

Burnout – Relevanz für die gesetzliche Unfallversicherung

Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt

Stand: 05.06.2023

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat in die 11. Version der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandten Gesundheitsprobleme (ICD-11) eine neue Beschreibung von Burnout eingebracht. Burnout wird dort in Zusammenhang mit chronischem Stress am Arbeitsplatz gebracht. Damit ist eine Relevanz für die Gesetzliche Unfallversicherung gegeben.¹

1 Definition von Burnout in der ICD-11

In Klassifikationssystemen, wie der ICD, werden die verschiedenen Störungen definiert. Dies ermöglicht eine sichere Diagnosestellung und eine gemeinsame Sprache zwischen allen Beteiligten, wie Patientinnen und Patienten, Ärztinnen und Ärzten oder Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten. Die ICD wird regelmäßig vor dem Hintergrund der aktuellen Forschung aktualisiert. In der neuen ICD-11 der WHO wird Burnout als „Faktor, der den Gesundheitszustand beeinflusst“ und hier unter „Problematik in Verbindung mit Berufstätigkeit oder Arbeitslosigkeit“ klassifiziert und erneut nicht als Erkrankung.

Burnout ist gemäß ICD-11 *„ein Syndrom, das als Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz konzeptualisiert wird, der nicht erfolgreich bewältigt wurde. Es ist durch drei Dimensionen gekennzeichnet:*

1. *Gefühle der Energieerschöpfung oder Erschöpfung*
2. *Erhöhte mentale Distanz zur Arbeit oder Gefühle von Negativismus oder Zynismus in Bezug auf die Arbeit*
3. *Ein Gefühl der Ineffektivität und des Mangels an Leistung.*

Burnout bezieht sich speziell auf Phänomene im beruflichen Kontext und sollte nicht zur Beschreibung von Erfahrungen in anderen Lebensbereichen verwendet werden.“²

¹ Die vorliegende Fachbereich AKTUELL basiert auf dem internen DGUV-Kommunikationspapier „Umgang der Gesetzlichen Unfallversicherung mit der neuen Definition von Burnout der Weltgesundheitsorganisation (WHO)“.

² https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/uebersetzung/_node.html

Ähnliche Beschwerdebilder können auch in anderen Lebensbereichen auftreten. Nur wenn sie aus ärztlicher oder psychotherapeutischer Sicht als Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz angesehen werden, sollen sie künftig als Burnout diagnostiziert werden.

2 Relevanz der Änderungen in der ICD-11 für die gesetzliche Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung hat die Aufgabe, mit allen geeigneten Mitteln Versicherungsfälle (Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten) sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten (§1 SGB VII). Daraus ergibt sich ein erweiterter Präventionsauftrag. Dieser schließt auch die Prävention von Gefährdungen aus psychischer Belastung mit ein. Die gesetzliche Unfallversicherung unterstützt mit passenden Präventionsleistungen und wird mithilfe ihrer Präventionsexpertinnen und -experten tätig. Der explizite Bezug zur Arbeit bei der neuen Definition von Burnout bekräftigt die Relevanz der Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Nach Eintritt von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten hat die gesetzliche Unfallversicherung die Aufgabe, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Versicherten wiederherzustellen und die Versicherten oder ihre Hinterbliebenen durch Geldleistungen zu entschädigen (§1 SGB VII). Das beschriebene Burnout-Syndrom erfüllt bisher nicht die Kriterien für einen Arbeitsunfall oder für eine Berufskrankheit.

Arbeitsunfälle sind Ereignisse bei einer versicherten Tätigkeit, die zeitlich begrenzt, von außen auf den Körper einwirken und zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen (§8 SGB VII). Zeitlich begrenzt ist ein Ereignis, wenn es innerhalb einer Arbeitsschicht stattfindet.³ Für Burnout sind diese Merkmale nicht erfüllt, weil es aufgrund der definitionsgemäß geforderten chronischen Stresseinwirkung nicht durch ein einzelnes Ereignis innerhalb einer Arbeitsschicht ausgelöst wird, sondern sich meist über einen längeren Zeitraum entwickelt.

