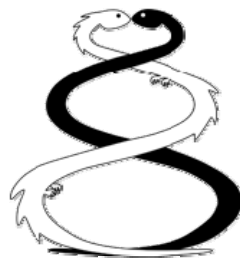


# Burnout-Problematik bei Richterinnen und Richtern in Niederösterreich



Thesis

zur Erlangung des Grades

Master of Science (MSc)

am

Interuniversitären Kolleg für Gesundheit und Entwicklung  
Graz / Schloss Seggau ([college@inter-uni.net](mailto:college@inter-uni.net), [www.inter-uni.net](http://www.inter-uni.net))

vorgelegt von

DSA Isabella Bieringer

Graz, im Juni 2005

# INHALTSVERZEICHNIS

1	ZUSAMMENFASSUNG.....	5
1.1	<b>Burnout-Problematik bei Richterinnen und Richtern in Niederösterreich.....</b>	<b>5</b>
1.2	<b>Einleitung.....</b>	<b>5</b>
1.2.1	<i>Hintergrund und Stand des Wissens.....</i>	<i>5</i>
1.2.2	<i>Forschungsfragen.....</i>	<i>5</i>
1.3	<b>Methodik.....</b>	<b>6</b>
1.3.1	<i>Design.....</i>	<i>6</i>
1.3.2	<i>Teilnehmer/innen.....</i>	<i>6</i>
1.3.3	<i>Durchführung.....</i>	<i>6</i>
1.3.4	<i>Statistische Analyse.....</i>	<i>6</i>
1.4	<b>Ergebnisse.....</b>	<b>6</b>
1.4.1	<i>Überblick.....</i>	<i>6</i>
1.4.2	<i>Besonderheiten.....</i>	<i>7</i>
1.5	<b>Schlussfolgerung.....</b>	<b>7</b>
1.5.1	<i>Interpretation.....</i>	<i>7</i>
1.5.2	<i>Folgerung auf die untersuchte Problematik und den Stand des Wissens.....</i>	<i>8</i>
1.5.3	<i>Eigenkritisches.....</i>	<i>8</i>
1.5.4	<i>Anregungen zu weiterführender Arbeit.....</i>	<i>9</i>
2	EINLEITUNG.....	10
2.1	<b>Geschichtlicher Hintergrund der Burnout-Forschung.....</b>	<b>11</b>
2.2	<b>Burnout-Symptome.....</b>	<b>13</b>
2.3	<b>Definitionen und Konzepte des Burnout.....</b>	<b>16</b>
2.4	<b>Burnout-Modelle.....</b>	<b>19</b>
2.4.1	<i>Das Burnoutmodell nach Freudenberger.....</i>	<i>19</i>
2.4.2	<i>Das Burnout-Modell nach Aronson, Pines &amp; Kafry.....</i>	<i>20</i>
2.4.3	<i>Das Burnout-Modell nach Maslach &amp; Jackson.....</i>	<i>21</i>
2.4.4	<i>Das Burnout-Modell nach Maslach &amp; Leiter.....</i>	<i>22</i>
2.4.5	<i>Das Burnout-Modell nach Leiter.....</i>	<i>23</i>
2.5	<b>Eingrenzung von Burnout.....</b>	<b>25</b>
2.6	<b>Demographische Variablen im Zusammenhang mit Burnout.....</b>	<b>26</b>
	<i>Geschlecht.....</i>	<i>26</i>
	<i>Zivilstand.....</i>	<i>26</i>
	<i>Dauer der Berufstätigkeit.....</i>	<i>26</i>
2.7	<b>Zur beruflichen Situation der Richter/innen.....</b>	<b>27</b>
2.7.1	<i>Richter verschiedener Sparten.....</i>	<i>27</i>
2.7.2	<i>Berufsbild des Richters.....</i>	<i>27</i>
2.7.3	<i>Ergebnisse einer Untersuchung.....</i>	<i>28</i>
2.8	<b>Maßnahmen gegen Burnout.....</b>	<b>31</b>
2.8.1	<i>Supervision.....</i>	<i>32</i>
2.8.2	<i>Humor und Burnout.....</i>	<i>34</i>

3	METHODISCHER TEIL.....	35
3.1	Vorarbeiten.....	35
3.2	Fragestellung .....	35
3.3	Die Stichprobe .....	36
3.3.1	Gewinnung der Stichprobe.....	36
3.3.2	Angaben zur Stichprobe .....	36
3.4	Das Messinstrument.....	37
3.4.1	Personalienblatt (Anhang II) .....	37
3.4.2	Der Fragebogen.....	37
3.4.3	Die Auswertung.....	42
4	DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE .....	43
4.1	Ergebnisse zu Burnout.....	43
4.1.1	Skalierung der 32 Einzelitems.....	43
4.1.2	Bildung von Gruppen bei Variablen .....	43
4.1.3	Überprüfung von Zusammenhängen zwischen den sechs Faktoren mittels .....	44
4.1.4	Mittelwerte .....	44
4.1.5	Überprüfung von Unterschieden in den sechs Faktoren in Abhängigkeit von verschiedenen .....	45
4.2	Vertiefte Analyse.....	56
4.2.1	Ergebnisse zu den 3 Skalen des Fragebogens MBI-D.....	56
4.2.2	Ergebnisse zu den drei Skalen des Fragebogens MBI-GS .....	57
4.2.3	Ergänzende Auswertungen.....	58
4.2.4	Vergleich mit anderen Berufsgruppen .....	59
5	DISKUSSION .....	61
5.1	Überblick .....	61
5.2	Diskussion der Forschungsfragen und der Hypothesen .....	62
5.3	Vergleich mit Richter/innen in Norddeutschland .....	65
5.4	Mögliche Ursachen von Burnout bei den Richterinnen und Richtern in Niederösterreich .....	67
5.5	Schlussfolgerungen.....	68
5.7	Anregungen zu weiterführender Arbeit.....	
5.8	Beziehung der vorliegenden Arbeit zu den Modulen des Masterlehrganges für komplementäre, psychosoziale und integrative Gesundheitswissenschaften .....	70
5.8.1	Salutogenetische Grundlagen. Health Promotion & Promotion of Health: Orientierung an Ressourcen .....	70
5.8.2	Tiefenpsychologische Grundlagen – Therapeutische Beziehungsgestaltung zwischen Selbsterfahrung und Fallarbeit (mit den Übungen Kommunikations- und Balintarbeit) .....	71
5.8.3	Wissenschaftliches Arbeiten im Kontext komplementärer Heilkunde und integrativer Gesundheitsförderung (mit der Übung Reflexion der angestammten Kompetenz sowie der Erstellung der Thesis) .....	72
5.8.4	Regulationsbiologische Grundlagen – Paradigmen und Naturwissenschaftliche Grundlagen regulativer Verfahren.....	72
5.8.5	Vorstellung regulativer Verfahren – Systematik, Beschreibung und Stand der Forschung .....	73
5.8.6	Vergleich und Integration komplementärmedizinischer Verfahren – Menschenbild und Heilkunde .....	73

6	QUELLENVERZEICHNIS .....	75
	ANHANG I: BEGLEITSCHREIBEN .....	79
	ANHANG II: PERSONALIENBLATT .....	81
	ANHANG III: FRAGEBOGEN MBI-D UND GS .....	82

# **1 ZUSAMMENFASSUNG**

## **1.1 Burnout-Problematik bei Richterinnen und Richtern in Niederösterreich**

### **1.2 Einleitung**

#### ***1.2.1 Hintergrund und Stand des Wissens***

Richter/innen treffen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Entscheidungen, die folgenschwere Auswirkungen auf das Leben der betroffenen Personen haben können. Sie arbeiten nicht in einem Team und sind bei der Beurteilung von Sachverhalten, die nicht immer eindeutig sind, auf sich selbst gestellt. Richter/innen erhalten laut einer persönlichen Auskunft eines Richters hauptsächlich negative Rückmeldungen über ihre Tätigkeit, was längerfristig zu großen Frustrationen führen kann. Zur Bewältigung dieses Spannungsfeldes sind neben Kenntnissen der Jurisprudenz auch hohe soziale Kompetenzen in Bereichen der Psychologie und der Kommunikation erforderlich, die in der Ausbildung kaum vermittelt werden. Neben diesen psychosozialen Anforderungen gibt es Belastungen durch Personaleinsparungen und Gerichtszusammenlegungen. In der vorliegenden Studie wird untersucht, ob diese beruflichen Anforderungen im Fall der befragten niederösterreichischen Richterinnen und Richter mit der Problematik eines Burnout korreliert sind.

Die Burnout-Forschung hat eine Vielzahl an Burnout-Definitionen und Burnout-Modellen mit unterschiedlichen Ansätzen hervorgebracht, dennoch liegt bis heute keine allgemein anerkannte Definition des Burnout-Syndroms vor. Weitgehende Einigkeit besteht darin, dass die Entwicklung von Burnout mit der erlebten (Arbeits-)Unzufriedenheit sowie mit Stress im Kontext der psychosozialen Arbeit zusammenhängt. Maslach & Jackson (1984) definieren Burnout „als ein Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit, das bei Individuen, die in irgendeiner Weise mit Menschen arbeiten, auftreten kann“. Dabei spielen Faktoren, die aus den Arbeitsbedingungen sowie aus der Person-Klienten-Beziehung resultieren, eine zentrale Rolle. Das Maslach Burnout Inventory MBI (1981, 1986) ist das am häufigsten eingesetzte Messinstrument zur Erfassung des Burnout-Syndroms.

Burnout führt zu körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfung und kann in fortgeschrittenem Stadium u. a. psychosomatische Reaktionen wie Schwächung der Immunreaktion, Schlafstörungen, erhöhten Blutdruck, Rücken- und Kopfschmerzen, Magen-Darmgeschwüre etc. sowie Verzweiflung und Suizidalität hervorrufen.

#### ***1.2.2 Forschungsfragen***

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Ausprägung von Burnout bei den Richterinnen und Richtern in Niederösterreich. Zusätzlich wird erhoben, wie etabliert Supervision in dieser Berufsgruppe ist und ob sich Supervision positiv auf die Burnout-Problematik auswirkt.

## **1.3 Methodik**

### ***1.3.1 Design***

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine anonyme, quantitative Datenerhebung in Form einer Einmalmessung mittels MBI-D nach Büssing & Perrar (1992) und mittels MBI-GS nach Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson (1996). Zusätzlich wurden Angaben zur Person, zur beruflichen Situation und zur Inanspruchnahme von Supervision erhoben.

### ***1.3.2 Teilnehmer/innen***

An der Studie nahmen 107 Richterinnen und Richter aus Niederösterreich teil, was einer Rücklaufquote von 47% der ausgesandten Fragebögen entspricht. Die Geschlechterverteilung der Stichprobe ist ausgewogen (49,5% Frauen und 50,5% Männer), das Durchschnittsalter liegt bei 41,7 Jahren, die durchschnittliche Berufserfahrung bei 12,9 Jahren. Das durchschnittliche Arbeitspensum der der Befragung vorangegangenen Woche beträgt 42,6 Stunden.

### ***1.3.3 Durchführung***

Die Untersuchung wurde im November 2004 durchgeführt. Die Fragebögen wurden mit zwei Begleitschreiben an 227 Richterinnen und Richter in Niederösterreich verschickt, die Adressen dem Österreichischen Amtskalender entnommen. Den Richterinnen und Richtern wurde Anonymität zugesichert, die Rücksendungen erfolgten mittels beigelegter adressierter und frankierter Rückkuverts.

### ***1.3.4 Statistische Analyse***

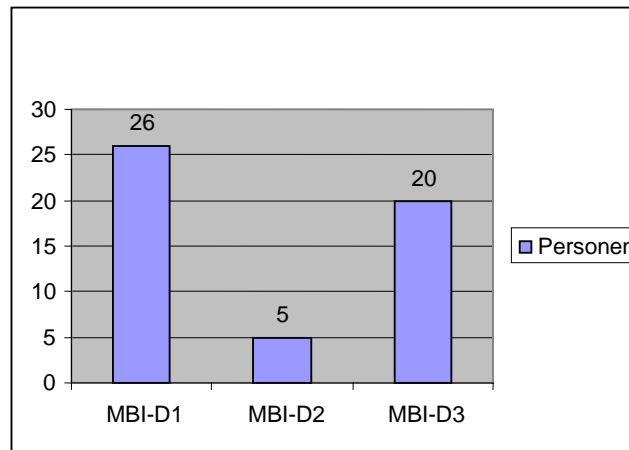
Nach Abschluss der Fragebogenerhebung wurden sämtliche Daten mittels Varianzanalysen (inklusive Post-Tests nach der Scheffé- sowie der Tukey-Prozedur) sowie Frequenz- und Korrelationsanalysen ausgewertet. Das Signifikanzniveau wurde bei allen Berechnungen auf  $\alpha \leq 0.05$  festgesetzt.

## **1.4 Ergebnisse**

### ***1.4.1 Überblick***

Die Subskalenmittelwerte der drei Burnout-Faktoren *emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisation* und *persönliche Erfüllung* können nur im Vergleich mit anderen Studien bewertet werden, da für den deutschsprachigen Raum noch keine Normwerte vorliegen.

Entsprechend einer Empfehlung von Glaser (Glaser 2005) wurden jene Personen selektiert, die in den Skalen *emotionale Erschöpfung* und *Depersonalisation* Mittelwerte  $\geq 4.0$  bzw. in der Skala *persönliche Erfüllung* Mittelwerte  $\leq 4.0$  aufweisen. Diese Mittelwerte können als erhöhte Burnoutwerte interpretiert werden.



24,3% der Richter/innen weisen erhöhte Burnoutwerte bei *emotionaler Erschöpfung* auf, 4,7% erhöhte Burnoutwerte bei *Depersonalisation* und 18,7% erhöhte Burnoutwerte in *reduzierter persönlicher Erfüllung*.

Diese Werte sind wesentlich höher als jene einer vergleichbaren norddeutschen Studie (Wegner 2000), nach der nur 5% der norddeutschen Richter/innen von *emotionaler Erschöpfung* betroffen sind.

Rund 11% der Richter/innen haben in der Vergangenheit und rund 5% zum Zeitpunkt der Befragung Supervision in Anspruch genommen. Es konnte keine Korrelation zwischen der Inanspruchnahme von Supervision und den Burnoutwerten gefunden werden.

#### 1.4.2 Besonderheiten

Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der täglichen Freizeitstunden sind signifikant mit der Ausprägung der *emotionalen Erschöpfung* korreliert. Die höchsten Mittelwerte für *emotionale Erschöpfung* zeigen sich bei einem Arbeitspensum von mehr als 45 Wochenstunden bzw. bei minimaler Freizeit.

Im Zusammenhang mit der Berufserfahrung weisen die Richter/innen mit 10-20 Jahren Berufspraxis die höchste *emotionale Erschöpfung* auf. Zwischen den Geschlechtern gibt es keine signifikanten Unterschiede.

### 1.5 Schlussfolgerung

#### 1.5.1 Interpretation

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen, dass niederösterreichische Richter/innen in einem ernstzunehmenden Ausmaß von Burnout bedroht sind, da jede/r Vierte von *emotionaler Erschöpfung* betroffen ist.

Rund ein Drittel der an der Studie teilnehmenden Richter/innen arbeitet mehr als 45 Wochenstunden. Rund ein Drittel gibt an, über keine tägliche Freizeit zu verfügen und rund ein Fünftel nur über eine Stunde pro Tag. Ein wichtiger Einflussfaktor für Burnout könnte somit die Arbeitsüberlastung sein,

die als organisationsinhärentes Problem interpretiert werden kann. Personaleinsparungen durch die öffentliche Hand und Gerichtszusammenlegungen dürften dabei eine Rolle spielen.

Neben der Arbeitsüberlastung spielt auch die emotionale Überlastung im Parteienkontakt eine wesentliche Rolle bei der Entstehung von Burnout. Besonders jüngere Richter/innen reagieren mit emotionaler Distanz und einer zynischen Haltung gegenüber den Parteien, da ihre emotionalen Ressourcen erschöpft sind. Der zwischenmenschliche Kontakt wird auf ein Minimum reduziert, sie verwandeln sich in „Bürokraten“. Eine zuwenig praxisorientierte Ausbildung für den Umgang mit Parteien, insbesondere fehlende psychologische und kommunikative Inhalte, dürfte in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen.

Fehlende Ressourcen wie Zusammenarbeit mit Kollegen/innen, soziale Rückendeckung, die Nutzung des eigenen Potentials oder die befriedigende Zusammenarbeit mit Parteien führen in der Folge zu reduzierter *persönlicher Leistungsfähigkeit*. Beinahe jede/r fünfte Richter/in ist davon betroffen. Supervision als Methode der Reflexion und Beratung im beruflichen Kontext und als wirksames Instrument zur Prophylaxe und Intervention bei Burnout wird von Richter/innen wenig in Anspruch genommen. Auch wenn die Ergebnisse der vorliegenden Studie keine positive Auswirkung von Supervision auf Burnout aufzeigen, sollte dennoch berücksichtigt werden, dass keine differenzierte Erhebung über das Angebot, die Dauer, die Regelmäßigkeit und die Qualität der in Anspruch genommenen Supervision erfolgt ist und die Ergebnisse daher wenig aussagen.

### ***1.5.2 Folgerung auf die untersuchte Problematik und den Stand des Wissens***

Maslach & Leiter (2001) sehen in fundamentalen Veränderungen am Arbeitsplatz und an der Art der Berufe wesentliche Ursachen für Burnout. Arbeitsplätze der Gegenwart stellen oft ein kaltes, abweisendes, forderndes Umfeld sowohl in wirtschaftlicher als auch psychologischer Hinsicht dar. Die Menschen sind emotionell, physisch und geistig erschöpft. Die täglichen Anforderungen des Berufes und der Familie schwächen ihre Energie und ihren Enthusiasmus. Burnout darf nicht nur als Problem der Einzelperson gesehen werden, sondern als Problem des sozialen Umfeldes, in dem Menschen arbeiten. Die Strukturierung des Arbeitsplatzes prägt die Interaktion zwischen den Menschen und der Art und Weise, wie sie ihre Arbeit erledigen.

Die beruflichen Anforderungen des Richterberufes können grundsätzlich als belastend bezeichnet werden. Neben ausgezeichneten Fachkenntnissen werden Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungsfreudigkeit, Selbständigkeit, Realitätssinn, Menschenkenntnis und Kommunikationsfähigkeit im Berufsbild des/r Richters/in vorausgesetzt. Als Hauptaufgaben werden Konfliktlösung und Verschaffung von Recht definiert. Richter/innen haben die widerstreitenden Interessen der Parteien zu beachten und einer gerechten Lösung zuzuführen. Es lässt sich daher leicht nachvollziehen, dass eine einseitige Ausrichtung der Richterausbildung auf rechtliche Inhalte, zusätzliche Anforderungen durch Arbeitsüberlastung und fehlende Unterstützungsmaßnahmen bei längerer Berufsausübung zu Burnout führen können.

### ***1.5.3 Eigenkritisches***

Bei der vorliegenden Studie wurden Angaben zu Fehlzeiten, Krankenstandstagen, differenzierten Arbeitsbelastungen sowie zu differenzierten Unterstützungsmaßnahmen nicht erhoben, was die Auswertung der Daten und die Diskussion der Ergebnisse erschwert.

