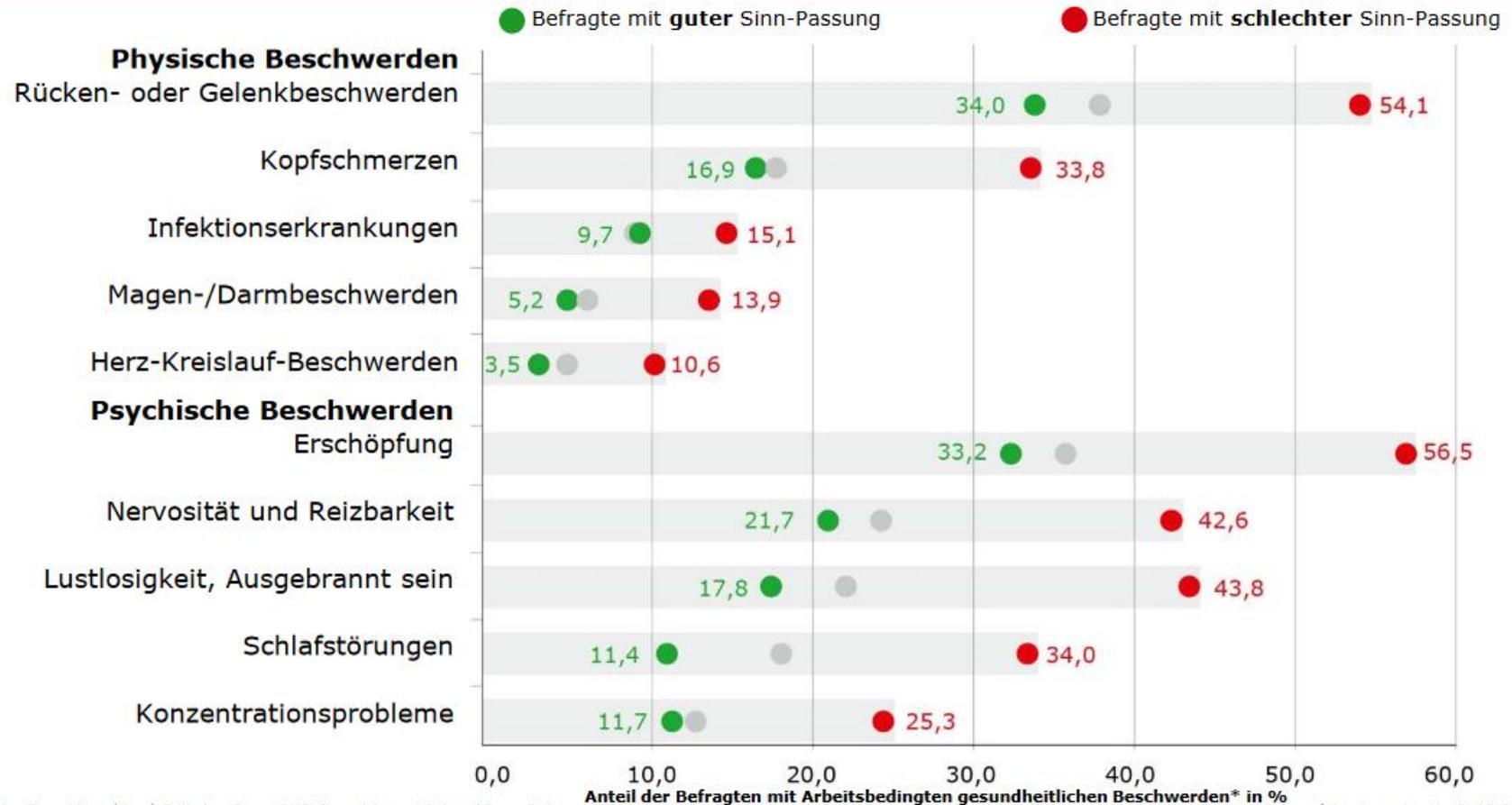
## Sinnerleben im Beruf hat hohen Einfluss auf die Gesundheit