Auch als Berufskrankheit kann Burnout weiterhin nicht anerkannt werden. Berufskrankheiten sind Erkrankungen, die Versicherte durch ihre berufliche Tätigkeit erleiden und die in der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung, der sogenannten Berufskrankheitenliste, aufgeführt sind. Welche Erkrankungen in die Berufskrankheitenliste aufgenommen werden, entscheidet die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates. Sie lässt sich dabei vom Ärztlichen Sachverständigenbeirat Berufskrankheiten (ÄSVB) wissenschaftlich beraten. Das Burnout-Syndrom ist nicht in der Berufskrankheitenliste aufgeführt.

Eine Anerkennung von Burnout als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit ist daher versicherungsrechtlich ausgeschlossen. Zentraler Ansatzpunkt der gesetzlichen Unfallversicherung ist die wirksame Prävention.

3 Unterstützungsangebote für die Prävention von Burnout

Die Unfallversicherungsträger informieren, qualifizieren und beraten zu den Themen Stress- und Burnoutprävention. Zentrales Element ist die Gefährdungsbeurteilung. Zu dem Angebot gehören

³ Bereiter-Hahn/Mehrtens, Gesetzliche Unfallversicherung, Stand: 2/2022, § 8 Anm. 11.3 m.w.N.

weiterhin zum Beispiel Seminare, die sich in erster Linie an Verantwortliche für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wenden, aber auch Beratung und Medien, wie Broschüren, Präsentationen und Onlineangebote. So unterstützen Unfallversicherungsträger bei der Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen.

Hilfreiche Informationen für Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Arbeitnehmervereinerinnen und -vertreter und Aufsichtspersonen finden sich bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger und auf den Seiten der DGUV (www.dguv.de; Webcode d140507).

Weiterführende Fachinformationen zur präventiven Organisationsgestaltung finden sich hier:

[DGUV Grundsatz 306-002](#) Präventionsfeld „Gesundheit bei der Arbeit“. Positionierung und Qualitätskriterien

[DGUV Information 206-007](#) So geht's mit Ideen-Treffen – Für Wirtschaft, Verwaltung und Handwerk

[DGUV Information 206-013](#) Stress, Mobbing & Co

[DGUV Information 206-025](#) Auf die Haltung kommt es an! Unternehmenskultur sicher und gesund gestalten

[DGUV Information 206-030](#) Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten Handlungsleitfaden für Führungskräfte

[DGUV Information 206-031](#) Betriebliches Eingliederungsmanagement - BEM Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung

[DGUV Information 206-034](#) Führung - Sicher und gesund durch kulturorientierte Führung

[DGUV Information 206-038](#) Kommunikation - Durch eine gute Kommunikation Sicherheit und Gesundheit voranbringen

[DGUV Information 206-039](#) Kommunikation - Geben und Nehmen von Feedback

[DGUV Information 206-040](#) Kommunikation - Gemeinsam besser kommunizieren: Gesprächsformate für eine gute Kultur

[DGUV Information 206-041](#) Kommunikation - Risiken erkennen – im Betrieb sicher kommunizieren

[DGUV Information 206-044](#) Fehlerkultur - Mit Fehlern sicher und gesund umgehen

[DGUV Information 206-047](#) Betriebsklima - Was ein gutes Betriebsklima ausmacht und wie Sie es erreichen können

[FBGIB-001](#) Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung

[Kulturdialoge: Prävention - Dialogkarten zum Thema Psychische Belastung](#)

GDA (2017) Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit

GDA (2022) Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung - Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-9876
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeit
im Fachbereich Gesundheit im Betrieb
der DGUV www.dguv.de Webcode: d1182666

Die Fachbereiche der DGUV werden von den Unfallkassen, den branchenbezogenen Berufsgenossenschaften sowie dem Spitzenverband DGUV selbst getragen. Für den Fachbereich Gesundheit im Betrieb ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. federführend zuständig und damit auf Bundesebene erster Ansprechpartner in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Fragen zu diesem Gebiet.