Aus der hohen Rücklaufquote kann man schließen, dass das Thema der Befragung und der Fragebogen bei der Richterschaft in Niederösterreich auf großes Interesse gestoßen sind. Einen positiven Beitrag zur hohen Rücklaufquote hat aber mit Sicherheit auch das Begleitschreiben der Vorsitzenden der Österreichischen Richterschaft, Frau Dr. Barbara Helige, geleistet, die die Teilnahme an der Fragebogenaktion befürwortete.

Die Autorin der vorliegenden Studie vermutet, dass sich unter jenen Richter/innen, die die Teilnahme an der Befragung verweigerten, eher Personen befinden, die von Burnout bedroht oder betroffen sind. Bei dieser Einschränkung der Teilnahme handelt es sich um ein grundsätzliches Problem freiwilliger Befragungen, das ein Ergebnis mehr oder weniger beeinflussen kann.

#### ***1.5.4 Anregungen zu weiterführender Arbeit***

Vergleichende Erhebungen in anderen Bundesländern, differenziert nach Gerichtsinstanzen, sollten durchgeführt werden. Für einen Vergleich mit anderen Ländern, einschließlich Österreich – Deutschland, sollten transkulturelle Unterschiede berücksichtigt werden.

#### **1.6 Verfasserin, Hauptbetreuer**

Isabella Bieringer, Christian Endler  
[college@inter-uni.net](mailto:college@inter-uni.net), Graz, 2005

## 2 EINLEITUNG

Mit Burnout („Ausbrennen“) wird ein arbeitsbezogenes Syndrom bezeichnet, das insbesondere in Helferberufen, aber auch generell im Bereich der (Human-)Dienstleistungen anzutreffen ist. Dabei handelt es sich vorwiegend um Tätigkeiten, die ein längerfristiges Engagieren für andere Menschen in emotional belastenden Situationen erfordern. Burnout-Symptome sind emotionale Erschöpfung, Müdigkeit, Gereiztheit, Unausgeglichenheit, aber auch eine misstrauische und negative zynische Grundstimmung gegenüber Kollegen, Klienten und der eigenen Arbeit. Als längerfristige Folgen von Burnout wurden Arbeitsunzufriedenheit, Depressivitätssymptome, psychovegetative Störungen, reduzierte Arbeitsleistung, erhöhte Fehlzeiten und Arbeitsplatzwechsel ermittelt (Büssing, 1998).

Zu Beginn der Burnout-Forschung wurde das Ausbrennen vorwiegend bei Vertreter/innen typischer Sozialberufe wie Sozialarbeiter/innen, Krankenpfleger/innen, Psychotherapeuten/innen oder Lehrer/innen untersucht. In den letzten Jahren standen auch andere Berufsgruppen wie Ärzte/innen, Berufsberater/innen oder Manager/innen im Mittelpunkt der Forschung. Mittlerweile geht man davon aus, dass dieses Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter Leistungsfähigkeit an jedem Arbeitsplatz und auch im Privatleben auftreten kann.

Die Analyse des Burnout-Syndroms scheint auch für das Berufsfeld der Richter/innen von Relevanz und Bedeutung zu sein. Richter/innen arbeiten nicht in einem Team und sind bei der Beurteilung von Sachverhalten, die nicht immer eindeutig sind, auf sich selbst gestellt. Rechtssprechung beinhaltet Spielräume unterschiedlicher Auslegung von Gesetzen und Rechtsnormen, sodass das Fällen eines Urteils oder Beschlusses in manchen Fällen schwierig sein kann. „Richter/innen erhalten kaum positive, sondern hauptsächlich negative Rückmeldungen über ihre Tätigkeit, was längerfristig zu großer Frustration führen kann“ wurde der Autorin in einem persönlichen Gespräch mit einem Richter mitgeteilt.

Richter/innen treffen mitunter bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Entscheidungen, die folgenschwere Auswirkungen auf das Leben der betroffenen Personen haben können. Zur Bewältigung dieses Spannungsfeldes sind nicht nur Kenntnisse der Jurisprudenz erforderlich, sondern auch hohe soziale Kompetenzen in Bereichen der Psychologie, der Kommunikation und der Menschenkenntnis. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob das derzeitige Ausbildungssystem auf diese komplexen Anforderungen ausgerichtet ist und wie Supervision als unterstützende Maßnahme angeboten bzw. etabliert werden kann.

Durch den Beruf als hauptberufliche Sachwalterin hat die Autorin seit vielen Jahren ein berufliches Naheverhältnis zu Richter/innen mehrerer Gerichtssprengel in Niederösterreich. In der Vergangenheit erkrankten einige Richter/innen kurz vor bzw. nach dem Pensionsantritt an Krebs. Diese Beobachtungen führten zu der Annahme, dass es einen Zusammenhang zwischen den beruflichen Belastungen der Richter/innen und ihrem Gesundheitszustand geben könnte.

In der vorliegenden Studie wird nun untersucht, ob und in welchem Ausmaß dieser Berufsstand von Burnout betroffen ist und ob Supervision als Instrument der berufsbezogenen psychohygienischen Beratung in Anspruch genommen wird.

Bei Recherchen zu Studien über Burnout im Berufstand der Richter/innen wurden lediglich zwei Studien des deutschen Arbeitsmediziners Ralf Wegner et al. gefunden, die in den Jahren 1995 bis 1999 psychomentele Belastungen bei Lehrkräften, Ärzten/innen und Richter/innen in Norddeutschland untersuchten. Eine österreichische Studie über Burnout bei den Richter/innen konnte nicht ausfindig gemacht werden, persönliche Nachfragen bei einigen Richter/innen bestätigen das Fehlen derartiger Untersuchungen. Die vorliegende Arbeit soll diese Lücke schließen.

Um diese Lücke zu schließen, wurde eine Untersuchung zur Erhebung des Burnout-Syndroms bei den Richterinnen und Richtern in Niederösterreich durchgeführt; diese Untersuchung und die Ergebnisse sind Inhalt der vorliegenden Studie.

## **2.1 Geschichtlicher Hintergrund der Burnout-Forschung**

Nach Enzmann & Kleiber (1989) stammt der Ursprung des Begriffes Burnout aus der Alltagssprache, da diesen Begriff anfangs nicht Forscher, sondern Praktiker verwendeten. Sie beschrieben damit spezifische Probleme psychosozialer Berufsgruppen, weshalb das Phänomen Burnout als wissenschaftlicher Forschungsgegenstand zunächst nicht ernst genommen wurde. Die Wissenschaft wertete den Begriff Burnout relativ lange als Modewort ab und es dauerte, bis der Terminus des Ausbrennens von wissenschaftlicher Seite her anerkannt wurde. In diesem Zusammenhang ist der inflationäre Gebrauch dieses Schlagwortes in populärwissenschaftlichen Medien zu nennen, der die Akzeptanz des Phänomens sowie dessen wissenschaftliche Erforschung erschwerte (Enzmann & Kleiber 1989, aus Gamsjäger 1994).

Burnout kann als Konzept betrachtet werden, dessen Existenz nicht neu ist, dessen Verbreitung und Intensität allerdings in den letzten dreißig Jahren – unter anderem durch gesellschaftliche Veränderungen speziell in den siebziger Jahren – massiv zugenommen haben dürfte, sodass es in aktuellen Forschungsarbeiten der letzten zehn Jahre enorm an Bedeutung gewonnen hat. Vor dieser Zeit trat das Burnout-Phänomen mit anderem Namen bzw. in Form von Umschreibungen wie Stress, Depression, Erschöpfung, Enttäuschung, Unzufriedenheit, Resignation oder Angst auf.

Burisch (1994) fand in seinen Recherchen heraus, dass der Begriff Burnout bereits 1961 in der amerikanischen Unterhaltungsliteratur vom bekannten Autor Graham Green im Titel der Erzählung „A Burn-Out-Case“ verwendet wurde. „Er beschrieb einen geistig gequälten, desillusionierten und mutlosen Mann, der für seine Schwierigkeiten als Helfer in einer Leprakolonie diese Metapher gewählt hatte. Die Beschreibung des Zustandes dieses fiktiven Charakters deckt sich ziemlich genau mit Beschreibungen ausgebrannter Individuen“ (zitiert nach Kanovsky, 1997).

Ursprünglich handelte es sich um einen technischen Begriff, der wörtlich übersetzt „Ausbrennen“ oder „Durchbrennen“ bedeutet, wobei das Syndrom mit einem plötzlichen Durchbrennen einer Sicherung irreführend beschrieben wäre, da es sich beim Burnout-Phänomen um einen schleichenden, langfristigen Prozess handelt, der noch eher mit dem langsamen Runterbrennen oder Ausbrennen einer Kerze vergleichbar sein könnte. Burisch (1994) setzt sich mit der genauen Übersetzung des Begriffes auseinander und bevorzugt ebenfalls den Ausdruck „ausgebrannt sein“. Nach Burisch (1994) ist psychologisch-metaphorisch mit Burnout „eine langdauernd zu hohe Energieabgabe für zu geringe

Wirkung bei ungenügendem Energienachschub – etwa so, wie wenn eine Autobatterie nicht mehr über die Lichtmaschine nachgeladen wird, dennoch aber Höchstleistungen abgeben soll“ gemeint.

Nur wenige der frühen Arbeiten stützten sich auf empirische Ergebnisse, die oft in klinisch-psychologischer Forschungstradition auf qualitativen Beobachtungen und individuellen Fallstudien basierten. Bis 1983 waren die meisten Arbeiten nicht empirischer Natur, sondern es wurde überwiegend versucht, Symptome mit Hilfe traditioneller Konzepte zu erklären. Es entstanden verschiedene Burnout-Definitionen, bei denen je nach Arbeitsschwerpunkt und theoretischer Perspektive der Autoren entweder die Person des Helfers, die Helfer-Klienten-Interaktion, das Arbeitsumfeld oder der gesellschaftliche Hintergrund im Mittelpunkt der Beobachtung stand (Enzmann & Kleiber, 1989).

Nach Enzmann & Kleiber (1989) gilt als eigentlicher Initiator der Burnout-Diskussion in der Psychologie der deutschstämmige US-Psychoanalytiker Herbert J. Freudenberger (1974). Er beschrieb unter Verwendung des bereits existierenden Begriffes das Phänomen, nachdem er Symptome des „Ausbrennens“ bei engagierten Mitarbeiter/innen in alternativen Selbsthilfe- oder Kriseninterventionsstationen entdeckt hatte. Freudenberger berichtet, dass die Mitarbeiter/innen nach zunächst hohem aufopferndem Engagement und Pflichtbewusstsein begannen, körperliche Symptome von Erschöpfung und Müdigkeit zu zeigen und zu reizbaren, misstrauischen, halsstarrigen Mitarbeiter/innen zu werden, bei denen negative und zynische Einstellungen zur Arbeit und zu den Klienten vorherrschen, wobei sie gleichzeitig Anzeichen einer Depression entwickeln.

Unter den ersten Beobachtungsstudien ist allen voran die US-Sozialpsychologin Christina Maslach zu nennen, die an der kalifornischen Universität Berkeley mit der systematischen Erforschung des Burnout-Phänomens begonnen hat. Maslach (1976) wird die erste empirische Untersuchung des Burnout-Syndroms zugeschrieben.

Nach den Publikationen von Maslach (1976) und Freudenberger (1974), die beide das Ausbrennen der Psychotherapeut/innen in Zusammenhang mit enormer psychischer Belastung thematisierten, weitete die Burnout-Forschung sich auf alle psychosozialen und pädagogischen Berufe aus. In den siebziger und achtziger Jahren wurde in den USA eine Vielzahl an wissenschaftlichen Beiträgen zur Burnout-Problematik als Folge von Arbeitsbeanspruchungen veröffentlicht, wobei Burnout und Stress oftmals synonym verwendet wurden.

In Deutschland war Wolfgang Schmidbauer 1977 einer der ersten, der zum Thema Motivationsverlust das Buch „Die hilflosen Helfer“ veröffentlichte.

Nach Enzmann & Kleiber (1989) zeigen die Publikationsraten, dass sich seit ungefähr 1982/1983 eine zunehmende Akzeptanz des Burnout-Phänomens seitens der wissenschaftlichen Forschung vollzog und man das Ausbrennen in psychosozialen Berufen immer mehr als eigenständiges Thema innerhalb der Stressforschung betrachtete.

Vor allem Maslach & Jackson sowie Cherniss entwickelten im weiteren wissenschaftliche Konzepte für das Phänomen, die in der Sozialpsychologie und in der Klinischen Psychologie verwurzelt sind und die Eingang in weitere psychologische Teildisziplinen wie die Arbeits- und Organisationspsychologie gefunden haben (Büssing, 1998).

In der Folge konnte eine Ausweitung der Burnout-Forschung auf andere Berufsfelder und auf den privaten Lebensbereich beobachtet werden, sodass einige Autoren nicht mehr nur die sozialen und helfenden Berufe als burnoutrelevante Arbeitstätigkeiten betrachteten, sondern Burnout auch bei Managern, Polizisten, Eltern oder Paaren untersuchten. In diesem Zusammenhang ist die Definition des Begriffes dahingehend zu hinterfragen, ob für die Entwicklung von Burnout die psychosoziale Komponente des Berufes unabdingbare Voraussetzung ist oder nicht. Nach Burisch (1994) ist die strikte Begrenzung des Burnout-Syndroms auf „Helfer“ im engen Sinn in Frage zu stellen, vielmehr sei Burnout in jeder Lebenssituation möglich. Er fand über dreißig Berufe bzw. Personengruppen, für die das Burnout-Syndrom beschrieben worden ist. Die Liste reicht von

Sozialarbeitern (Cherniss, 1980b; Edelwich & Brodsky, 1980; Harrison, 1980), Drogenberatern (Freudenberger, 1974, 1975; Valle, 1979) über Personal von Beratungsstellen (Baron & Cohen, 1982; Boy & Pine, 1980; etc.), Sozialforscher (Levine, 1982) bis hin zu Anwälten, vor allem in öffentlichen Rechtsberatungsstellen (Cherniss, 1980a; Maslach & Jackson, 1978) bis zu Arbeitslosen (Amundson & Borgen, 1982; vgl. auch Cobb, 1974; etc.).

## 2.2 Burnout-Symptome

**Burisch** (1994) hat sich umfassend mit der Theorie dieses Syndroms auseinandergesetzt; er liefert eine sehr ausführliche Aufstellung von Symptomen und klassifiziert diese in sieben Kategorien. Der Sinn dieser Zusammenstellung ist ein erster, umfassender Überblick; die Liste ist nicht so zu verstehen, dass in einem Fall von Burnout alle Symptome vorhanden sein müssen. Der Syndrombegriff wird vielmehr in dem „weichen“ Sinn gebraucht und das Vorhandensein eines Symptoms erhöht die Wahrscheinlichkeit, mit dem die anderen ebenfalls auftreten bzw. auftreten werden.

### Symptome des Burnout klassifiziert in sieben Kategorien nach Burisch (1994)

1. Warnsymptome der Anfangsphase
<b>a) Vermehrtes Engagement für Ziele</b> Hyperaktivität - Freiwillige unbezahlte Mehrarbeit - Gefühl der Unentbehrlichkeit Gefühl, nie Zeit zu haben - Verleugnung eigener Bedürfnisse Verdrängung von Misserfolgen und Enttäuschungen Beschränkung sozialer Kontakte auf Klienten
<b>b) Erschöpfung</b> Chronische Müdigkeit - Energiemangel - Unausgeschlafenheit Erhöhte Unfallgefahr

## 2. Reduziertes Engagement

### a) für Klienten und Patienten

Desillusionierung - Verlust positiver Gefühle gegenüber Klienten - Größere Distanz zu Klienten  
Meidung von Kontakt mit Klienten und/oder Kollegen  
Aufmerksamkeitsstörungen in der Interaktion mit Klienten  
Verschiebung des Schwergewichts von Hilfe auf Beaufsichtigung  
Schulduzuweisung für Probleme an Klienten  
Höhere Akzeptanz von Kontrollmitteln wie Strafen oder Tranquilizern  
Stereotypisierung von Klienten, Kunden, Schülern etc. - Betonung von Fachjargon  
Dehumanisierung

### b) für andere allgemein

Unfähigkeit zu geben - Kälte - Verlust der Empathie - Unfähigkeit zur Transposition  
Verständnislosigkeit - Schwierigkeiten, anderen zuzuhören - Zynismus

### c) für die Arbeit

Desillusionierung - Negative Einstellung zur Arbeit - Widerwillen und Überdruß  
Widerstand, täglich zur Arbeit zu gehen - Ständiges Auf-die-Uhr-sehen - Fluchtphantasien  
Tagträumen - Überziehen von Arbeitspausen - Verspäteter Arbeitsbeginn  
Vorverlegter Arbeitsschluss - Fehlzeiten  
Verlagerung des Schwergewichts auf die Freizeit, Aufblühen am Wochenende  
Höheres Gewicht materieller Bedingungen für die Arbeitszufriedenheit

### d) erhöhte Ansprüche

Verlust von Idealismus - Konzentration auf die eigenen Ansprüche  
Gefühl mangelnder Anerkennung - Gefühl, ausgebeutet zu werden - Eifersucht -  
Partnerprobleme - Konflikte mit den eigenen Kindern

## 3. Emotionale Reaktionen; Schulduzuweisung

### a) Depression

Schuldgefühle - Reduzierte Selbstachtung - Insuffizienzgefühle - Gedankenverlorenheit  
Selbstmitleid - Humorlosigkeit - Unbestimmte Angst und Nervosität  
Abrupte Stimmungsschwankungen - Verringerte emotionale Belastbarkeit - Bitterkeit  
Abstumpfung, Gefühl von Abgestorbensein und Leere - Schwächegefühl - Neigung zum Weinen  
Ruhelosigkeit Gefühl des Festgefahreenseins - Hilflosigkeits-, Ohnmachtsgefühle - Pessimismus,  
Fatalismus - Apathie - Selbstmordgedanken

### b) Aggression

Schulduzuweisung an andere oder „das System“ - Vorwürfe an andere  
Verleugnung der Eigenbeteiligung - Ungeduld - Launenhaftigkeit - Intoleranz  
Kompromissunfähigkeit - Nörgeleien - Negativismus - Reizbarkeit - Ärger und Ressentiments  
Defensive/paranoide Einstellungen - Misstrauen - Häufige Konflikte mit anderen

## 4. Abbau

### a) der kognitiven Leistungsfähigkeit

Konzentrations- und Gedächtnisschwäche - Unfähigkeit zu komplexen Aufgaben  
Ungenauigkeit - Desorganisation  
Entscheidungsunfähigkeit - Unfähigkeit zu klaren Anweisungen

### b) der Motivation

Verringerte Initiative - Verringerte Produktivität - Dienst nach Vorschrift

### c) der Kreativität

Verringerte Phantasie - Verringerte Flexibilität

### d) Entdifferenzierung

Rigides Schwarzweißdenken - Widerstand gegen Veränderungen aller Art

---

## 5. Verflachung

---

### a) des emotionalen Lebens

Verflachung gefühlsmäßiger Reaktionen - Gleichgültigkeit

---

### b) des sozialen Lebens

Weniger persönliche Anteilnahme an anderen oder exzessive Bindung an einzelne  
Meidung informeller Kontakte - Suche nach interessanteren Kontakten  
Meidung von Gesprächen über die eigene Arbeit - Eigenbröteleien  
Mit sich selbst beschäftigt sein - Einsamkeit

---

### c) des geistigen Lebens

Aufgeben von Hobbies - Desinteresse - Langeweile

---

---

## 6. Psychosomatische Reaktionen

---

Schwächung der Immunreaktion - Unfähigkeit zur Entspannung in der Freizeit  
Schlafstörungen - Alpträume - Sexuelle Probleme - Gerötetes Gesicht - Herzklopfen  
Engegefühl in der Brust - Atembeschwerden - Beschleunigter Puls - Erhöhter Blutdruck  
Muskelverspannungen - Rückenschmerzen - Kopfschmerzen - Nervöse Tics  
Verdauungsstörungen - Übelkeit - Magen-Darm-Geschwüre - Gewichtsveränderungen  
Veränderte Essgewohnheiten - Mehr Alkohol/Kaffee/Tabak/andere Drogen

---

---

## 7. Verzweiflung

---

Negative Einstellung zum Leben - Hoffnungslosigkeit - Gefühl der Sinnlosigkeit -  
Selbstmordabsichten - Existentielle Verzweiflung

---

*Abbildung 2.1.: Burnout-Symptomatik, Burisch 1994*

**Pines, Aronson & Kafry** (2000) führen an, dass Menschen entweder überwiegend mit somatischen oder überwiegend mit emotionalen Symptomen reagieren können. Wer alle physischen, emotionalen und geistigen Erschöpfungsreaktionen aufweist, befindet sich in einer ernsten Krise:

- **Körperliche Erschöpfung:** Merkmale sind Energiemangel, chronische Ermüdung, Schwäche und Überdruß und können Unfallträchtigkeit, erhöhte Anfälligkeit für Krankheiten, häufige Kopfschmerzen, Übelkeit, Verspannungen der Hals- und Schultermuskulatur, Rückenschmerzen, Veränderungen der Eßgewohnheiten und des Körpergewichtes zur Folge haben.
- **Emotionale Erschöpfung:** äußert sich in Gefühlen der Niedergeschlagenheit, Hilflosigkeit, Hoffnungslosigkeit und Ausweglosigkeit; in extremen Fällen können diese Gefühle zu psychischer Krankheit oder Selbstvernichtungsgedanken führen. Emotionale Erschöpfung kann zu unbeherrschbarem Weinen und zum Versagen der Bewältigungs- und Kontrollmechanismen führen.
- **Geistige Erschöpfung:** charakteristisch ist die Entwicklung von negativen Gefühlen zum Selbst, zur Arbeit und zum Leben im allgemeinen; die Betroffenen verlieren ihre Selbstachtung, fühlen sich unzulänglich, minderwertig und ihren Aufgaben nicht mehr gewachsen.