Fehlzeiten-Report 2018



(04.09.18) Erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnstiftend, so wirkt sich das positiv auf ihre Gesundheit aus: Sie fehlen seltener am Arbeitsplatz, haben deutlich weniger arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden und halten sich im Krankheitsfall häufiger an die ärztlich verordnete Krankschreibung. Zu diesem Ergebnis kommt das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) in einer Repräsentativbefragung von über 2.000 Erwerbstätigen, die exklusiv im Fehlzeiten-Report 2018 mit dem Schwerpunkt "Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit" erschienen ist. Dafür hat das WIdO auch erfragt, was den Menschen am Arbeitsplatz besonders wichtig ist. "Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun, sind Beschäftigten deutlich wichtiger als ein hohes Einkommen", sagt Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des WIdO und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports.

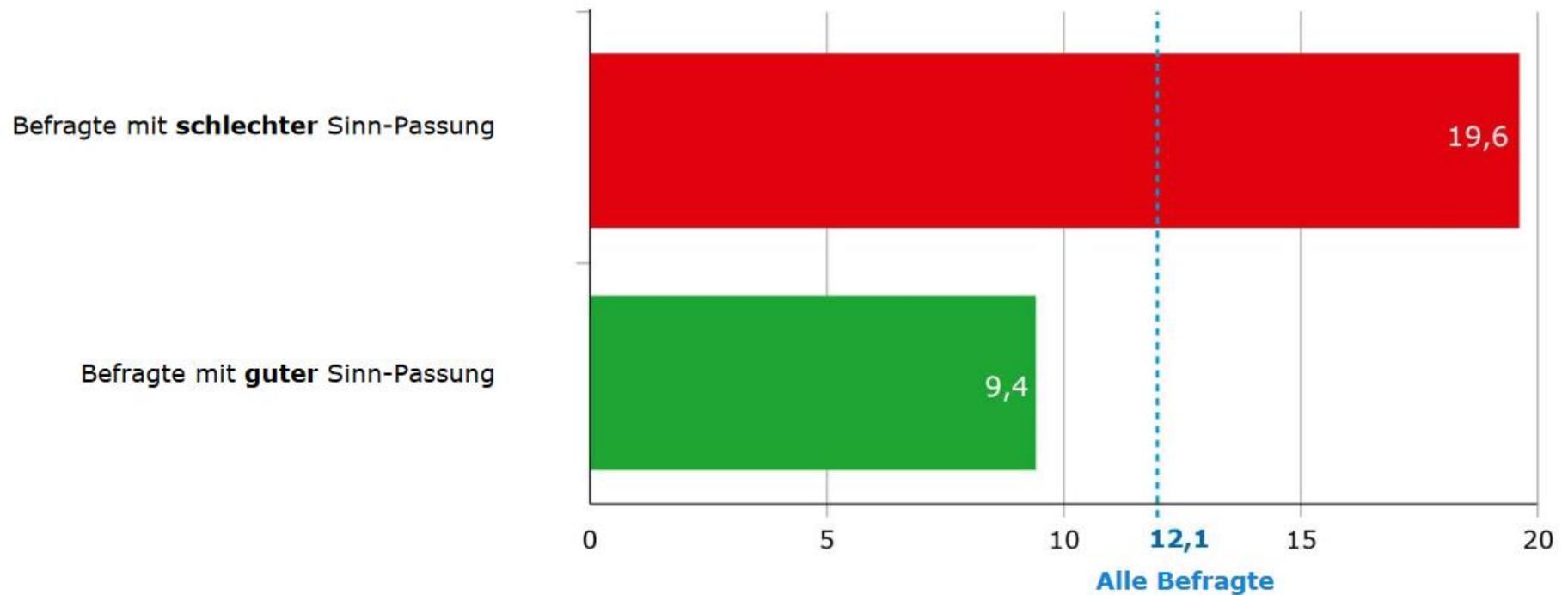
# Arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