Durch die angeführten Beispiele soll ein Überblick über die vielschichtigen Symptome und ihre Gruppierungsmöglichkeiten gegeben werden. Insgesamt ist die Symptomatik insofern unspezifisch, als im Prinzip jedes Einzelsymptom auch bei Menschen vorkommen kann, die nicht unter dem

Burnout-Syndrom leiden. Erst eine Kombination von mehreren Symptomen der einzelnen Kategorien macht offensichtlich das Burnout-Syndrom aus.

## **2.3 Definitionen und Konzepte des Burnout**

Personenspezifische Merkmale einerseits, wie zu hohe Erwartungen und unrealistische Zielsetzungen im Bezug auf die eigenen Handlungsmöglichkeiten, und die schwierige Realität des beruflichen Alltags andererseits führen zu einem Missverhältnis, in dessen Folge sich ein Zustand physischer und psychischer, kognitiver und emotionaler Erschöpfung manifestiert. Neben personenbezogenen Faktoren spielen Arbeitsbelastungen eine zentrale Rolle bei der Entstehung von Burnout. Verschiedene Untersuchungen zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen Arbeitsmenge, Zeitdruck, Rollenkonflikte, mangelnde soziale Unterstützung, geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum und Burnout. So gesehen kann Burnout als eine Stressreaktion auf arbeitsbezogene Stressoren betrachtet werden.

Obwohl die Existenz des Phänomens als unbestritten gilt, ist die genaue Definition des Konstruktes Burnout als ein zentrales Grundproblem des Phänomens zu sehen. Bis heute liegt noch keine allgemein anerkannte Definition des Burnout-Syndroms vor, sondern es kann eine Vielfalt an nebeneinander stehenden und heterogenen Definitionsvorschlägen mit Modellen, Konzepten und Symptomaufstellungen festgestellt werden, die in bestimmten Aspekten sogar widersprüchliche Positionen aufweisen. Mit zunehmenden Veröffentlichungen zum diesem Thema wird der Begriff Burnout immer umfassender und nichtssagender.

Nach **Enzmann & Kleiber** (1989) existiert eine verwirrende Vielfalt an Definitionen, die aus einer Zusammenstellung der beobachteten Symptome bestehen, was dazu führe, dass fast alle beobachtbaren negativen Reaktionen von Mitarbeitern in Dienstleistungssituationen Eingang in irgendeine Burnout-Definition finden. Trotz dieser Vielfalt ließen sich die Definitionen dahingehend unterteilen, ob eher die Persönlichkeit des Helfers, die organisatorischen bzw. institutionellen Bedingungen oder gesellschaftliche Prozesse in den Vordergrund gerückt werden.

Demnach unterscheiden sie in:

- **Individuenzentrierte Ansätze:**

Der Schwerpunkt der Faktoren und Prozesse, die die Entstehung von Burnout erklären, liegt innerhalb des Individuums. Die Erklärungsmodelle betonen den intrapsychischen Verlauf von Burnout und unrealistische Zielsetzungen; zu hohe Erwartungen und mangelnde Problembewältigungskompetenzen werden als Ursache für Burnout genannt. Die Vertreter dieser Richtung sehen die Hauptursache eines Burnout-Prozesses in der nicht gelungenen Anpassungsleistung der Person an die Umwelt. Die Intervention verfolgt das Ziel, Helferperspektive und Wirklichkeit in Einklang zu bringen.

**Konzepte:**

- Burnout als Überanstrengung: Freudenberger (1974)
- Burnout als narzistische Persönlichkeitsveränderung: Fisher (1983)
- Burnout als Prozess fortschreitender Desillusionierung: Edelwich & Brodsky (1980)
- Burnout als gestörte Handlungsepisode: Burisch (1994)
- Burnout als Störung des kybernetischen Prozesses: Heifetz & Bersani (1983)

- **Arbeits- und organisationspsychologische Ansätze:**

Dieser Ansatz unterscheidet zwischen einer interpersonalen und einer organisationsbezogenen Perspektive. Bei der interpersonalen Perspektive wird der intensive zwischenmenschliche Kontakt am Arbeitsplatz als Ursache von Burnout angenommen. Bei der organisationsbezogenen Perspektive gelten als Ursache arbeitsorganisatorische Faktoren. Die beiden Auffassungen stehen sich nicht mehr konkurrierend gegenüber, sondern werden in letzter Zeit gemeinsam berücksichtigt.

**Konzepte:**

- Überdruss und Burnout: Pines, Aronson & Kafry (1983)
- Burnout als Folge emotionaler Überbeanspruchung: Maslach & Jackson (1984)
- Soziales Kompetenzmodell des Burnout: Harrison (1980)
- Burnout als Verlust von Wirksamkeit: Cherniss, Konzept 1(1980c)

- **Soziologisch-gesellschaftliche Ansätze:**

Bei diesen Ansätzen wird die gesellschaftliche Komponente bei der Entstehung von Burnout miteinbezogen. Diese Konzepte bleiben in einem theoretischen Rahmen und bieten kaum Ansätze für Interventionsmöglichkeiten.

**Konzepte:**

- Paradigmenwechsel im psychosozialen Bereich: Cherniss, Konzept 2 (1982a)
- Entfremdung: (Karger,1981)

Von der Vielfalt an Definitionen werden einige von einschlägigen Autoren auszugsweise wiedergegeben:

**Pines, Aronson & Kafry** (2000) definieren Burnout „als einen seelischen Zustand, der häufig bei Menschen eintritt, die mit anderen Menschen arbeiten (und zwar vor allem, aber nicht ausschließlich, in den helfenden Berufen) und die in ihren Beziehungen zu ihren Klienten oder Patienten, zu ihren Vorgesetzten oder Kollegen die Gebenden sind. Zu diesem Zustand gehört eine ganze Reihe von Symptomen: Man fühlt sich ganz allgemein elend – emotional, geistig und körperlich ermüdet. Man fühlt sich hilflos und hoffungslos, man bringt keine Begeisterung für die Arbeit und keine Lebensfreude mehr auf. Das Ausbrennen tritt meist nicht als eine Folge vereinzelter, traumatischer Ereignisse auf, sondern als schleichende seelische Auszehrung; tragischerweise betrifft es vor allem Menschen, die einmal besonders begeisterungsfähig und idealistisch waren. Wir haben immer wieder gefunden, dass ein Mensch einmal „entflammt“ gewesen sein muss, um ausbrennen zu können. (...) Es sind also gerade die allerbesten Leute bestimmter Berufsgruppen, deren Arbeitseffizienz nachlässt“ (zitiert nach Pines et al., 2000).

**Kleiber & Enzmann** (1989) beziehen die Form der Stressbewältigung mit in ihre Definition ein und bezeichnen Burnout als „Reaktionssyndrom“. Ihrer Auffassung nach ist Burnout „eine spezifische Form der Konfliktbewältigung und kann als „eine besondere Form von Problem-Lösung oder Aufgabenbewältigung“ verstanden werden.

**Richter & Hacker** (1998) definieren Burnout als einen „Zustand physischer und psychischer, kognitiver und emotionaler Erschöpfung in Tätigkeiten der Humandienstleistungen“. Dabei handelt es sich vorzugsweise um Tätigkeiten, die ein langzeitiges Engagieren für andere Menschen in emotional belastenden Situationen erfordern“. Weiters umschreiben die Autoren Burnout als „Übergangszustand zwischen der so genannten klinischen bzw. chronischen Ermüdungsform der Erschöpfung und dem Stress, wobei dieser Übergang hauptsächlich aus antriebsregulatorischen Aspekten herrührt“ (Richter & Hacker, 1998).

**Freudenberger** (1974) definiert in seinen ersten Arbeiten Burnout anhand eines englischen Wörterbuches als „versagen, abnutzen oder erschöpfen durch außerordentliche Verausgabung an Energie, Kraft oder Ressourcen“ (Freudenberger, 1974, Seite 159, zitiert nach Enzmann & Kleiber, 1989). Dem entspricht, dass nach Freudenberger besonders engagierte Mitarbeiter, die den äußeren und inneren Druck verspüren, zu helfen und den Bedürfnissen der Klienten gerecht zu werden, der Gefahr ausgesetzt sind, auszubrennen. In einer späteren Arbeit präzisiert Freudenberger seine Definition, indem er die Enttäuschung unrealistischer Erwartungen der Ausgebrannten stärker betont: „Ein Ausbrenner ist ein Mensch im Zustand der Ermüdung, der Frustration. Sie wird hervorgerufen, wenn sich der Betroffene auf einen Fall, eine Lebensweise oder eine Beziehung einlässt, die den erwarteten Lohn nicht bringt“ (Freudenberger & Richelson, 1983, S 34, zitiert nach Enzmann & Kleiber, 1989).

**Maslach & Jackson** (1984) definieren Burnout „als ein Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung und reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit, das bei Individuen, die in irgendeiner Weise mit Menschen arbeiten, auftreten kann“ (Maslach & Jackson, 1984, zitiert nach Enzmann & Kleiber, 1989). „Dieser enge, kontinuierliche Kontakt mit Klienten schließt ein chronisches Niveau emotionalen Stresses ein, und es ist die Unfähigkeit, diesen Stress erfolgreich zu bewältigen, was sich in der emotionalen Erschöpfung und dem Zynismus des Burnout manifestiert“ (Maslach & Jackson, 1978b, zitiert nach Enzmann & Kleiber).

Den angeführten Definitionen könnten noch verschiedene Umschreibungen des Burnout-Phänomens hinzugefügt werden. Für die vorliegende Arbeit sind jedoch vor allem die empirisch gestützten Ausführungen von Maslach & Jackson von Interesse, weil auf sie die bekannteste Burnout-Definition zurückgeht, an der sich viele Autoren orientieren (u. a. Enzmann & Kleiber, 1989, Büssing & Perrar, 1992). Auf dieser Definition basiert auch der von den Autorinnen entwickelte Fragebogen zur Erfassung von Burnout, dem Maslach Burnout Inventory (MBI), dessen deutsche Version (MBI-D) nach Büssing & Perrar (1992) die Grundlage des Burnoutverständnisses der vorliegenden Arbeit darstellt.

Trotz mehrer grundsätzlicher Gemeinsamkeiten der Definitionsvorschläge des Burnout-Syndroms sind jedoch mehrere grundsätzliche Fragen offen bzw. existieren widersprüchliche Positionen, die erwähnt werden sollen: Abgesehen von einer genauen Definition des Phänomens ist bislang nicht eindeutig geklärt, ob Burnout als kategorialer Zustand zu interpretieren ist oder als Merkmal mit quantitativer Ausprägung. Nach Burisch (1994) werden zunehmend Instrumente publiziert, die Burnout messen sollen, wobei es sich ausnahmslos um Selbstbeurteilungsbögen handelt, die Individuen auf einer oder mehreren Skalen zwischen „niedrig“ und „hoch“ platzieren. Ein solcher Ansatz wirft unvermeidlich die Frage auf, „ab wann“ von Burnout gesprochen werden kann, zumal das Syndrom von den Autoren selbst als etwas Diskontinuierliches beschrieben wird.

Neben der Frage, ab wann von Burnout die Rede ist, existieren unterschiedliche Positionen hinsichtlich der Berufe oder Personengruppen, in denen Burnout potentiell auftreten kann.

Nach Burisch (1994) scheint die Einteilung zwischen Burnout im engeren Sinn (bei helfenden Berufen) und „Überdruß“ (bei allen anderen), wie sie die Berkeley-Gruppe (Pines et al., 2000) vornimmt, willkürlich. Burisch (1994) zitiert auch Maslach (1978), die eine sehr spezifische und abgegrenzte Art emotionaler Erschöpfung entdeckte, und zwar den Verlust positiver Empfindungen und den Verlust von Sympathie oder Achtung für Klienten oder Patienten beim professionellen Helfer.

Von den meisten Autoren/innen wird die Auffassung vertreten, dass Burnout auf den Beruf beschränkt ist, da ein unmittelbarer Zusammenhang mit den Bedingungen der Arbeit bzw. der Arbeitsumgebung besteht. Allerdings dürften die Auswirkungen des berufsbezogenen Phänomens früher oder später auch das Privatleben beeinflussen.

Als wesentliche Gemeinsamkeiten der unterschiedlichen Burnout-Definitionen und -konzepte subsumieren Enzmann & Kleiber (1989):

- Burnout wird von fast allen Autoren als symptomatisch für helfende Berufe angesehen, zumindest für solche Berufe, in denen menschliche Interaktionen einen wichtigen Teil der Tätigkeit ausmachen;
- Burnout ist eine negative, beeinträchtigende Erfahrung, bedeutet einen Verlust an Energie, beinhaltet Symptome von Erschöpfung und ist mit einem Rückzug der Helfer aus der Arbeit oder mit reduziertem Engagement verbunden;
- Burnout ist ein Prozess, der von manchen Autoren in Stadien eingeteilt wird;
- Die Mehrzahl der Forscher ziehen Ergebnisse der Stressforschung zur Erklärung des Burnout-Phänomens heran und
- rücken die Arbeitsbedingungen bzw. die der Organisation in den Mittelpunkt.

## **2.4 Burnout-Modelle**

Beim Überblick über die verschiedenen Burnout-Modelle kann festgestellt werden, dass weitgehende Einigkeit besteht, dass die Entwicklung von Burnout mit der erlebten Zufriedenheit sowie mit Stress im Kontext der psychosozialen Arbeit zusammenhängt. Es liegt mittlerweile eine breite Auswahl an Erklärungsmodellen zur Entstehung von Burnout vor, diese unterscheiden sich in den jeweils unterschiedlichen Aspekten, die sie betonen.

### **2.4.1 Das Burnoutmodell nach Freudenberg**

Freudenberg (& Richelson 1983) beschreibt nach Enzmann & Kleiber (1989) Burnout als einen Prozess. Er unterscheidet zwischen einem ‚empfindenden Stadium‘ und einem ‚empfindungslosen Stadium‘; ersteres beginnt mit chronischer Müdigkeit, wobei Zynismus und Gleichgültigkeit Kompensationsversuche darstellen, und schreitet zu erhöhter Reizbarkeit und – bei aufrechterhaltenden Ansprüchen – zu Allmachtsphantasien, über von Misstrauen geprägtes Gekränktheit bis zu Desorientiertheit (Aufmerksamkeits-, Denk- und Konzentrationsstörungen) fort.

Gleichzeitig treten psychosomatische Beschwerden und ‚lokalisierte‘ Depressionen auf. Das ‚empfindungslose Stadium‘ ist geprägt von der Weigerung zuzugeben, dass etwas nicht in Ordnung ist und vom Verdrängen der Gefühle und – als Folge der kompensatorischen Gleichgültigkeit – von Abschalten, Distanzierung, Abstumpfung und Abgestorbensein.

Für Freudenberg sind gerade die Besten und Erfolgreichsten prädestiniert, auszubrennen, und das Gefühl, leer und unausgefüllt zu sein, stellt sich trotz erreichter Ziele ein (wie auch der Titel seines Buches „Mit dem Erfolg leben“ zeigt). Insofern sind die Erwartungen, die zum Burnout führen, nicht unrealistisch, sondern die dafür erhofften Belohnungen, die Ansporn für „zu großen Einsatz und zu große Beteiligung“ sind (Enzmann & Kleiber, 1989).

#### **2.4.2 Das Burnout-Modell nach Aronson, Pines & Kafry**

Pines et al. (2000) unterscheiden Überdross und Ausbrennen und definieren: „Das Ausbrennen ist das Resultat andauernder oder wiederholter emotionaler Belastung im Zusammenhang mit langfristigem, intensivem Einsatz für andere Menschen. (...) Ihr Ausbrennen ist die schmerzliche Erkenntnis, dass sie diesen Menschen nicht mehr helfen können, dass sie nichts mehr zu geben und sich völlig verausgabt haben“.

Das Ausbrennen wird von den Autoren nicht als isoliertes Phänomen und nicht für eine begrenzte Anzahl von Individuen charakteristisch gesehen. Es betreffe hingegen sehr viele verschiedene Menschen in beinahe allen helfenden Berufen. Ausbrennen habe schädliche psychische Auswirkungen und scheint ein wesentlicher Faktor für schlechte seelische Verfassung, Fehlen am Arbeitsplatz, Unpünktlichkeit und häufigen Stellenwechsel zu sein. Menschen, die ausbrennen, entwickeln negative Selbstvorstellungen und negative Einstellungen zu ihrer Berufstätigkeit.

Als Ursachen von Überdross und Ausbrennen werden die drei Komponenten „Körperliche Erschöpfung“ (Energienmangel, chronische Ermüdung, Schwäche und Überdross), „emotionale Erschöpfung“ (Gefühl von Niedergeschlagenheit, Hilflosigkeit, Hoffnungslosigkeit, Ausweglosigkeit) und „geistige Erschöpfung“ (negative Einstellung zum Selbst, zur Arbeit und zum Leben im Allgemeinen) angeführt. Der Zeitpunkt, die Form und die Folgen von Ausbrennen und Überdross werden durch die Eigenschaften der betroffenen Person und durch die ihrer Umwelt bedingt. In bestimmten Berufen trete das Ausbrennen häufig kurz nach dem ersten Antritt einer Stelle auf, zuweilen innerhalb weniger Monate oder eines Jahres.

Eine Episode des Ausbrennens oder Überdrosses könne manchmal nur wenige Tage oder Wochen dauern und ohne fremde Hilfe überwunden werden. In anderen Fällen können die Krisen Monate oder Jahre anhalten, ohne dass eine Lösung gefunden werde oder Besserung eintrete. Die Konsequenzen seien, dass manche Menschen ihren Beruf aufgeben, andere die Stellung im gleichen Beruf oder sogar in derselben Organisation wechseln; wieder andere würden dem Arbeitsplatz durch die Leiter des Aufstieges entfliehen. Ein anderer Weg, dem Ausbrennen und dem Überdross zu entgehen, sei das persönliche Wachstum verursacht durch eine solche Krise. Probleme könnten erkannt und die von der Umwelt, vor allem Beruf und Familie, ausgehenden Anforderungen überprüft werden.

Betroffen vom Ausbrennen seien vor allem Menschen, die einen emotional belastenden Beruf haben, die besonders einfühlungsbegabt sind und eine klientenzentrierte Orientierung haben. Als zu erreichendes Ziel wird eine distanzierte Anteilnahme gesehen, also eine ideale Ausgewogenheit von Distanz und Anteilnahme. Diese könne durch physische, psychische oder emotionale Zurückgezogenheit oder durch eine Kombination dieser Elemente erreicht werden (Pines et al., 2000).

### **2.4.3 Das Burnout-Modell nach Maslach & Jackson**

Maslach & Jackson (1984) definieren Burnout „als ein Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit, das bei Individuen, die in irgendeiner Weise mit Menschen arbeiten, auftreten kann“ (zitiert nach Enzmann & Kleiber, 1989). Sie kamen zu dem Ergebnis, dass emotionale Erschöpfung und Depersonalisation zwei Quellen haben: einmal Faktoren, die aus den Arbeitsbedingungen resultieren, zum anderen die aus der Natur der Person-Klienten-Beziehung stammenden. Dabei rücken sie die Unfähigkeit, emotionalen Stress durch interpersonalen Kontakt zu bewältigen, in den Mittelpunkt ihrer Burnout-Definition. Gleichzeitig wird damit Burnout von Reaktionen auf allgemeinen Arbeitsstress abgegrenzt (Enzmann & Kleiber, 1989).

Die Burnout-Forschung ist wesentlich durch die operationale Definition von Maslach & Jackson (1981, 1986) geprägt worden, wenngleich ihre Konzeptionalisierung bis heute umstritten ist. Mit dem Maslach Burnout Inventory (MBI) (1981, 1986) haben sie das am häufigsten eingesetzte Messinstrument zur Erfassung des Burnout-Syndroms entwickelt. Das MBI erfasst Burnout als Syndrom aus emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter persönlicher Erfüllung. Unter emotionaler Erschöpfung werden physische und psychische Reaktionen der Überbeanspruchung verstanden, die sich in negativen Gefühlen gegenüber der Arbeit ausdrücken. Depersonalisation bezieht sich auf gefühllose und abgestumpfte Reaktionen gegenüber Klienten, und reduzierte persönliche Erfüllung beinhaltet Aspekte der verminderten Selbstwirksamkeit, der abgeschwächten empathischen Anteilnahme und des ausbleibenden Erfolgserlebens in der Arbeit mit anderen Menschen. Diese multidimensionale Definition hat zu einer bis heute andauernden Diskussion um die Konstruktvalidität des MBI und die Bedeutsamkeit der einzelnen Dimensionen des Burnout-Syndroms geführt.

Das Kernstück des Drei-Komponenten-Modells von Maslach & Jackson (1993) ist nach Haslinger (2002) die emotionale Erschöpfung. Am Anfang steht die emotionale Überlastung. Die Person ist zu sehr emotional involviert und fühlt sich von den emotionalen Anforderungen, die andere an sie richten, überfordert. Diese Situation führt zu emotionaler Erschöpfung. Die Betroffenen fühlen sich aufgebraucht und ausgelaugt. Ihre emotionalen Ressourcen sind erschöpft und es gibt keine Quelle, um sie in kurzer Zeit wieder aufzufüllen

Um der emotionalen Überlastung zu entgehen, reduzieren die Betroffenen ihr Engagement für ihre Klienten. Sie versuchen, emotionale Distanz zu schaffen, um mit der emotionalen Erschöpfung umgehen zu können. Sie wollen den Kontakt mit Menschen auf ein Minimum reduzieren, das notwendig ist, um den Job zu erfüllen. Sie verwandeln sich in Bürokraten, welche die Klienten genau nach Vorschrift behandeln. Sie teilen die Klienten in Kategorien ein und wenden sich dann eher an die Kategorie als an das Individuum. Damit verhindern sie, dass sie emotional involviert werden. Der Endpunkt dieses Prozesses ist die Depersonalisation.

Diese negativen Gefühle, die man den Klienten entgegenbringt, können sich auch gegen einen selbst richten. Die Betroffenen merken, dass sie zu kalten und abweisenden Personen werden, die niemand mag, besonders auch sie selbst nicht. Hier tritt der dritte Aspekt von Burnout auf: das reduzierte Wirksamkeitserleben oder die verringerte persönliche Leistungsfähigkeit. Diese Komponente bezieht sich auf das Gefühl nachlassender Kompetenz, Erfolglosigkeit und mangelnder Leistung.

Maslach & Jackson konzipieren Burnout als eine kontinuierliche Variable mit unterschiedlichen Ausprägungsgraden und als ein multidimensionales Konzept. Das Entstehen von Burnout durchläuft eine konkrete Abfolge von Stadien. Burnout beginnt mit dem Erleben emotionaler Erschöpfung und setzt sich über die Depersonalisation bis zu reduziertem Wirksamkeitserleben fort.

#### **2.4.4 Das Burnout-Modell nach Maslach & Leiter**

Maslach & Leiter (2001) setzen sich auch aktuell mit der Entstehung von Burnout in den USA auseinander. Sie sehen in fundamentalen Veränderungen am Arbeitsplatz und an der Art der Berufe wesentliche Ursachen. Heutige Arbeitsplätze seien meist ein kaltes, abweisendes, forderndes Umfeld, sowohl in wirtschaftlicher als auch in psychologischer Hinsicht. Die Menschen seien emotionell, physisch und geistig erschöpft. Die täglichen Anforderungen des Berufes und der Familie schwächen ihre Energie und ihren Enthusiasmus.

Die Wurzeln des Problems sehen die Autoren in den wirtschaftlichen Trends, der Technologie und der Management-Philosophie. Für die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes sei besonders negativ, dass Unternehmen ihren Eigenwert in Geld ausdrücken. Unternehmen investieren ihre Gewinne, um kurzzeitige Aktiengewinne zu erzielen. Unternehmen existierten nicht, um die Fähigkeit der Menschen, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, zu vergrößern oder um entsprechende Ziele zu erreichen, eher sind die Menschen gezwungen, ihren Lebensunterhalt und ihren Einsatz für das Wohl des Unternehmens zu opfern. Die Arbeit werde mehr zu einer Verpflichtung als zu einer Ressource. Die Werte, welche die Qualität des Zusammenlebens in einem Unternehmen ausmachten, seien die eines profitorientierten Managements in einem Umfeld, dessen oberste Priorität die Vermehrung von Cash Flow sei.

Burnout am Arbeitsplatz sei weit verbreitet und umso wahrscheinlicher, wenn es eine große Diskrepanz zwischen den Merkmalen des Berufes und der Person, die diesen ausübt, gebe. Burnout sei ein Maßstab für diese Diskrepanz und stelle einen Verschleiß von Werten, Würde, Geist und Willen dar – einen Verschleiß der menschlichen Seele. Das augenscheinlichste Anzeichen für eine solche Diskrepanz sei die *Arbeitsüberlastung*, dabei werde weit über die menschliche Leistungsfähigkeit hinausgegangen. Das Schrumpfen eines Unternehmens bringe selten eine Reduzierung des Arbeitsvolumens mit sich, was bedeute, dass weniger Menschen in weniger Zeit die gleiche Arbeitsmenge bewältigen müssten.

Der *Mangel an Kontrolle* über die eigene Arbeit sei ein weiterer wichtiger Indikator für das Missverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Beruf. Vorschriften, die durch einen starren, inflexiblen Ansatz, der für jedes Problem die gleiche Einheitslösung vorgibt, gekennzeichnet seien, geben den Menschen nicht genügend Raum, Verbesserungen vorzunehmen oder innovativ zu sein. Inflexibles Management führe zu starrer Arbeitsleistung.

Der *Mangel an Belohnung* für Engagement im Beruf sei das dritte Missverhältnis zwischen Person und Beruf. Wenn Arbeitnehmer keine Anerkennung bekommen, würden sowohl die Arbeit, die sie erledigen als auch sie selbst abgewertet. Das schlimmste für Arbeitnehmer sei der Verlust der inneren Belohnung, die aufkomme, wenn jemand stolz darauf sei, eine für andere wichtige Arbeit zu leisten und diese Arbeit gut zu erledigen.

Als weitere Indikatoren nennen die Autoren den *Mangel an Gemeinschaft* (positive Kontakte zu anderen im Arbeitsumfeld), den *Mangel an Fairness* (Respekt und Stärkung des Selbstwertgefühles), *einen Wertekonflikt* (Missverhältnis zwischen den Anforderungen der Arbeit und den persönlichen Prinzipien).

Die Dimensionen von Burnout werden nun als *Erschöpfung* (emotionelle und physische Überbeanspruchung), *Zynismus* (kalte, distanzierte Haltung gegenüber der Arbeit und den Menschen am Arbeitsplatz) und *Ineffizienz* (Vertrauensverlust in sich selbst und in andere) bezeichnet.

Die Ursachen werden nicht in einem Problem der Einzelpersonen gesehen, sondern das Resultat umfassender Studien besage, dass Burnout das Problem des sozialen Umfeldes, in dem Menschen arbeiten, sei. Die Strukturierung und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes präge die Interaktion zwischen den Menschen und der Art und Weise, wie sie ihre Arbeit erledigen.

#### **2.4.5 Das Burnout-Modell nach Leiter**

Leiter (1993) hat nach den Ausführungen von Neubach & Schmitt (2002) unter Bezug auf die Conservation of Resources Theory (Hobfoll & Freedy, 1993) ein Modell vorgestellt, das die Nähe der beiden Dimensionen Emotionale Erschöpfung und Depersonalisation durch eine Mediatorfunktion der Emotionalen Erschöpfung erklärt, und viel Beachtung damit gefunden.

Mit diesem Modell, das eine Weiterentwicklung des Modells von Leiter und Maslach (1988) darstellt, postuliert Leiter (1993), dass belastende Arbeitsbedingungen unmittelbar zu emotionaler Erschöpfung führen, da die Bewältigung von Belastungen den Einsatz von Ressourcen erfordert, die bei hinreichend großer Inanspruchnahme als bedroht erlebt werden. Anhaltende oder zunehmende Erschöpfung soll dann zu Depersonalisation führen, indem der Einfluss von belastenden Arbeitsbedingungen auf die Depersonalisation über die emotionale Erschöpfung vermittelt wird. Dagegen entwickelt sich reduzierte persönliche Erfüllung laut Leiter (1993) weitgehend unabhängig von den anderen beiden Dimensionen.

Leiter (1993) nimmt differenzielle Prädiktoren der drei Burnout-Dimensionen an: Während Arbeitsbelastungen in erster Linie zu emotionaler Erschöpfung führen sollen, sollen Ressourcen vorrangig einen direkten Einfluss auf Depersonalisation und reduzierte persönliche Erfüllung haben. Ein Beitrag dieses Prozessmodells (Abbildung 2.1) sind die Thesen, dass sich die Burnout-Komponenten herabgesetzte Leistungsfähigkeit und emotionale Erschöpfung parallel entwickeln und dass beide aus unterschiedlichen Aspekten der Arbeitsumgebung (Anforderungen, Ressourcen) entstehen. Nach Leiter existiert die Korrelation zwischen emotionaler Erschöpfung und Leistungsfähigkeit außerhalb des Individuums in seinem sozialen Kontext, also in der Bereitstellung

von organisationalen Ressourcen, in den Konflikten mit Kolleg/innen und Klient/innen und im Druck der emotionalen Anforderungen (zitiert nach Haslinger 2002).

Dieses Modell von Leiter (1993) ist mit den Untersuchungsergebnissen zu differenziellen Korrelaten der Burnout-Dimensionen vereinbar. Auch die Zusammenhangsannahmen von Leiter (1993) werden durch eine Reihe empirischer Befunde gestützt. Für eine Mediatorfunktion der Emotionalen Erschöpfung sprechen z. B. die Ergebnisse von Büssing & Schmitt (1998), die zeigen, dass emotionale Erschöpfung durch primäre Belastungen (z. B. Zeitdruck, Überforderung durch Krankheit oder Patienten), Depersonalisation dagegen durch Folgen erster Ordnung (z. B. Handlungen und Reaktionen der Pflegekräfte auf diese Arbeitsbelastungen) vorhergesagt werden können.

Büssing & Glaser (2000) wiesen nach, dass Emotionale Erschöpfung zumindest partiell den Einfluss von Belastungen (z. B. Überforderung, Probleme mit Patienten) auf die Depersonalisation vermittelt.

Diese Befunde implizieren nach Neubach & Schmitt (2002), dass Emotionale Erschöpfung der Depersonalisation vorausgeht. In ihrer Studie mit Beschäftigten stationärer Altenpflege kommen die Autoren zu dem Schluss, dass die Ergebnisse ihrer Studie zur Mediatorfunktion der emotionalen Erschöpfung vermuten lassen, dass die Wirkung von belastenden Faktoren am Arbeitsplatz auf eine zynische und abgestumpfte Haltung gegenüber den Bewohnern zu einem großen Teil durch physische und psychische Überbeanspruchung der Mitarbeiter erklärt werden kann. Dieses Ergebnis unterstützt das Modell von Leiter (1993) und ist kompatibel mit der Vorstellung, dass emotionale Erschöpfung und Depersonalisation zeitlich aufeinander folgen.

Es ist nahe liegend, dass von emotionaler Erschöpfung Betroffene versuchen, durch Distanzierung von den Klienten weitere Belastungen zu vermeiden. Zu prüfen wäre, ob Depersonalisation den Zustand der emotionalen Erschöpfung abmildert oder ob durch die geänderten Einstellungen und Verhaltensweisen der Zustand der Lustlosigkeit und Erschöpfung begünstigt wird.

Büssing & Schmitt (1998) erläutern zusätzlich, dass Ressourcen sowohl als direkte Effekte auf die Depersonalisation und persönliche Erfüllung einwirken, wie auch als Moderatoren auf die Beziehung zwischen Emotionaler Erschöpfung und insbesondere Depersonalisation. Die Autoren bezeichnen in ihrer Arbeit unter Bezug auf Schaufeli, Maslach & Leiter (1993) die emotionale Erschöpfung als das führende Symptom von Burnout, während die Depersonalisation die Rolle eines für das Burnout eigentümlichen Symptoms einnimmt.

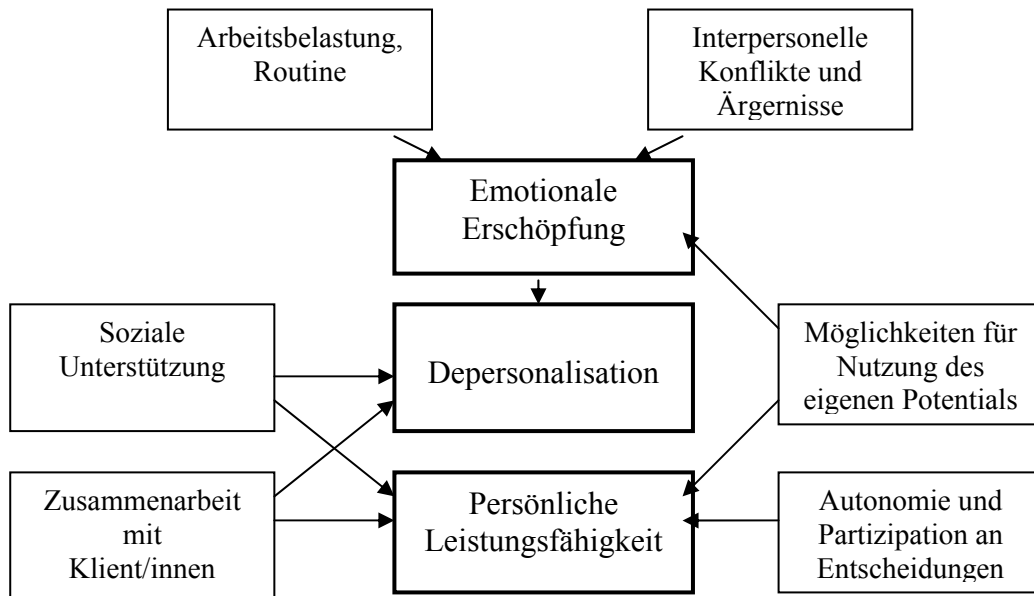


Abbildung 2.2: Prozessmodell nach Leiter (1993)

## 2.5 Eingrenzung von Burnout

Gamsjäger (1994) verweist auf drei verschiedene Zustände, die nicht mit Burnout verwechselt werden dürfen:

### 1. Eine zeitlich begrenzte schwierige Phase:

Wenn sich jemand infolge intensiver Arbeit erledigt fühlt, kann es sich zunächst um eine ganz normale, gesunde Müdigkeit handeln. Sie hat noch nichts mit Burnout zu tun. Eine lange, besonders anstrengende und mühsame Zeitspanne kann die Ursache sein. Solche Phasen gehen vorüber und man weiß, dass sie zu einem positiven Ergebnis führen.

### 2. Persönliche Krisensituation:

Müdigkeit kann einen Menschen auch befallen, wenn er in einer persönlichen Krise steckt (z. B. Verlust eines geliebten Menschen etc.). Dabei handelt es sich aber meist um Lebensphasen, die mit Geduld und Ruhe durch gestanden werden können. Zeit heilt, wie es heißt, Wunden.

### 3. Trübsalblasen:

Ein Zustand, der auch nicht mit Ausbrennen verwechselt werden darf. Es gibt Menschen, die immer nur jammern und klagen, wie schwierig alles ist und wie fertig sie sind, obwohl es ihnen im Grunde gar nicht so schlecht geht. Sie weiden sich förmlich an Irrtümern und Missständen, kritisieren alles, zeigen aber keinerlei Lust und Ambitionen, etwas zu verändern.

## 2.6 Demographische Variablen im Zusammenhang mit Burnout

In der Burnout-Forschung wurde immer wieder der Zusammenhang von Variablen wie Geschlecht, Alter, Zivilstand und Dauer der Berufstätigkeit mit Burnout untersucht.