\* Angaben „ab und zu“, „häufig“ und „sehr häufig“:

## Krankheitsbedingte Fehlzeiten



Anzahl der krankheitsbedingten Fehltage im letzten Jahr

Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

# Studie „Attraktive Jobs – Was Fachkräfte sich von Arbeitgebern wünschen“ Prof. Baum Tu Kaiserslautern

2 Für die Studie haben wir nicht-akademische Fachkräfte danach gefragt, was ihnen im Beruf wichtig ist. Dabei wurden sie gebeten, verschiedene Kriterien in eine Reihenfolge – beginnend mit dem wichtigsten Faktor – einzuordnen. Hier bestätigt sich zunächst noch einmal die Erkenntnis aus der Pilotstudie des Vorjahres: **Fachkräfte mit Berufsausbildung priorisieren „Sicherheitsfaktoren“ besonders hoch.** So stufen die Teilnehmer einen sicheren Arbeitsplatz und ein gutes Unternehmensklima mit Abstand am wichtigsten ein. Ein überdurchschnittliches Gehalt und Aufstiegschancen im Unternehmen rangieren hingegen auf den letzten Plätzen der Skala.

## Die wichtigsten Faktoren bei der Wahl eines Arbeitsplatzes

Anteil der Befragten, die folgende Aspekte als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für den Beruf angeben.



56,5 %  
Sicherer Arbeitsplatz



49,6 %  
Gutes Arbeitsklima



26,5 %  
Job in der Nähe  
vom Wohnort



21,3 %  
Keine gesundheitlichen  
Einschränkungen



17,6 %  
Überdurchschnittliches  
Gehalt



3,4 %  
Aufstiegschancen im  
Unternehmen

# Treiber für gutes/schlechtes Arbeitsklima

## Top 3 für gutes Arbeitsklima (Mehrfachnennungen möglich)



57,3%

Ich fühle mich als Teil des Teams



44,1%

Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen



42,0%

Freundlicher Umgang miteinander

## Top 3 für schlechtes Arbeitsklima

Ein schlechtes Arbeitsklima wird hauptsächlich mit der Führungskraft in Verbindung gebracht.  
(Mehrfachnennungen möglich)



50,3%

Es gibt keine Wertschätzung für mich und meine Arbeit



44,6%

Ich habe kein Vertrauen zu meinem Chef

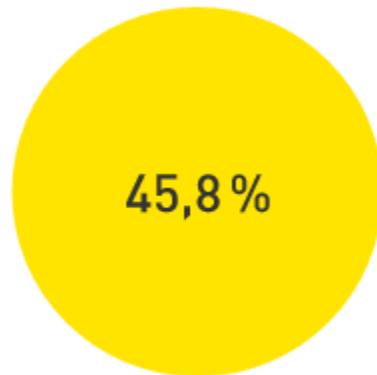


37,4%

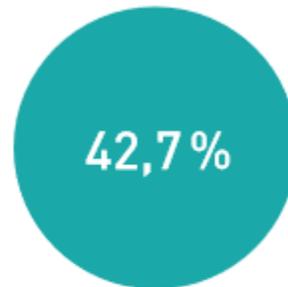
Kein Lob/Anerkennung durch meinen Chef

# Sinnstiftende Tätigkeit

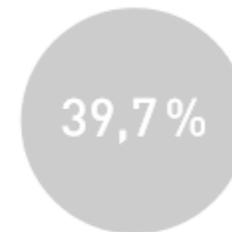
**Was bedeutet für Sie eine „sinnvolle Tätigkeit“? – Top 3**  
(Mehrfachnennungen möglich)



**Ich kann mit meiner Arbeit  
insgesamt etwas bewirken**



**Ich bin Teil eines Teams  
aus tollen Kollegen**



**Ich kann das, was ich besonders gut  
kann, in meinem Job einbringen**

# Sinn und Selbstwirksamkeit im Beruf

Ablenkung, für andere gibt sie dem Alltag Struktur, wiederum andere geben den Spaß an der Arbeit und den Kontakt zu den Kollegen als Hauptgrund für die Bejahung der Frage an. **Für viele zählt der Job eben auch wesentlich auf das Selbstwertgefühl ein – „man wird gebraucht“.**

Arbeit ist für mich wichtig, der Tag ist strukturiert, ich fühle mich nützlich.

Mein Beruf ist meine Berufung.

Arbeit stärkt das Wohlbefinden.

Arbeit sollte nicht nur „Geld verdienen“ bedeuten.

Die Arbeit macht Spaß und ich fühle mich gebraucht und das kann man mit Geld nicht aufwiegen.

Arbeit verschafft Sinn.

wollen. Immerhin ein Großteil nicht-akademischer Fachkräfte wertet den Job auch nicht nur pragmatisch als Verdienstmöglichkeit, sondern schreibt ihm vor allem eine Art emotionalen Nutzen zu.

# Shell Jugendstudie 2019

## Erwartungen an Berufstätigkeit

**Sicherer  
Arbeits-  
platz**



**Möglichkeit,  
etwas zu tun,  
das ich sinnvoll  
finde**

**Gefühl  
etwas  
zu leisten**



**Genügend  
Freizeit  
neben der  
Berufstätigkeit**

**Quelle: Shell Jugendstudie 2019**

## Was hilft – 30 Strategien in 6 Bezugssystemen



## Wie Ärzte gesund bleiben – Resilienz statt Burnout

Julika Zwack

Unter Mitarbeit von  
Götz Mundle



 Thieme

s. hierzu: Zwack, J., Abel, C. & Schweitzer, J. (2011). Resilienz im Arztberuf. Salutogenetischen Praktiken und Einstellungsmuster erfahrener Ärzte. *Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie*, 12: 495-502 9

*„Für mich persönlich ist das die tägliche Herausforderung, mich auf jeden Patienten neu einzustellen. Das ist irrsinnig anstrengend und ganz, ganz spannend und dass es immer wieder klappt finde ich immer wieder begeisternd.*

*...*

*Bei jedem Patienten ist das komplett anders. Ob das nun ein junger Sportler ist oder eine alte Oma oder eine depressive Mutter. Da gibt es so verschiedene Charaktere und ich muss mich jedes mal wieder auf null justieren und wieder auf die Ebene des einzelnen Menschen begeben.*

*Das finde ich spannend und dass das funktioniert gibt mir ganz viel Befriedigung. Das ist eigentlich das was meine Arbeit ausmacht. Ich denke, dass diese menschlichen Kontakte für mich der Schubs sind, die Triebfeder und das Petroleum, das mich sozusagen am Brennen hält.“*

*Allgemeinarzt, (NL), 51*

*„Was mich hochhält, sind immer wieder auch nette Kollegen. Es gibt gute Kollegen. In dieser Klinik sogar mehr als schlechte, aber die schlechten machen die Politik. ... Ich finde es toll solchen Leuten zu begegnen. Das macht mir dann auch Freude und daher ist wahrscheinlich auch mein Zufriedenheitsgrad gestiegen, dadurch dass es hier mehr nette gibt als sonst.*

*...*

*Eigentlich trinke ich nicht gerne Kaffee, aber aus sozialen Aspekten sage ich zum Kollegen den ich nett finde: „Komm wir gehen Kaffee trinken und dann sagt der nein, nein, das geht nicht und dann sage ich komm du hast Zeit, Kaffee zu trinken. Und dann tut es beiden gut, man lacht mal oder spricht auch mal etwas Privates.“*