### *Alter*

Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) berichten, dass die Variable Alter am meisten in Zusammenhang mit Burnout gebracht wurde. Unter jungen Berufstätigen sei Burnout höher als unter den 30 – 40 Jährigen. Alter ist gekoppelt mit Berufserfahrung, sodass Burnout mehr ein Risiko der frühen Berufskarriere zu sein scheint. Die Hintergründe für diese Interpretation sind jedoch nicht sehr genau untersucht worden, daher sollten diese Ergebnisse mit Vorsicht betrachtet werden. Jene, die zu Beginn ihrer Berufskarriere ausbrennen, neigen dazu, ihren Arbeitsplatz aufzugeben, weshalb die Verbleibenden konsequent weniger von Burnout betroffen sind (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, übersetzt v. Verf.).

### *Geschlecht*

Die Variable Geschlecht steht in keinem besonderen Zusammenhang zu Burnout. Einige Studien zeigen höhere Burnoutwerte für Frauen, andere für Männer, andere zeigen überhaupt keine Unterschiede. Der einzige, geringfügige geschlechtsspezifische Unterschied ist, dass Männer höhere Ergebnisse im Faktor Zynismus aufweisen. Einige Studien zeigen auch die Tendenz, dass Frauen geringfügig höhere Werte in emotionaler Erschöpfung aufweisen. Diese Ergebnisse könnten auf geschlechtsspezifisches Rollenverhalten zurückgeführt werden, können aber auch einen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Berufswahl widerspiegeln (manche Berufe werden öfter von Männern ausgeübt, andere öfter von Frauen) (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, übersetzt v. Verf.).

### *Zivilstand*

Im Zusammenhang zum Zivilstand scheinen Unverheiratete (speziell Männer) mehr prädestiniert zum Ausbrennen zu sein als Verheiratete. Singles scheinen höhere Burnoutwerte zu erreichen als Geschiedene. Jedoch haben nur wenige Studien diese demographische Variable ausgewertet, sodass keine empirischen Tendenzen abgeleitet werden können (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, übersetzt v. Verf.).

### *Dauer der Berufstätigkeit*

In der Untersuchung von Gamsjäger (1994) verhalten sich Dienstalter und Burnout direkt proportional, d.h. mit zunehmendem Dienstalter steigt der Burnout-Koeffizient in allen Burnoutwerten (Emotionale Erschöpfung, Depersonalisation, Reduziertes Wirksamkeitserleben) linear an.

## **2.7 Zur beruflichen Situation der Richter/innen**

### **2.7.1 Richter verschiedener Sparten**

Der Inhalt des Kapitels 1.7.1 stammt aus der Homepage der Österreichischen Richtervereinigung (Österreichische Richtervereinigung, 2005) und wird unverändert wiedergegeben.

#### *Der Strafrichter:*

Der Strafrichter ermittelt als Untersuchungsrichter oder entscheidet in der Hauptverhandlung über die Anklagen des Staatsanwaltes oder des Privatanklägers. Nach dem Grundsatz der materiellen Wahrheitsforschung muss er alle Umstände erheben und berücksichtigen, die für und gegen den Angeklagten sprechen. In der Tätigkeit des Strafrichters manifestiert sich die Hoheitsgewalt des Staates am deutlichsten. Die Strafe ist unter anderem auch Vergeltung für den Verstoß gegen die gesellschaftliche Ordnung. Der Strafrichter ist zu wesentlichen Eingriffen in das Freiheitsrecht des Einzelnen befugt. Er entscheidet oft über hohe Freiheitsstrafen und ist dabei an das Gesetz und sein Gewissen gebunden.

#### *Der Zivilrichter:*

Er entscheidet über einen privatrechtlichen Anspruch, den ein Kläger gegen einen Beklagten geltend macht. Anders als vor dem Strafrichter stehen vor dem Zivilrichter zwei „gleichrangige“ Prozessparteien, von denen jede behauptet, einen bestimmten Anspruch zu haben. Ob es um Geld, Mietverträge, Baumängel, Reparaturkosten, Verkehrsunfälle etc. geht, grundsätzlich ist der Zivilrichter aufgerufen, zwischen den speziellen Parteien seines Verfahren Recht zu sprechen. Dabei wird von den Parteien der Umfang des Prozesses bestimmt. An ihnen liegt es, was alles zum Thema ihres Prozesses gemacht wird. Der Zivilrichter versucht zwischen den Parteien eine Einigung (Vergleich) herbeizuführen. Gelingt dies nicht, entscheidet er nach Beweisaufnahme durch Urteil, wobei der Klage stattgegeben oder sie abgewiesen werden kann oder jede dazwischen liegende Lösung des Falles möglich ist.

### **2.7.2 Berufsbild des Richters**

Im Berufsbild des Richters (Universität Wien, rechtswissenschaftliche Fakultät, juristische Linksammlung) sind folgende Anforderungen beschrieben: „Die Stellung des Richters innerhalb der staatlichen Vollziehung ist durch die Unabhängigkeit der Rechtsprechung gekennzeichnet. (...) Diese Unabhängigkeit bedeutet im konkreten Fall eigene und selbständige Entscheidungsfindung auch des jungen, gerade erst ernannten Richters unter persönlicher Verantwortung für seine Tätigkeit. Der Richterberuf erfordert daher neben ausgezeichneten Fachkenntnissen auch Menschen, die verantwortungsbewusst und entscheidungsfreudig sowie in der Lage sind, selbständig zu arbeiten. Ferner sind Sinn für die Realitäten des Lebens, Menschenkenntnis und die Fähigkeit, auch Menschen jeder Herkunft und Bildung zu verstehen und sich diesen verständlich zu machen, notwendig. (...) Nicht unerwähnt soll bleiben, dass die Hauptaufgabe des Richters in der Konfliktlösung und der Verschaffung von Recht liegt. Sein Instrumentarium beschränkt sich nicht nur auf das förmliche Verfahren und die Urteilsfindung. (...) Der Richter hat daher immer, unter Abwägung aller Umstände

und unter Beachtung der Gesetze, die widerstreitenden Interessen der Parteien zu beachten und diese einer gerechten Lösung zuzuführen.“

### **2.7.3 Ergebnisse einer Untersuchung**

In diesem Kapitel soll unter Bezug auf die Studie von Anton Pelinka und Birgitt Haller et al. mit dem Titel „Richterinnen und Richter in Österreich“, die im Februar 2000 fertig gestellt wurde, näher auf den Berufsstand der Richter/innen eingegangen werden.

Die Studie wurde 1999 in den Oberlandesgerichtssprengeln Wien und Innsbruck mittels qualitativer, leitfadenorientierter Interviews mit jeweils zwanzig Richter/innen durchgeführt, die nach den Kriterien Alter, Geschlecht, Tätigkeit an Bezirksgerichten/Gerichtshöfen erster Instanz und Tätigkeit im Zivil- bzw. Strafbereich gestreut wurden (n=55).

#### *Berufsentscheidung und Richterausbildung*

Rund die Hälfte der befragten Richter/innen entschied sich erst während des Gerichtsjahres dafür, den Richterberuf ergreifen zu wollen. Eine solche späte endgültige Berufsentscheidung scheint vor allem bei der jüngeren Generation der Normalfall zu sein: Fast drei Viertel dieser Gruppe gab an, ihr Interesse am Richterberuf sei als Rechtspraktikant/in geweckt worden – manche hatten vorher mit dem Berufsbild des Richters keine konkreten Vorstellungen verbunden.

In der älteren Generation fanden sich deutlich mehr Befragte als bei den Jüngeren, die sich bereits während des Studiums für den Richterberuf entschieden hatten. Und nur wenigen Befragten war schon während der Schulzeit klar gewesen, dass sie Richter/innen werden wollten. Diese Gesprächspartner/innen verbanden mit ihrer Berufswahl fast durchgängig den Wunsch, als Richter/in für Gerechtigkeit eintreten zu wollen (eine Vorstellung, die sie aus heutiger Sicht relativierten).

Als Motive, die für die Wahl des Richterberufes ausschlaggebend waren, wurden insbesondere Selbständigkeit, Unparteilichkeit, Unabhängigkeit, freie Zeiteinteilung und ökonomische Sicherheit genannt. Zwei junge Richterinnen wiesen auch auf die guten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin. Vereinzelt wurde als Hintergrund für die Berufsentscheidung der Wunsch genannt, mit Menschen zu tun haben zu wollen, Verantwortung übernehmen zu wollen, und einmal, dass es dem Betroffenen eine attraktive Herausforderung erschien, als Richter fachlich qualifizierter sein zu müssen als die im Verfahren beteiligten Rechtsanwälte/innen.

Gerade gegen die Anwaltschaft grenzte sich die überwiegende Mehrheit der Befragten deutlich ab. Die meisten konnten sich die Ausübung dieses Berufes nicht vorstellen: wegen der damit verbundenen Abhängigkeit von Klienten/innen, an die man sich anbieten müsse, wegen der geforderten Parteilichkeit bzw. weil man keine fremden Standpunkte gegen die eigene Überzeugung vertreten wolle, wegen der geringeren zeitlichen Flexibilität, aber auch wegen des hohen ökonomischen Risikos.

Mehrfach wurde die *Richterausbildung* auf der fachlichen Ebene kritisiert. Ausschließlich ältere Richter/innen aus dem Westen kritisierten, dass sie in ihrer Ausbildungszeit vornehmlich zum

Schriftföhren herangezogen worden wären und kaum eine darüber hinausgehende Fachausbildung erhalten hätten. Aber auch in Wien und auch in der jüngerer Generation wurde die Fachausbildung kritisiert, z. B. als zu stark fallbezogen und „technisch“, oder auch dahingehend, dass die Rechtspraktikantenkurse eine Fortsetzung des wenig praxisorientierten Lernens an der Universität wären. Einige (ältere wie auch jüngerer) Richter/innen gaben an, dass sie bereits als RiAA nicht mehr in Ausbildung gestanden wären.

Sowohl in der älteren als auch der jüngerer Generation scheint für viele insbesondere der Parteienumgang nicht ausbildungsrelevant gewesen zu sein bzw. es wurde festgestellt, dass – obwohl Seminare zum Thema angeboten wurden – es letztlich doch ein schwieriges „learning by doing“ gewesen wäre. Nur einzelne hatten andere Erfahrungen gemacht mit Richter/innen, die etwa Kommunikationsformen oder das richterliche Rollenverständnis generell oder anlassbezogen zum Thema machten.

Nur einzelne der Befragten äußerten sich deutlich positiv über ihre Ausbildung: Sie hatten fachlich gute, engagierte Richter/innen erlebt, die sich ihnen gegenüber kollegial verhielten. Kritik an der universitären Ausbildung wurde von älteren wie jüngerer Befragten geäußert, dabei wurde zu geringes Fachwissen ebenso wie fehlender Praxisbezug bei den Studienabgänger/innen konstatiert.

Für fast alle Befragten war die soziale Kompetenz von Richter/innen ein zentraler, bei der Ausbildung bzw. bei der Beurteilung der Eignung zum Richterberuf zu berücksichtigender Punkt. Die meisten betonten, dass Richter/innen lernen müssten, mit den unterschiedlichsten Menschen in den unterschiedlichsten Lebenssituationen zu reden und sich ihnen verständlich zu machen und dass höfliches und korrektes Verhalten gegenüber den Parteien erwartet werde.

### *Richterernennung, Berufsansforderungen und –belastungen*

Das Durchschnittsalter bei der Ernennung beträgt bei den Richter/innen, die eine ungebrochene Ausbildungslaufbahn verfolgten, rund 28,6 Jahre.

Einzelne der Befragten begannen als *Straf-* oder *Zivilrichter/innen* und sind bislang ausschließlich in diesem Bereich verblieben, die Mehrzahl dagegen hat Erfahrungen in beiden Sparten.

Gefragt nach der Präferenz für eine der beiden Sparten, vertraten die *Strafrichter/innen* die Ansicht, dass dieser Bereich interessanter und abwechslungsreicher wäre, lebendiger als das Zivilrecht, auch weil sich dabei alles um Menschen drehe. Während einige Strafrichter/innen eher lapidar meinten, „man muss halt strafen“, empfanden andere ihre Tätigkeit als belastend und meinten, dass sie daher ausschließlich auf der Ebene des Bezirksgerichtes tätig sein wollten, wo die Strafandrohungen deutlich geringer wären bzw. kaum Freiheitsstrafen verhängt würden und der Aspekt der Hilfestellung gegenüber der Strafe im Vordergrund stünde. Während manche dies zurückwiesen, sprachen andere die Gefahr an, aufgrund von Routine und Abstumpfung mit der Zeit „abgehobener“ oder immer schärfer zu werden.

*Zivilrichter/innen* sehen im Zivilbereich eine „höhere Kultur der Rechtssprechung“. Sie empfinden es nicht als „angenehm“, strafen zu müssen, wollen sich dieser für sie belastenden Tätigkeit nicht aussetzen oder wollen „keinen Umgang mit Gaunern“, keine Auseinandersetzung mit dem „Bösen und Niedrigen“. Dass sie sich dadurch einer höheren emotionalen Belastung entziehen wollten, wurde

zurückgewiesen: Auch im Zivilrecht wären manche Entscheidungen belastend, weil existenzgefährdend. Einige Zivilrichter/innen zogen grundsätzlich die Sinnhaftigkeit von Strafen in Zweifel und distanzieren sich vom staatlichen Strafanspruch.

Die Mehrheit der Befragten meinte, dass Strafrichter/innen von ihren Kolleg/innen tendenziell abgewertet, herablassend behandelt und gleichsam als Richter/innen 2. Klasse angesehen würden. Nur einzelne Zivilrichter/innen bestritten diese Aussage nachdrücklich.

In einigen Interviews wurden die besonderen Anforderungen sowie das Renommee der *Außerstreit-* und *Familienrichter/innen* thematisiert. Dazu wurde mehrfach geäußert, dass dieser Bereich nicht als „juristisch hochwertig“ angesehen werde, wobei die hier tätigen Richter/innen teilweise selbst meinten, man würde statt juristischer Kenntnisse vielfach eher eine psychologische Ausbildung benötigen. Andere waren der Ansicht, dass der Außerstreitbereich vor allem durch eine bestimmte Art der Kommunikation gekennzeichnet wäre, die nicht allen Richter/innen entspreche. Einhellig wurde festgestellt, dass es sich dabei um eine emotional sehr belastende, teilweise auch frustrierende Tätigkeit handle, die viel Engagement erfordere. Ähnlich wie im Strafrecht wurde auch für diesen Bereich angesprochen, dass manche Familienrichter/innen aufgrund der Belastung einen Hang zum Zynismus entwickeln würden.

In einigen Interviews wurde das Problem des *Burnout* im Richterberuf thematisiert, wobei dieser Begriff von allen als Schlagwort verwendet und nicht präzisiert wurde. Generell wird darunter im Bereich der Humandienstleistungen das rasche „Ausbrennen“ aufgrund eines konstant hohen emotionalen Engagements gegenüber Klient/innen, das nicht durch begleitende Unterstützungsmaßnahmen kompensiert wird, verstanden. Von den Befragten wurde mehrfach hingewiesen, dass dieses Phänomen durchaus zahlenmäßig relevant wäre und nicht nur spezifische Sparten betreffe, sondern den ganzen Berufsstand. Es wurde als Effekt des Älterwerdens oder auch der Arbeitsüberlastung interpretiert. Die häufigsten Reaktionsweisen wären Alkoholismus bzw. Rückzug und Apathie. Einzelne Befragte wiesen darauf hin, dass die Justizverwaltung durch eine Änderung der Geschäftsverteilung (auch gegen den Willen des/der Betroffenen) Hilfestellung beim Burnout-Syndrom leisten könnte, diese Änderungsmöglichkeit aber von den Betroffenen selbst kaum genutzt werde.

Auch eine andere Möglichkeit, dem Burnout entgegenzuwirken, nämlich durch Supervision, wird kaum genutzt: Nur rund 10 Prozent der Befragten haben selbst damit bereits Erfahrungen gemacht, unter ihnen waren vor allem Vertreter/innen der jüngeren Generation und deutlich mehr Wiener/innen als Westösterreicher/innen. Die Supervisions-Erfahrenen hatten ausschließlich Angebote der Justizverwaltung genutzt, niemand hatte sich selbst privat Supervision organisiert.

Die meisten hielten Supervision für sinnvoll, manche waren der Ansicht, dass ein solches Angebot insbesondere für Berufsanfänger/innen nutzbringend wäre. Von denjenigen Richter/innen, die bereits selbst Erfahrung mit einer Supervisionsgruppe gemacht hatten, äußerte sich nur eine negativ. Auch bei den Befragten ohne Erfahrungen klang nur vereinzelt deutliche Ablehnung an (bei älteren wie bei jüngeren) bzw. wussten manche mit dem Begriff Supervision nichts anzufangen. Supervision wurde in erster Linie mit dem Argument zurückgewiesen, dass man sich durch die Arbeit nicht belastet fühle bzw. Belastungen gut verarbeiten könne oder einmal damit, dass die Befürwortung bedeuten würde, dass man im Beruf überfordert wäre.

Im Bereich der Justizverwaltung gibt es deutlich unterschiedliche Haltungen gegenüber Supervision. Einerseits wurde betont, dass Richter/innen ohne externe Hilfestellung in der Lage sein müssten, Rollendistanz herzustellen bzw. „wenn man ein gescheiter Mensch ist und Lebenserfahrung hat, brauche man keine Supervision“. Andere wiesen solche Aussagen zurück und meinten, dass auch Richter/innen Hilfestellungen annehmen dürften und sollten, bzw. sahen Supervision sogar als wichtig für die Psychohygiene des Berufsstandes an.

Da die meisten anscheinend doch daran interessiert sind, Feedback einzuholen oder sich mit jemandem auszutauschen, ziehen sie dafür entweder Kollegen/innen oder Rechtspraktikanten/innen und RiAAs heran, wobei im Vordergrund dieser Gespräche oft Fachfragen stehen, emotionale Belastungen bleiben eher ausgespart. Manchmal wird Belastendes auch bei gerichtsfremden Personen, Beziehungspartner/innen oder Freunde/innen „abgeladen“. An einigen Gerichten gibt es auch informelle Treffen aller Richter/innen in bestimmten Zeitabständen, etwa einmal pro Monat.

## **2.8 Maßnahmen gegen Burnout**

Strategien zur Verhinderung und Bewältigung von Burnout werden in Abhängigkeit von verschiedenen theoretischen Perspektiven zur Erklärung von Entstehung und Aufrechterhaltung von Burnout naturgemäß ganz unterschiedlich ausfallen. Enzmann & Kleiber (1989) führen eine Zusammenstellung der meist durchgeführten Interventionsformen nach Smith & Nelson (1983) an. Darin sind aufgelistet: Verbesserung der Arbeitsbedingungen, soziale Unterstützung in der Arbeit, On-the-job Training, Selbsterfahrung, Körpertraining, realistische Ziele setzen, Urlaub, Hobbies, Weiterbildung, Arbeitspausen, soziale Unterstützung in der Familie, Workshops/Seminare, Stellenwechsel, Lohnerhöhung, es leicht nehmen (Humor), Meditation/Yoga.