*Facharzt für Unfallchirurgie (KH), 38*

*„Wir müssen viel arbeiten, lange arbeiten, auch oft belastend arbeiten. Für mich ist zentral, dass ich dazu einen Ausgleich habe. Freunde treffen, zusammen essen, ins Kino gehen und lachen... viel lachen, wenn es irgendwie geht. ... Ich merke das immer an so Sätzen: „Das muss ich noch tun!“ oder „Das ist noch so viel, was ich zu tun habe.“ Und „Es ist noch so viel, ich komme da gar nicht mehr nach.“ - das sind Warnsignale für mich.*

*Aber ich kriege immer noch rechtzeitig die Kurve, vor allem dadurch, dass andere ziehen. Meine Kinder sagen irgendwann mal: „Mama, du bist überhaupt nicht mehr zu Hause!“ - dann weiß ich: da läuft was falsch. Weil wenn ich dann wirklich mal zuhause bin und wir machen irgendwas zusammen, dann weiß ich: Ich kann nur etwas vermitteln, wenn ich selber Kraft habe. Wenn ich die nicht habe, dann kann ich auch nichts vermitteln. Wenn ich immer nur japsend rumlaufe verliere ich die Basis – auch für meine Arbeit.“*

*Oberärztin in der Onkologie, 52*

### Ein kleines Bedürfnisbarometer

Ich fühle mich in meinen Arbeitskontakten fachlich und persönlich akzeptiert, sicher, anerkannt, wertgeschätzt.

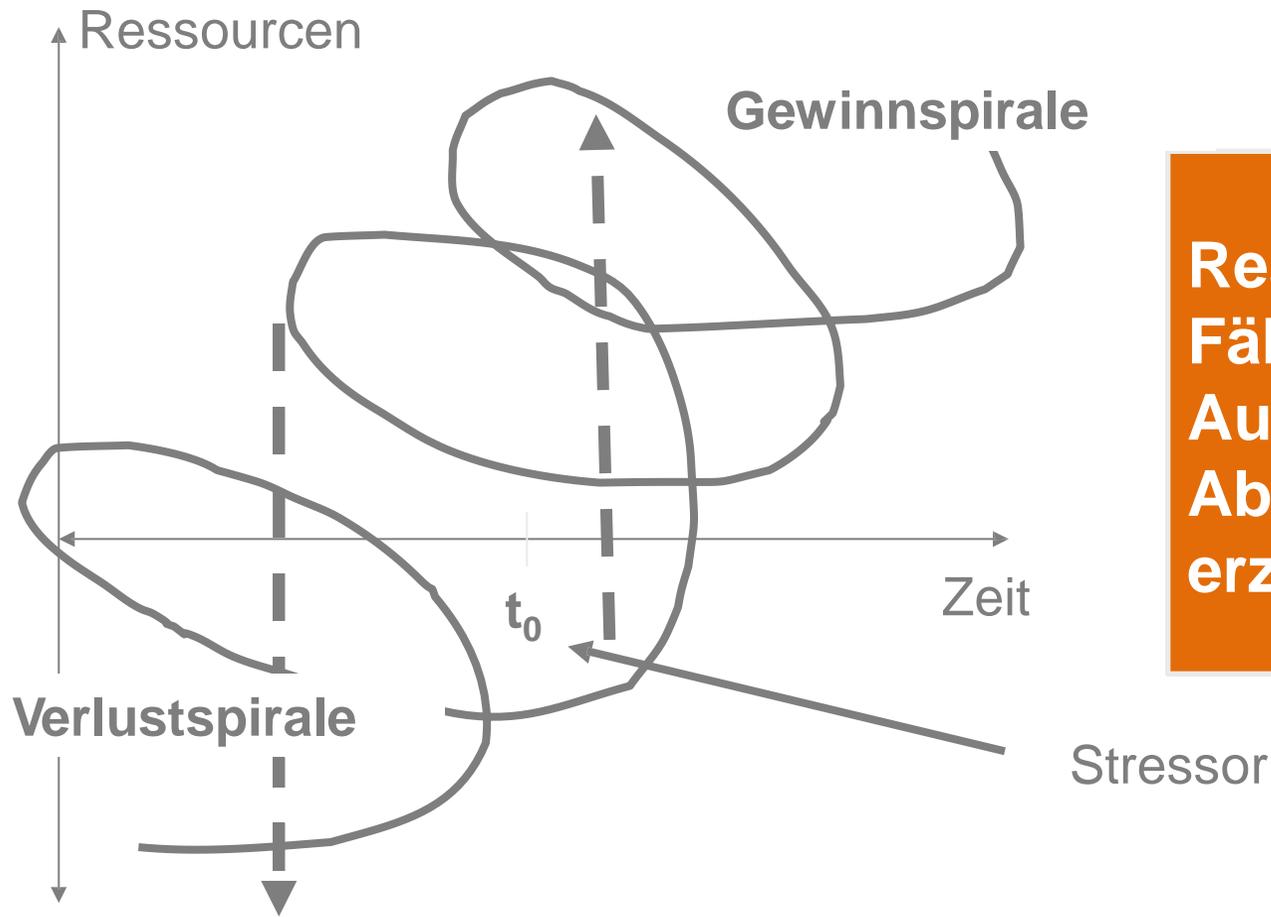
Ich kann die wichtigen Beziehungen und Bereiche in meiner Arbeit auf gute Weise gestalten, Einfluss nehmen auf das was mir wichtig ist.

Meine Arbeit stärkt mich, sie gibt mir das Gefühl der richtige Mann/ die richtige Frau am richtigen Platz zu sein.

In meiner Arbeit erlebe ich immer wieder etwas was mir Freude, Spaß, Vergnügen bereitet. Wenn ich arbeite fühle ich mich oft lebendig und angeregt.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

**Nachhaltige Stressbewältigung setzt Ressourcen voraus.**



**Resilienz: die Fähigkeit, mehr Aufwärts- als Abwärtsspiralen zu erzeugen.**

# Eine kleine Bilanz meines Ressourcenhaushalts

Lebensbereich	energetische Investition in %	energetischer Ertrag in %
Versorgung meiner Patienten		
Administrative Tätigkeiten		
Kontakte zu meinen Kollegen/ Mitarbeitern/Vorgesetzten		
Berufspolitisches Engagement		
Pflege und Weiterentwicklung meiner Professionalität		
Wahrnehmung von Sonderaufgaben und –funktionen (Vorträge, Forschung, Kongressorganisation, Mitgliedschaften, ...)		

# Eine kleine Bilanz meines Ressourcenhaushalts

Partnerschaftliches Zusammenleben	energetische Investition in %	energetischer Ertrag in %
Familienleben Haushalt (Einkaufen, Alltagslogistik, aufräumen, ...)		
Freundschaften außerberufliche Interessen & Hobbies		
Privates Engagement, z.B. in Vereinen, Elternbereirat etc.		
Pflege und Regeneration meines Körpers		

## Vom Vermeidungs- in den Annäherungsmodus

*„Der Freiheitsspielraum unserer Existenz besteht zu einem gewichtigen Teil darin, immer wieder entscheiden zu dürfen, wann, wo und wie man zu spät kommt.“*

*Geißler (2004, S. 43)*



Metaziel: **Bewusst entscheiden** ...

- ... wo und wann ich (nicht) zu spät komme,
- ... wem oder was ich heute (nicht) gerecht werde und
- ... in wen oder was ich meine Energie (nicht) investiere.

Wir entscheiden, was wir essen –  
nicht, was uns aufgetischt wird.



Wähle einen Beruf, den du liebst, und du  
brauchst keinen Tag mehr zu arbeiten

Konfuzius