Die fast durchgängige Orientierung an individuumszentrierten, personenbezogenen „Bewältigungsstrategien“ verführen laut Enzmann & Kleiber (1989) dazu, die sozialgesellschaftlichen Co-Determinanten des Burnout zu übersehen, die dazu beitragen (können), Burnout als individuelle Störung oder Krankheit zu betrachten. Hervorzuheben wären jedoch auch solche Maßnahmen von psychosozialen Einrichtungen und Organisationen, die auf die Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen der Arbeit abzielen.

Als wichtige Maßnahmen zur Burnout-Prävention betrachten Enzmann & Kleiber (1989) den Abbau von Zeitdruck, Teilung von Verantwortung in Teams und die Festlegung realistischer und klarer Ziele. Teambesprechungen, eine Organisierung der Arbeit, die Zeit und Möglichkeiten zur Reflexion und zum gegenseitigen Austausch vorsieht und die Teammitglieder als „Quelle sozialer Unterstützung“ erlebbar macht, dürfte von großem Nutzen sein.

Nach **Pines** et al. (2000) führen stresshafte Situationen zu Burnout und Überdruß (siehe Kapitel 2.4.2), positive Umweltbedingungen können Burnout entgegenwirken. In einer Umgebung, die die Menschen zum Lernen anregt oder ihnen das Gefühl gibt, dass ihre Arbeit sinnvoll ist, sinkt die Wahrscheinlichkeit des Ausbrennens, die Wahrscheinlichkeit persönlichen Wachstums dagegen steigt. Die Autoren haben sechs Umweltvariablen in ihren Untersuchungen identifiziert: Lernen, Sinn und Bedeutung, Erfolg und Leistung, Vielfältigkeit, Flow-Erlebnisse (Ineinanderfließen von Handlung und Bewusstsein, glückliche Augenblicke im Leben) und Selbstverwirklichung.

**Burisch** (1994) empfiehlt als Ausgangspunkt aller Interventionen eine gründliche Analyse der Situation:

- Welche Umweltbedingungen sind die ausschlaggebenden?
- Welche Bedürfnisse und Ziele des Individuums werden frustriert?
- Welche Fähigkeiten sind unterentwickelt?
- Welche normativen Vorstellungen sind eventuell unrealistisch?
- Welche Glaubenssätze und Denkmuster sind dysfunktional?
- Welche Informationen fehlen?
- Wo lässt sich mit dem besten Aufwand/Nutzen-Verhältnis etwas zum Besseren wenden, ein Stück Autonomie wiedergewinnen?

Für eine Früherkennung beginnender Burnout-Prozesse hält Burisch (1994) es für günstig, an möglichst vielen Arbeitsstätten Gesprächskreise und Selbsthilfegruppen zu installieren, der Anstoß dafür sollte am besten von Einzelnen kommen, aber auch von Berufsverbänden. Arbeitgeber sollten die nötigen Ressourcen unbürokratisch bereitstellen. In allen Berufen, deren Image durch einseitiges „Geben“ geprägt ist – und das sind mehr als die klassischen „helfenden“ Berufe – müsste Zugang zu Supervision geschaffen werden.

### **2.8.1 Supervision**

Supervision ist nach Gotthardt-Lorenz & Schüers (1997, zitiert nach Dvorak & Reichel, 1998) ein Instrument zur qualifizierten Bewältigung beruflicher Fragestellungen. Es werden Themen, Probleme, Konflikte, Konzept- und Perspektivenfindung bearbeitet, die sich im Zusammenhang mit verschiedenen Aufgaben und Arbeitsfeldern ergeben.

Supervision ist eine Methode der Selbstreflexion, welche mehrere Analyseebenen einbezieht und durch verschiedene Interventionsstrategien ermöglicht wird. Gegenstand von Supervision ist die Reflexion der für professionelle Zusammenhänge relevanten Arbeitsbeziehungen und Arbeitsprozesse. Diese werden auf dem Hintergrund der Struktur und Dynamik der jeweiligen Organisationen untersucht.

Supervision fördert die Weiterentwicklung beruflicher Identität und dient der Professionalisierung beruflicher Tätigkeiten. Methodisches Vorgehen, Betrachtungsweisen und Settings müssen so geschaffen sein, dass sie die Komplexität des Supervisionsgegenstandes erfassen können und eine Entscheidung zur jeweiligen Indikation und Ausrichtung ermöglichen.

„Supervision ist die methodische Reflexion beruflichen Handelns“ (Pritz, 1996, zitiert nach Dvorak & Reichel, 1998).

Zur Frage, ob Arbeitnehmer/innen vom Arbeitgeber zur Supervisionsteilnahme verpflichtet werden können, führen Dvorak & Reichel (1998) aus, dass eine Verpflichtung durch Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag gegeben sein kann. Der Arbeitgeber kann also Mitarbeiter/innen zur Supervision verpflichten. Eine Verpflichtung kann sowohl für Beamte als auch für Angestellte und Arbeiter/innen abgeleitet werden.

Zur Frage, ob Mitarbeiter/innen ein Recht auf Supervision haben bzw. ob der Dienstgeber dafür sorgen muss, erläutern Dvorak & Reichel (1998), dass ein generelles Recht auf Supervision für alle Mitarbeiter/innen im psychosozialen Bereich aus keiner Rechtsquelle abgeleitet werden kann. Allerdings sind in einzelnen Rechtsquellen (Gesetze, Verordnungen, Erlässe, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, Einzelarbeitsverträge) Bestimmungen über das Recht auf Supervision enthalten.

Grundsätzlich wird zwischen Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision unterschieden. **Schreyögg** (1992) erläutert dazu:

#### *Einzel-supervision:*

Der Supervisor wird selbst ausgewählt und genießt in der Regel einen persönlichen und fachlichen Vertrauensvorschuss beim Supervisanden. Es werden Themen mit intimen persönlichen Anteilen wie auch organisatorische Probleme vorgetragen. Bei der Einzel-supervision ergibt sich mit großer Wahrscheinlichkeit schnell große Vertrautheit und sie basiert nur auf einer lockeren Vertragsbeziehung, die von beiden Seiten leicht gelöst werden kann. Dadurch ist sie institutionell weniger gestützt. Die Inhalte von Supervision können sich leichter als bei anderen Supervisionskonstellationen auf die personale Ebene des Supervisanden verlagern.

#### *Gruppensupervision:*

Es handelt sich um ein Setting, bei denen die Teilnehmer/innen (= Supervisanden) in unterschiedlichen institutionalisierten Sozialsystemen oder Abteilungen solcher Systeme tätig sind. Mit dem jeweiligen institutionellen Kontext, in dem Gruppensupervision steht, gehen auch unterschiedliche informelle Beziehungsformen zwischen den Supervisanden einher. Die Supervisanden sind sich zu Beginn entweder völlig fremd, kennen sich vom „Hörensagen“, bilden vielleicht schon vor Beginn der Supervision ein gruppaes System oder begegnen sich gelegentlich sogar in „dienstlichen Rollen“. Diese Besonderheiten bestimmen die Bereitschaft der Supervisanden, sich untereinander zu vertrauen, mit. Darüber hinaus sind die Beziehungen zum Supervisor wie auch die Beziehungen der Supervisanden untereinander durch den Gruppenprozess und spezifische innergruppaes Interaktionen bestimmt, die sich in den Supervisionssitzungen ergeben. Die besondere Bedeutung solcher Settings besteht darin, dass der Supervisand seine berufliche Arbeit mit Praktikern verhandeln kann, zu denen er in keinem unmittelbaren kollegialen Bezug steht.

#### *Teamsupervision:*

Als Teamsupervision versteht man ein Setting, bei dem ein „Team“ supervidiert wird. Als „Team“ wird eine kooperierende Arbeitsgruppe bezeichnet, d. h. ein organisatorisches System oder Teilsystem, das zum Zweck gemeinsamer Aufgabenerfüllung eine formale Binnenstruktur aufweist. Das Team repräsentiert auch in der Supervision den gemeinsamen Arbeitsplatz der Supervisanden. Sie haben einen gemeinsamen Anstellungsträger, gemeinsame Vorgesetzte, sie sind an einem gemeinsamen Organisationsziel orientiert und in manchen Fällen sogar mit denselben Klienten konfrontiert. Der Supervisor ist als „externer Berater“ von vorgesetzten Instanzen beauftragt, deren Leistungsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern. Ihm kommt keinerlei Kontrollfunktion zu, er hat nur in einer Weise zu fördern, die dem Organisationsziel entspricht. Die besondere Bedeutung dieses

Settings besteht darin, dass die Supervisanden Themen gemeinsamen Interesses mit einem „Systemfremden“ verhandeln können.

Unabhängig von spezifischen Besonderheiten einer jeweiligen Organisation lässt sich behaupten, dass jede organisationsgebundene Supervision bei den Supervisanden ein höheres Angstpotential in den Beziehungen evoziert als andere Supervisionsformen. Dies lässt sich begründen:

- in der Angst vor der „Kontrollmacht“ vorgesetzter Instanzen und deren „Agenten“
- in der Angst vor Bloßstellung angesichts der Kollegen und Vorgesetzten und
- in der Angst vor Arbeitsproblemen nach Offenlegen von Konflikten

### **2.8.2 Humor und Burnout**

Goltz (2002) setzt sich ausführlich mit den Einflussfaktoren von Humor auf Burnout auseinander und beschreibt u. a. individuenbezogene Wirkungen von Humor. Eine humorvolle Sichtweise gilt als Möglichkeit, sich von akut belastenden Situationen distanzieren zu können. Humor erlaubt Personen, Fehler zu machen und Humor hilft, Situationen umzudeuten. Humor unterstützt die Fertigkeiten, Dinge von unterschiedlichen Perspektiven betrachten zu können und Humor reduziert negative Emotionen, die als Reaktion auf einen Stressor ausgelöst werden. Eine Gegenüberstellung von konträren physischen Auswirkungen von Humor und Burnout verdeutlicht gesundheitsfördernde Aspekte von Humor.

Goltz zitiert Talbot & Lumden (2000), die den Einfluss von Humor auf die drei Dimensionen des Burnout in einer Befragung von 284 Ausbilder/innen von Krankenschwestern erforschten. Das Ergebnis zeigt einen signifikanten Zusammenhang zwischen Humor und Depersonalisation sowie persönlicher Leistungsfähigkeit. Personen mit hoch ausgeprägtem Sinn für Humor zeigen geringere Anzeichen von Depersonalisation und höhere Leistungsfähigkeit. Keine Verbindung ist zwischen dem Einsatz von Humor als Coping Strategie und emotionaler Erschöpfung zu erkennen.

Neben den individuenbezogenen werden auch interaktionsbezogene Wirkungen angeführt. In diesem Zusammenhang wird Humor als Hilfe bei Konflikten und als Werkzeug der Kommunikation beschrieben. Humor soll zu einer symmetrischen Kommunikation verhelfen, das Gesprächsklima entspannen und die Kommunikation offener und gleichwertiger machen. Ebenso beeinflusst Humor das Arbeitsklima. Der Einfluss von Humor auf das soziale Klima ermöglicht eine Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens, in der Einzelne keine Angst vor Fehlern zu haben brauchen.

Goltz betrachtet Humor keineswegs als Allheilmittel, aber in Verbindung mit anderen Strategien kann Humor eine hilfreiche Möglichkeit zur Entschärfung von Burnout darstellen.

### **3 METHODISCHER TEIL**

In diesem Kapitel wird die methodische Vorgehensweise der durchgeführten Untersuchung erläutert. Nach den Angaben zur Erhebung folgt die Beschreibung der Stichprobe und der Instrumentarien.

Die vorliegende Untersuchung wurde im Rahmen des MSc-Lehrganges für komplementäre, psychosoziale und integrative Gesundheitswissenschaften am interuniversitären Kolleg Graz/Schloss Seggau über 6 Semester durchgeführt.

#### **3.1 Vorarbeiten**

Die Vorarbeiten begannen im Sommer 2004 mit ersten Überlegungen zur Auswahl einer Berufsgruppe für die Erhebung des Burnout-Syndroms. In einem nächsten Schritt wurde das Konzept erstellt, in welchem diverse Grundpfeiler der Arbeit festgelegt wurden: Ziel der Arbeit, Grundfragen zur Auswahl eines geeigneten Instrumentariums und Ausblick auf die theoretische Einbettung des Themas.

Im Herbst 2004 wurden Recherchearbeiten zur ausgewählten Fragestellung und zur Beschaffung des ausgewählten Instrumentariums durchgeführt. Als Stichprobe wurde die Berufsgruppe der Richterinnen und Richter in Niederösterreich ausgewählt und persönliche Kontakte zu leitenden Persönlichkeiten hergestellt, um positive Unterstützung für die Durchführung der Untersuchung zu bekommen.

Anfang November wurde der Fragebogen für die ausgewählte Berufsgruppe adaptiert, ein Begleitschreiben formuliert und um ein weiteres Begleitschreiben einer Vertreterin der Österreichischen Richterschaft ersucht (Anhang I).

#### **3.2 Fragestellung**

Durch die vorliegende Studie soll mittels einer anonymen Fragebogenerhebung durch Selbsteinschätzung das Phänomen Burnout am Arbeitsplatz der Richterinnen und Richter in Niederösterreich erhoben werden, indem die Häufigkeit des Auftretens der Symptome bestimmt wird.

Als weiteren Aspekt versucht die Untersuchung zu klären, wie etabliert Supervision in der Berufsgruppe der Richterinnen und Richter in Niederösterreich ist und ob sich Supervision positiv auf Burnout auswirkt.

Konkret ergeben sich daraus folgende Fragen:

1. Wie ausgeprägt ist das Burnout-Syndrom bei den Richterinnen und Richtern in Niederösterreich?
  - a) Wie etabliert ist Supervision in der Berufsgruppe der Richterinnen und Richter in Niederösterreich?
  - b) Wirkt sich Supervision positiv auf Burnout aus?

Von diesen Fragestellungen wurden die Arbeitshypothesen abgeleitet, dass

1. Richterinnen und Richter bei der Ausübung ihres Berufes andauernden Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind, die zu emotionaler Erschöpfung, zu einer distanzierteren Haltung gegenüber der Arbeit und den Parteien und zu reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit führen;
  - a) Supervision als Mittel professioneller Unterstützung nicht ausreichend in Anspruch genommen wird;
  - b) die Inanspruchnahme von Supervision sich positiv auf die Ausprägung von Burnout auswirkt;

### **3.3 Die Stichprobe**

#### **3.3.1 Gewinnung der Stichprobe**

Die Adressen aller Richterinnen und Richter in Niederösterreich wurden dem österreichischen Amtskalender 2004 entnommen.

Die Daten wurden ausschließlich postalisch erhoben. Am 8. November 2004 konnten die Kuverts mit dem Erhebungsmaterial an alle 227 Richterinnen und Richter in ganz Niederösterreich versandt werden. Sie hatten laut Begleitschreiben 12 Tage Zeit, um die Fragebögen zu beantworten. Der Rücklauf erstreckte sich jedoch auf einen Monat.

#### **3.3.2 Angaben zur Stichprobe**

Von den 227 versandten Fragebögen wurden 110 zurückgesandt, das sind 48,45%, davon langten 3 erst nach der Auswertung der Daten ein. Es konnte also mit einer Stichprobe von 107 Personen gearbeitet werden, was 47,1% der versandten Fragebögen entspricht. Damit wurde die angenommene Rücklaufquote weit übertroffen.

Die Geschlechterverteilung der Stichprobe ist sehr ausgewogen; 53 Frauen (49,5%) und 54 Männer (50,5%) schickten die Fragebögen zurück. Das Alter der Stichprobe liegt zwischen 28 und 62 Jahren (Mittelwert = 41,68 Jahre), 5 Personen machten keine Angaben zu ihrem Lebensalter. 71% der Personen sind verheiratet bzw. leben in einer festen Beziehung, 22,4% sind ledig und 5,6% geschieden.

Die durchschnittliche Berufserfahrung liegt bei 12,89 Jahren, wobei 25 Richter/innen oder 23,4% über 20 Jahre Berufserfahrung angeben. Das durchschnittliche Arbeitspensum der der Befragung vorangegangenen Woche liegt bei 42,6 Stunden, 34 Richter/innen oder 31,8% geben eine Wochenarbeitszeit von über 45 Stunden an. 34 Richter/innen oder 31,8% verfügen über keine Zeit für Freizeitgestaltung/Hobbies/Entspannung, Supervision wurde in der Vergangenheit von 12 Richter/innen oder 11,2% in Anspruch genommen. Die Inanspruchnahme von Supervision zur Zeit der Befragung liegt mit 5 Richter/innen oder 4,7% noch niedriger.

### 3.4 Das Messinstrument

Das verwendete Instrument besteht aus 2 Teilen:

1. Personalienblatt mit
  - Angaben zur Person
  - Fragen zur beruflichen Situation
  - Fragen zu Supervision
2. MBI-D: adaptiert nach Büssing, A. † & Perrar, K.-M. (1992)

MBI-GS nach Schaufeli, W. B., Leiter M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996),  
deutsche Übersetzung: Büssing, A. & Glaser, J. (1998)

#### 3.4.1 Personalienblatt (Anhang II)

##### *Angaben zur Person*

Das Personalienblatt enthielt Fragen zur folgenden demographischen Variablen:  
Geschlecht, Alter, Familienstand und Anzahl der Kinder;

##### *Angaben zur beruflichen Situation*

Die Erhebungen zur beruflichen Situation enthielten Fragen über den Tätigkeitsbereich, Berufserfahrung und Arbeitspensum der vorangegangenen Arbeitswoche; des Weiteren wurde gefragt, ob Zeit für Freizeitaktivitäten/Hobbies/Entspannung zur Verfügung steht und in welchem Ausmaß.

##### *Angaben über die Inanspruchnahme von Supervision/anderer professioneller Unterstützung*

Die Erhebungen zu Supervision enthielten Fragen über die Inanspruchnahme von Supervision in der Vergangenheit und in der Gegenwart, über die Inanspruchnahme anderer professioneller Unterstützung in der Vergangenheit und in der Gegenwart und über das Angebot von Supervision durch den Dienstgeber;

#### 3.4.2 Der Fragebogen

Für die Messung von Burnout haben sich nach Büssing & Perrar (1992) bis heute zwei Instrumente durchsetzen können. Dies ist zum einen das Tedium Measure (TM) von Pines et al. (1983) und zum anderen das Maslach Burnout Inventory (MBI) von Maslach und Jackson (1981, 1986). Diese beiden Instrumente werden zunehmend auch im deutschsprachigen Raum zur Erfassung von Burnout eingesetzt (Büssing & Perrar, 1989, 1991; Burisch, 1994; Enzmann & Kleiber, 1989).

Für die vorliegende Studie wurde das Maslach Burnout Inventory (MBI) von Maslach & Jackson (1981, 1986) in seiner deutschen Version als MBI-D von Büssing & Perrar (1992) in einer revidierten Fassung eingesetzt.

Um die Entwicklung der unterschiedlichen Versionen des Fragebogens zu dokumentieren, wird in den nachfolgenden Kapiteln sowohl auf die Originalfassung des MBI als auch auf die deutsche Fassung nach Büssing & Perrar (1992) eingegangen.

#### *3.4.2.1 Die Originalfassung des Maslach Burnout Inventory (MBI)*

Für Maslach & Jackson setzt sich Burnout aus den Aspekten emotionale Erschöpfung, (reduzierte) persönliche Leistungsfähigkeit und Depersonalisierung zusammen. Mit entsprechend drei Skalen misst das Instrument über 22 Items je mit einem Häufigkeits- und Intensitätswert diese drei Aspekte (mit einer ursprünglich mitverwendeten, optionalen Skala „Involviertheit“). Die Antworten werden auf einer 7-stufigen Likertskala getrennt nach Häufigkeit und Intensität erfasst. In der neuesten Auflage des MBI wird die Intensitätsskala jedoch nicht mehr verwendet.

Maslach & Jackson betonen, dass die drei (vier) Dimensionen verschiedene Aspekte des Burnout erfassen, also nicht zu einem Wert zusammengefasst werden sollten, und dass die Dimension „persönliche Leistungsfähigkeit“ unabhängig ist, d.h. nicht umgepolt nicht einfach als das Gegenteil von emotionaler Erschöpfung und Depersonalisierung betrachtet werden kann. Durch Drittelung der Verteilung wurden Normen für niedriges, mittleres und hohes Burnout gebildet (aus Enzmann & Kleiber, 1989).

Nach Büssing & Perrar (1992) wurde das Maslach Burnout Inventory (MBI) von Maslach & Jackson (1981) in einer Vorstudie an 605 Personen (Polizisten, Lehrer, Krankenpflegepersonal, Sozialarbeiter, Psychologen, Rechtsanwälte, Ärzte etc.) und in einer Hauptstudie an 420 Personen der genannten unterschiedlichen Berufe anhand der Konstruktionsprinzipien der klassischen Testtheorie (z.B. Lienert, 1969; Lord & Novick, 1968) entwickelt. Mittels einer Faktorenanalyse nach dem Hauptkomponentenprinzip resultierte eine Vier-Faktoren-Lösung der 25 verbliebenen Items. Die Analysen wurden getrennt für eine Häufigkeits- und eine Intensitätsantwortskala durchgeführt. Von den vier Faktoren wiesen drei Faktoren Eigenwerte größer 1 auf, der vierte Faktor erzielte einen Eigenwert kleiner 1. Die Items, die auf diesem vierten Faktor eine hohe Ladung aufwiesen, wurden daher von Maslach & Jackson (1981) als so genannte optionale Items in das MBI aufgenommen.

Den drei ersten Faktoren mit ausreichenden Eigenwerten entsprach die Beschreibung des Burnout-Syndroms anhand von: Emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation sowie Persönlicher Erfüllung und Leistung. Der vierte, optionale Faktor wurde mit dem Begriff Betroffenheit beschrieben. In einer Reihe von Untersuchungen konnte diese Faktorenstruktur des MBI mehr oder weniger bestätigt werden.

Eine Untersuchung von Wegner und Wein (2002) bei Angehörigen sog. helfender Berufe wie Lehrkräften und Ärzten (n=1696) sowie im Richterberuf und bei Architekten (n=3879) dokumentiert, dass sich das MBI als ein über die Berufsgruppen hinweg stabiles Verfahren zur Erfassung von beruflichen Beanspruchungen im Rahmen der Burnout-Forschung erweist.

### 3.4.2.2 Deutsche Fassung des Maslach Burnout Inventory(MBI-D) - revidierte Fassung

Die englische Originalversion des MBI wurde von Prof. A. Büssing† und Dr. K.-M. Perrar (1992) adaptiert und übersetzt. Ihren Ausführungen zufolge lehnt sich die deutsche Fassung (MBI-D) eng an die von Maslach & Jackson (1981) vorgegebenen Item-Inhalte sowie an ihre Skalierung an und erfasst entsprechend der Burnout-Konzeptualisierung des MBI anhand von 25 Items die vier hypothetischen Konstrukte: (1) Emotionale Erschöpfung, (2) Persönliche Erfüllung und Leistung, (3) Depersonalisation und (4) Betroffenheit, wobei die Betroffenheit ebenso wie bei Maslach & Jackson (1981) von vornherein als optionale Burnout-Skala behandelt wurde. Durchgängig wurde für den neutralen Begriff „recipient“ im MBI der spezifische Begriff „Patient“ verwendet, da die Untersuchungen der Autoren bislang im Pflegebereich durchgeführt wurden.

Die deutsche Fassung des MBI-D umfasst mit der emotionalen Erschöpfung einerseits eine Facette psychischen Stresses und andererseits mit den beiden anderen Subskalen Persönliche Erfüllung und Depersonalisation mehr oder weniger eigenständige Skalen im Verhältnis zum psychischen Stress. Burnout erscheint demnach auf der einen Seite mehr als psychischer Stress, im Sinne eines stärkeren und weitreichenderen Syndroms, und stellt sich auf der anderen Seite in Teilen auch qualitativ andersartig als dieser dar. Denn mit der persönlichen Erfüllung oder der Depersonalisation werden nicht nur Beanspruchungen als psychische Folgen von Belastung thematisiert, sondern es werden – wenn auch in komprimierter und vereinfachter Form – mit diesen beiden Skalen Zusammenhänge zwischen den persönlichen Motiven der Befragten und den Zielen sowie Bedingungen der Arbeit angesprochen. Diese differenzielle Bedeutung wie auch die relative Eigenständigkeit der Subskalen des MBI-D drückt sich empirisch in ihrer geringen bis moderaten Interkorrelation aus.

Es wurden Itemkennwerte, Faktorenstruktur, Reliabilität in Form der internen Konsistenz und die Konstruktvalidität untersucht. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse bestätigen das Konstrukt Persönliche Erfüllung in vollem Umfang, die Konstrukte Emotionale Erschöpfung und Depersonalisation mit erheblichen Einschränkungen, während- wie schon beim MBI- ein eigenständiger Faktor Betroffenheit nicht bestimmbar ist. Die internen Konsistenzen erreichen für die Skalen Emotionale Erschöpfung und Persönliche Erfüllung ausreichend hohe Werte, während die Werte für die Skalen Depersonalisation und Betroffenheit nicht ausreichend sind.

Neben dem theoretischen Grundkonzept und den Iteminhalten wurden auch wesentliche formal-methodische Charakteristika in die deutschsprachige Fassung des MBI übernommen. Dazu gehören:

- Die Items werden als Aussagen formuliert, zu denen die Befragten den Grad ihrer Zustimmung zum Ausdruck bringen können.
- Aus dem Grad der Zustimmung der Befragten zu den einzelnen Items werden Gesamtwerte für die vier Burnout-Skalen gebildet.
- Das testtheoretische Konstruktionsprinzip orientiert sich an den Richtlinien der klassischen Testtheorie (vgl. z.B. Lienert, 1969; Lord & Novick, 1968).

Neben diesen Gemeinsamkeiten wird von den Autoren auf eine Abweichung des MBI-D vom englischsprachigen Original hingewiesen. Es handelt sich dabei um eine Abweichung in der Antwortskalierung. Im MBI-D werden fünfstufige Antwortskalen eingesetzt, die als Pole die

Aussagen „sehr schwach“ bzw. „sehr selten“ auf der einen Seite und „sehr stark“ bzw. „sehr oft“ auf der anderen Seite umfassen. Eingangs wird darüber hinaus zu jedem Item die Frage gestellt, ob das in dem Item beschriebene Gefühl bzw. die beschriebene Situation überhaupt auftreten.

Im MBI von Maslach & Jackson (1981) kommen demgegenüber eine sechsstufige Häufigkeits- bzw. eine siebenstufige Intensitätsantwortskala zum Einsatz. Getrennt davon wird im MBI ebenfalls die Frage gestellt, ob das in der jeweiligen Aussage angesprochene Gefühl oder die angesprochene Einstellung überhaupt auftreten. Der Antwortkategorie „never“ wird von Maslach & Jackson (1981) der Wert Null zugeordnet, so dass sich letztlich ein Range von 0 bis 6 bzw. von 0 bis 7 ergibt.

In der Fassung von Büssing & Perrar (1992) wird ein Range von 1 (das/die beschriebene Gefühl/Situation treten überhaupt nicht auf) bis 6 (das/die beschriebene Gefühl/Situation treten sehr oft auf). Diese veränderte Skalierung im MBI-D erschien den Autoren insgesamt transparenter, zuverlässiger und angemessener. Sie entspricht auch Empfehlungen, wie sie zur Konstruktion von Antwortskalen in einschlägigen methodischen Beiträgen gegeben werden (vgl. Rohrman, 1978; Tränkle, 1983).

#### *3.4.2.3 MBI-D und MBI-General Survey (MBI-GS)*

Für vorliegende Untersuchung wurde neben der deutschen Version des MBI-D nach Büssing & Perrar (1992) das MBI-General Survey (GS), Original nach Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson (1996), in deutscher Übersetzung nach Büssing & Glaser (1998), in einer revidierten Fassung eingesetzt.

Beide Fragebogen umfassen sechs Skalen, deren Items jeweils anhand von sechsstufigen Häufigkeitsskalen mit den Polen 1 („nie“) und 6 („sehr oft“) beurteilt werden.

Der MBI-GS ist eine verallgemeinerte Version des MBI und erlaubt interdisziplinäre Untersuchungen. Somit lassen sich auch Berufsgruppen außerhalb von Helfer-Klienten-Beziehungen diagnostizieren. Der MBI-GS besteht aus den drei Komponenten Erschöpfung, Zynismus und berufliche Selbstwirksamkeit, die Paralleldimensionen zu den ursprünglichen Determinanten von Burnout bilden. Erschöpfung beschreibt dabei eher allgemeines Wohlbefinden, beschränkt sich nicht auf eine Helfer-Klienten-Beziehung und ist nicht auf den emotionalen Anteil eingengt. Zynismus bezeichnet eine indifferente oder distanzierte Einstellung zur Arbeit, Selbstwirksamkeit ähnelt der Ursprungsdimension persönliche Erfolge sehr stark und bezeichnet berufliche Selbstverwirklichung. Alle drei Komponenten beziehen sich nicht auf Helfer-Klienten-Beziehungen, sondern auf die Einstellung zur Arbeit an sich (Büssing, zitiert nach Schimbäck, 2004).

Da das MBI-GS erst vor wenigen Jahren entwickelt wurde, gibt es nach Haslinger (2002) bisher noch wenige Untersuchungen, in denen es verwendet wurde. Über die Zuverlässigkeit dieses Instrumentes und seine Bewährung in der Forschungspraxis kann daher noch keine Aussage getroffen werden.

Die revidierte Fassung des verwendeten Fragebogens wurde bisher nicht veröffentlicht und von der Technischen Universität München, Lehrstuhl für Psychologie, mit Genehmigung von Dr. Jürgen Glaser für die vorliegende Untersuchung zur Verfügung gestellt. Der gesamte Fragebogen ist im Anhang III abgebildet.

Die 32 Items des Fragebogens, aufgeteilt in 6 Subskalen:

MBI-D:

*1-Emotionale Erschöpfung (9 Items):*

Ich fühle mich durch meine Arbeit frustriert  
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt  
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht  
Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft  
Den ganzen Tag mit meinen Parteien zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend  
Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe  
Der direkte Kontakt mit Parteien bei meiner Arbeit belastet mich zu stark  
Ich habe das Gefühl, dass ich nicht mehr kann  
Ich habe das Gefühl, dass ich an meinem Arbeitsplatz zu hart arbeite

*2-Depersonalisation (5 Items):*

Ich fürchte, dass mich diese Arbeit gefühlsmäßig verhärtet  
Es ist mir eigentlich egal, was aus manchen Parteien wird  
Seitdem ich diese Arbeit ausübe, bin ich gefühlloser im Umgang mit Parteien geworden  
Ich habe ein unbehagliches Gefühl wegen der Art und Weise, wie ich manche Parteien behandelt habe  
Ich glaube, dass ich manche Parteien so behandle, als wären sie unpersönliche Objekte

*3-Persönliche Erfüllung (7 Items):*

Ich habe das Gefühl, dass ich durch meine Arbeit das Leben der Parteien positiv beeinflusse  
Ich fühle mich sehr tatkräftig  
Es ist leicht für mich, eine entspannte Atmosphäre mit meinen Parteien herzustellen  
Es fällt mir leicht, mich in meine Parteien hinzuversetzen  
Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht  
Ich gehe ziemlich gut mit den Problemen meiner Parteien um  
Ich bin sehr guter Stimmung, wenn ich intensiv mit meinen Parteien gearbeitet habe

MBI-GS:

*1-Emotionale Erschöpfung (5 Items):*

Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt  
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht  
Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft  
Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe  
Den ganzen Tag zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend

### *2-Zynismus (5 Items):*

Seit ich bei diesem Gericht arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit  
Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen  
Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden  
Ich bin zynischer geworden darüber, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste  
Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit

### *3-Persönliche Erfüllung (6 Items):*

Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht  
Ich kann die Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen  
Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für diese Gericht leiste  
Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit  
Ich bin guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe  
Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige

Für die vorliegende Untersuchung wurde der Fragebogen abgeändert, indem der Begriff „Patient“ durch den Begriff „Partei“ ersetzt wurde, da diese Bezeichnung der Klientel der gängigen Praxis bei den österreichischen Gerichten entspricht.

### **3.4.3 Die Auswertung**

Nach Abschluss der Fragebogenerhebung wurden sämtliche Daten an einen Statistiker weitergeleitet, der die statistischen Auswertungen insbesondere mittels Varianzanalysen (inklusive Post-Tests nach der Scheffé – sowie Tukey-Prozedur) sowie mittels Frequenz- und Korrelationsanalysen durchführte.

## 4 DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

Im folgenden Kapitel werden die Variablen des Personalienblattes und die Ergebnisse des Fragebogens MBI-D-GS dargestellt.

### 4.1 Ergebnisse zu Burnout

In diesem Abschnitt stehen die Ergebnisse der sechs Burnout-Faktoren: „emotionale Erschöpfung“, „Depersonalisation“ und „persönliche Erfüllung“ bzw. „emotionale Erschöpfung“, „Zynismus“ und „persönliche Erfüllung“ im Mittelpunkt und werden in Hinblick auf die demographischen Variablen Geschlecht, Alter, Familienstand, Kinder, Anzahl der Kinder, sowie die Variablen juristische Tätigkeitsbereiche, Berufserfahrung, Arbeitspensum, Freizeit, Supervision und andere professionelle Unterstützung untersucht.

#### 4.1.1 Skalierung der 32 Einzelitems

MBID1: Emotionale Erschöpfung (Item 5, 7,10, 11, 14, 18, 19, 20, 21)

MBID2: Depersonalisation (Item 1,6,9,15, 17)

MBID3: Persönliche Erfüllung (Item 2,3,4,8,12,13,16)

MBIGS1: Emotionale Erschöpfung (Item 7,10,11,18,22)

MBIGS2: Zynismus (Item 25,26,29,30,31)

MBIGS3: Persönliche Erfüllung (Item 12,23,24,27,28,32)

#### 4.1.2 Bildung von Gruppen bei Variablen

Für die Auswertungen mussten die Variablen Alter, Berufserfahrung, Arbeitspensum und Freizeitstunden in Gruppen zusammengefasst werden.

Bei den Variablen Alter und Berufserfahrung wurden vier annähernd gleichgroße Gruppen gebildet (Trennung an den Perzentilen 25, 50 und 75), bei den Variablen Arbeitspensum und Freizeitstunden drei annähernd gleich große Gruppen (Trennung an den Perzentilen 33.3 und 66.7). Außerdem wurden bei der Anzahl der Kinder alle mit 3 oder mehr Kindern zusammengefasst, da dies insgesamt nur weniger Personen betraf.

		Alter	Beruf seit Jahren	Arbeitspensum	Freizeitstunden
N	Gültig	107	107	107	97
	Fehlend	0	0	0	10
Mittelwert		41,68	12,893	42,57	1,23
Standardabweichung		9,782	9,2265	10,226	1,180
Perzentile	25	35	6,000		
	33,3			40,00	,00
	50	40,00	9,000		
	66,7			45,00	2,00
	75	48,00	20,00		

Tabelle 4.1

### 4.1.3 Überprüfung von Zusammenhängen zwischen den sechs Faktoren mittels Korrelationsanalysen

Die Überprüfung von Zusammenhängen zwischen den sechs Faktoren mittels Korrelationsanalysen zeigt, dass es zwischen allen sechs Faktoren signifikante Korrelationen in etwas unterschiedlicher Stärke und zum Teil unterschiedlichen Richtungen gibt (vgl. Tabelle 4.2). Es zeigt sich, dass jemand mit hohem Wert bei MBI-D1 auch einen eher hohen Wert bei MBI-D2 und einen eher geringen Wert bei MBI-D3 usw. hat.

		MBID1	MBID2	MBID3	MBIGS1	MBIGS2	MBIGS3
MBID1	Korrelation nach Pearson	1	,500(**)	-,374(**)	,965(**)	,705(**)	-,495(**)
	Signifikanz (2-seitig)		,000	,000	,000	,000	,000
MBID2	Korrelation nach Pearson	,500(**)	1	-,450(**)	,443(**)	,672(**)	-,481(**)
	Signifikanz (2-seitig)	,000		,000	,000	,000	,000
MBID3	Korrelation nach Pearson	-,374(**)	-,450(**)	1	-,325(**)	-,489(**)	,699(**)
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000		,001	,000	,000
MBIGS1	Korrelation nach Pearson	,965(**)	,443(**)	-,325(**)	1	,640(**)	-,432(**)
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,001		,000	,000
MBIGS2	Korrelation nach Pearson	,705(**)	,672(**)	-,489(**)	,640(**)	1	-,532(**)
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	,000		,000
MBIGS3	Korrelation nach Pearson	-,495(**)	-,481(**)	,699(**)	-,432(**)	-,532(**)	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	,000	,000	

\*\* die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 4.2

### 4.1.4 Mittelwerte

Über alle Personen hinweg weisen die sechs Faktoren folgende Kennwerte auf:

	Mittelwert	Standardabweichung	N
MBID 1	3,0955	1,13347	107
MBID 2	2,3159	0,83102	107
MBID 3	4,5287	0,63773	107
MBIGS 1	3,3477	1,22439	107
MBIGS 2	2,4299	1,10703	107
MBIGS 3	5,1246	0,571	107

Tabelle 4.3

Die Subskalenmittelwerte der drei Burnout-Faktoren emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und persönliche Erfüllung (vgl. Tabelle 4.3) haben für sich wenig Aussagekraft; sie können nur im Vergleich mit anderen Studien gewichtet werden. Üblicherweise wird laut persönlicher Auskunft von Dr. Jürgen Glaser bei einer sechsstufigen Antwortskala davon ausgegangen, dass Werte von 4.0 und höher als vergleichsweise hoch einzustufen sind; für den deutschsprachigen Raum liegen aber noch keine Normwerte vor.

#### 4.1.5 Überprüfung von Unterschieden in den sechs Faktoren in Abhängigkeit von verschiedenen Variablen

##### 4.1.5.1 Burnout und Geschlecht

Es gibt in einem Faktor einen Unterschied zwischen Frauen und Männern (N=107, 53 Frauen, 54 Männer), nämlich in MBI-GS2-Zynismus ( $F_{1;105} = 4.687$ ;  $p=.033$ ).

	F	df	Signifikanz
MBID 1	.376	1;105	$p>.05$
MBID 2	1.673	1;105	$p>.05$
MBID 3	.428	1;105	$p>.05$
MBIGS 1	.190	1;105	$p>.05$
MBIGS2	4.687	1;105	$P=.033$
MBIGS3	.184	1;105	$p>.05$

Tabelle 4.4

Geschlecht 1(Frauen) hat bei MBI-GS2 einen überzufällig geringeren Wert als Geschlecht 2 (Männer), wie Abbildung 4.1 zeigt.

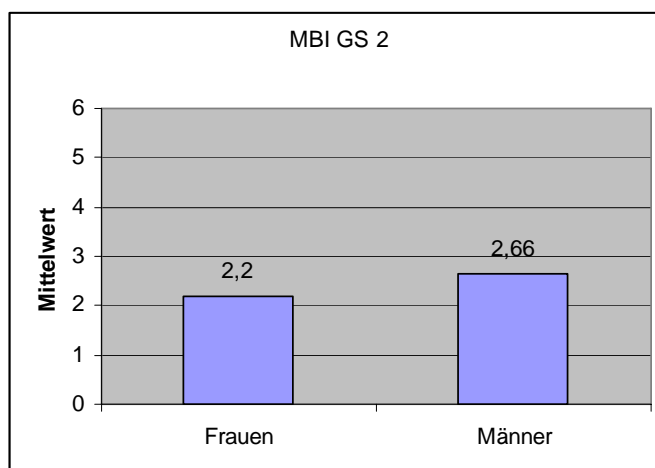


Abbildung 4.1: Zynismus in Abhängigkeit vom Geschlecht

Richterinnen und Richter sind gleichermaßen von Burnout betroffen. Betrachtet man die einzelnen Faktoren geschlechtsspezifisch, so zeigt lediglich der Faktor Zynismus einen geschlechtsspezifischen Unterschied, wobei Männer in einem höheren Grad zu Zynismus neigen. In den anderen Dimensionen kann kein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern festgestellt werden.

#### 4.1.5.2 Burnout und Alter (in vier Gruppen)

Das Alter der befragten Personen liegt zwischen 28 und 62 Jahren. Für die Auswertung wurden die Angaben zum Alter in annähernd vier gleichgroße Gruppen zusammengefasst:

<b>Lebensalter: Mittelwert=41,68 Jahre</b>	<b>n=107</b>	<b>100%</b>
Gruppe 1: 28-35 Jahre	n=28	26,16%
Gruppe 2: 36-40 Jahre	n=28	26,16%
Gruppe 3: 41-48 Jahre	n=21	19,62%
Gruppe 4: 49-62 Jahre	n=25	23,36%
ohne Angaben	n= 5	4,70%

Tabelle 4.5

Es gibt in einem Faktor einen Unterschied zwischen den vier Altersgruppen, nämlich in MBI-D2–Depersonalisation ( $F_{3;103} = 3.018; p=.033$ ).

	F	df	Signifikanz
MBID1	.723	3;103	p>.05
MBID2	3.018	3;103	p=.033
MBID3	1,441	3;103	p>.05
MBIGS1	1.238	3;103	p>.05
MBIGS2	.670	3;103	p>.05
MBIGS3	.683	3;103	p>.05

Tabelle 4.6

Post-Tests nach der Scheffé- und der Tukey-Prozedur zeigen, dass in MBI-D2 die Gruppen 1 und 2 sich unterscheiden und es ansonsten keine Gruppenunterschiede gibt. Gruppe 2 hat hier den geringsten Wert, Gruppe 1 den höchsten; die Gruppen 3 und 4 liegen dazwischen und unterscheiden sich weder von einander noch von den beiden anderen Gruppen, wie Abbildung 4.2 zeigt.

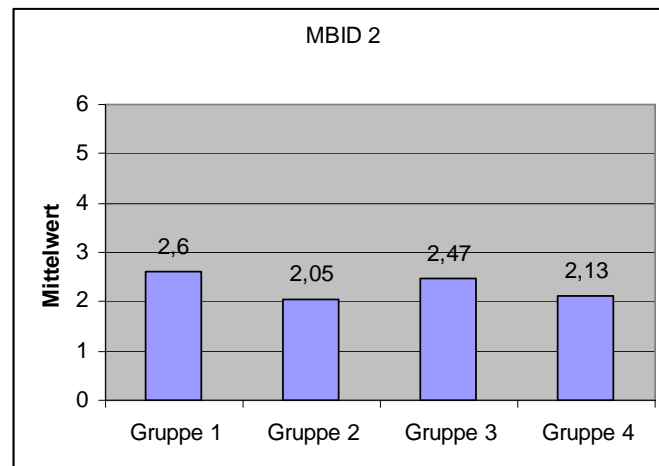


Abbildung 4.2: Depersonalisation in Abhängigkeit vom Alter

Betrachtet man die einzelnen Faktoren altersspezifisch, so zeigt lediglich der Faktor Depersonalisation einen Unterschied in den Altersgruppen, wobei die 28-35 Jährigen in einem höheren Grad von Depersonalisation betroffen sind als die anderen Gruppen. Die Gruppe der 36-40 Jährigen weist die niedrigsten Werte auf. In den anderen Dimensionen kann kein signifikanter Unterschied festgestellt werden.

#### 4.1.5.3 Burnout und Familienstand, Kinder und Anzahl der Kinder

Angaben der Stichprobe zum Familienstand:

<b>Familienstand:</b>	<b>n=107</b>	<b>100%</b>
ohne Angaben	n=1	0,94%
ledig	n=24	22,42%
verheiratet/feste Partnerschaft	n=76	71,02%
geschieden	n=6	5,60%

*Tabelle 4.7*

Betrachtet man die einzelnen Faktoren in Anhängigkeit vom Familienstand, zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen, wie in Tabelle 3.8 ersichtlich.

	F	df	Signifikanz
MBID 1	.046	2;103	p>.05
MBID 2	1,296	2;103	p>.05
MBID 3	.891	2;103	p>.05
MBIGS 1	.080	2;103	p>.05
MBIGS 2	.792	2;103	p>.05
MBIGS 3	.668	2;103	p>.05

*Tabelle 4.8*

Angaben der Stichprobe zur Anzahl der Kinder:

<b>Kinder:</b>	<b>n=107</b>	<b>100%</b>
ohne Angaben	n=2	1,87%
Keine Kinder	n=41	38,32%
1 Kind	n=16	14,95%
2 Kinder	n=33	30,84%
3 Kinder oder mehr	n=15	14,02%

*Tabelle 4.9*

Es gibt keine Unterschiede in den einzelnen Faktoren in Abhängigkeit davon, ob jemand Kinder hat oder nicht, wie Tabelle 4.10 zeigt und keine Unterschiede abhängig von der Anzahl der Kinder, wie Tabelle 4.11 zeigt.

	F	df	Signifikanz
MBID 1	0.048	1;103	p>.05
MBID 2	3.043	1;103	p>.05
MBID 3	2.157	1;103	p>.05
MBIGS 1	.001	1;103	p>.05
MBIGS 2	.232	1;103	p>.05
MBIGS 3	.571	1;103	p>.05

*Tabelle 4.10*

	F	df	Signifikanz
MBID 1	.392	3;101	p>.05
MBID 2	1.140	3;101	p>.05
MBID 3	.901	3;101	p>.05
MBIGS 1	.305	3;101	p>.05
MBIGS 2	1.219	3;101	p>.05
MBIGS 3	.750	3;101	p>.05

*Tabelle 4.11*

#### 4.1.5.4 Burnout und Juristische Tätigkeitsbereiche

Je nach Zuständigkeitsbereich bzw. Größe eines Gerichtes können Richterinnen und Richter auch für mehrere Geschäftsbereiche innerhalb eines Gerichtes zuständig sein. Es wurde daher gefragt, in welchen Tätigkeitsbereichen jemand tätig ist (Mehrfachnennungen):

Tätigkeitsbereiche: Mehrfachnennungen	n=107	100%
Zivilrecht	n=55	51,40%
Exekutionsrecht	n=19	17,75%
Strafrecht	n=30	28,03%
Außerstreitsachen	n=31	28,97%
Jugendrecht	n=5	4,67%
Verkehrsrecht	n=4	3,73%
Insolvenzen/Konkurse	n=7	6,54%
Landesgericht/Arbeitsgericht	n=22	20,56%
Gerichtsvorsteher/in	n=2	1,86%

Tabelle 4.12

Tätigkeit in Außerstreitsachen:

	F	df	Signifikanz
MBID 1	2.744	1;105	p>.05
MBID 2	.440	1;105	p>.05
MBID 3	1.031	1;105	p>.05
MBIGS 1	2.707	1;105	p>.05
MBIGS 2	5.495	1;105	p=.021
MBIGS 3	.371	1;105	p>.05

Tabelle 4.13

Jene, die im Bereich „**Außerstreitsachen**“ tätig sind, haben einen geringeren Wert in MBI-GS2-Depersonalisation ( $F_{1;105}=5.495$ ;  $p=.021$ ) als jene, die nicht in diesem Bereich tätig sind, wie in Abbildung 4.3 zu sehen ist.

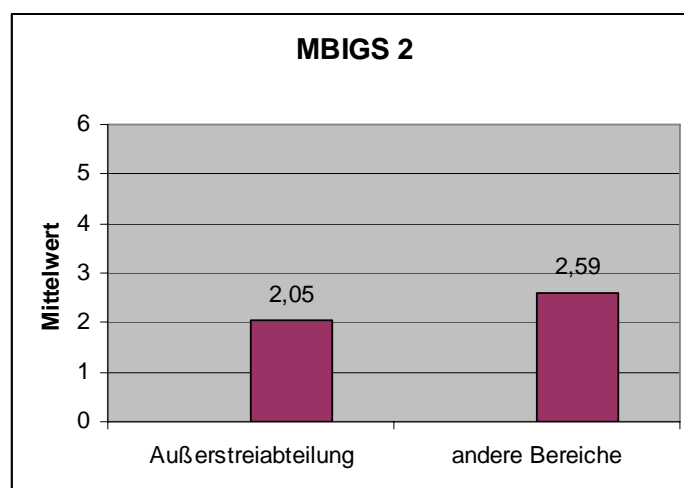


Abbildung 4.3: Zynismus in Abhängigkeit zum Tätigkeitsbereich

Betrachtet man die einzelnen Faktoren in Abhängigkeit vom juristischen Tätigkeitsbereich, so zeigt lediglich der Faktor Zynismus einen Unterschied, wobei jene Richter/innen, die in Außerstreitsachen tätig sind, in einem geringeren Grad von Zynismus betroffen sind als jene, die in anderen Bereichen tätig sind. Bei den anderen Dimensionen können keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

#### 4.1.5.5 Burnout und Berufserfahrung (in vier Gruppen)

Die Berufserfahrung der Stichprobe liegt zwischen 1 und 32 Jahren. Für die Auswertung wurden vier annähernd gleich große Gruppen gebildet:

<b>Berufserfahrung: Mittelwert=12,89 Jahre</b>	<b>n=107</b>	<b>100%</b>
Gruppe 1: bis 6 Jahre	n=29	27,11%
Gruppe 2: 7-9 Jahre	n=25	23,36%
Gruppe 3: 10-20 Jahre	n=28	26,17%
Gruppe 4: über 20 Jahre	n=25	23,36%

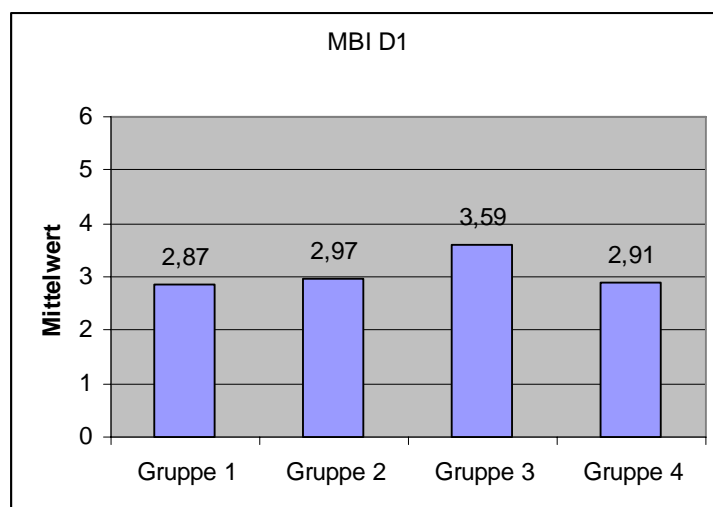
*Tabelle 4.14*

Es zeigt sich ein knapp signifikanter Unterschied in MBI GS1–emotionale Erschöpfung- ( $F_{3;103}=2.782$ ;  $p=.045$ ) und eine knapp nicht signifikante Tendenz in MBI-D1-emotionale Erschöpfung- ( $F_{3;103}=2.576$ ;  $p=.058$ ) in Abhängigkeit davon, wie viel Berufserfahrung jemand hat.

	F	df	Signifikanz
MBID 1	2.576	3;103	p=.058
MBID 2	.773	3;103	p>.05
MBID 3	1.029	3;103	p>.05
MBIGS 1	2.782	3;103	p=.045
MBIGS 2	1.476	3;103	p>.05
MBIGS 3	2.091	3;103	p>.05

*Tabelle 4.15*

Post-Tests nach der Scheffé- und der Tukey-Prozedur zeigen, dass in MBI-D1 die Gruppen 1 und 3 die unterschiedlichsten Werte haben und sich somit tendenziell unterscheiden, wie Abbildung 4.4 zeigt.



*Abbildung 4.4: Emotionale Erschöpfung in Abhängigkeit zur Berufserfahrung*

Knapp signifikante Unterschiede abhängig von der Berufserfahrung zeigen sich beim Faktor MBI-GS1–Emotionale Erschöpfung, wie Abbildung 4.5 zeigt.

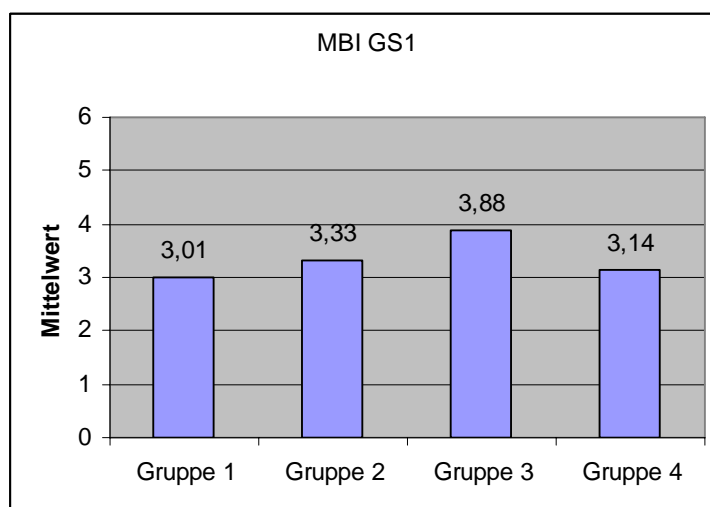


Abbildung 4.5: Emotionale Erschöpfung in Abhängigkeit zur Berufserfahrung

Betrachtet man die einzelnen Faktoren in Abhängigkeit von der Anzahl der Berufsjahre, so zeigen sich in den beiden Faktoren der Emotionalen Erschöpfung Unterschiede. Die Gruppe der Berufsanfänger/innen weist die geringsten Werte der Emotionalen Erschöpfung auf, bei den Gruppen mit mittlerem Dienstalter steigen die Werte linear an, bei der Gruppe der Dienstältesten ist der Wert der Emotionalen Erschöpfung annähernd gleich hoch wie bei den Berufsanfänger/innen. Bei den anderen Dimensionen können keine Unterschiede festgestellt werden.

#### 4.1.5.6 Burnout und Arbeitspensum (in drei Gruppen)

Zu den Angaben der Stichprobe zum Arbeitspensum in der Woche vor der Befragung wurden drei annähernd gleich große Gruppen gebildet:

<b>Arbeitspensum</b>	<b>n=107</b>	<b>100%</b>
<b>Mittelwert=42,57 Std/Woche</b>		
Gruppe 1: bis 40 Stunden/Woche	n=42	39,25%
Gruppe 2: 41-45 Stunden/Woche	n=29	27,10%
Gruppe 3: über 45 Stunden/Woche	n=34	31,78%
ohne Angaben:	n=2	1,87%

Tabelle 4.16

Es zeigt sich ein signifikanter Unterschied in MBI-D1–emotionale Erschöpfung ( $F_{2;104}=3,886$ ;  $p=.024$ ) und ein knapp signifikanter Unterschied in MBI-GS1–emotionale Erschöpfung ( $F_{2;104}=3,091$ ;  $p=.050$ ) in Abhängigkeit davon, wie viele Stunden jemand pro Woche arbeitet.

	F	df	Signifikanz
MBI D1	3.886	2;104	$p=.024$
MBI D2	.212	2;104	$p>.05$
MBI D3	.688	2;104	$p>.05$
MBI GS1	3.091	2;104	$p=.050$
MBI GS2	.516	2;104	$p>.05$
MBI GS3	.644	2;104	$p>.05$

Tabelle 4.17

Post-Tests nach der Scheffé- und der Tukey-Prozedur zeigen, dass in MBI-D1 und in MBI-GS1 die Gruppen 1 und 3 sich unterscheiden, die Gruppe 2 liegt dazwischen und unterscheidet sich von keiner der beiden Gruppen.

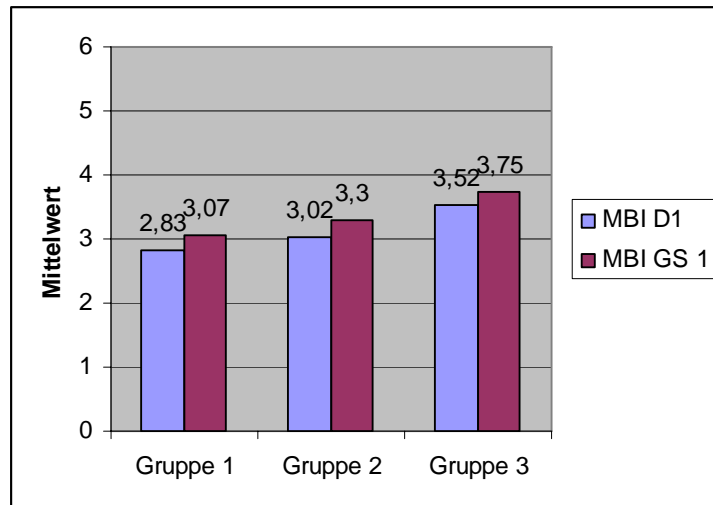


Abbildung 4.6: Emotionale Erschöpfung in Abhängigkeit zum Arbeitspensum

Betrachtet man die einzelnen Faktoren in Abhängigkeit vom Arbeitspensum, so zeigen sich in den beiden Dimensionen der emotionalen Erschöpfung signifikante Unterschiede. Die Gruppe mit einer wöchentlichen Arbeitszeit bis 40 Stunden weist die geringsten Werte der emotionalen Erschöpfung auf, die Gruppe mit einer Wochenarbeitszeit bis 45 Stunden liegt im mittleren Bereich und die Gruppe mit einem Arbeitspensum über 45 Stunden ist am meisten von emotionaler Erschöpfung betroffen, wie Abbildung 4.6 zeigt.

#### 4.1.5.7 Burnout und Zeit für Freizeitaktivitäten

Es wurde gefragt, ob jemand Zeit für tägliche Freizeitaktivitäten/Hobbies/Entspannung hat oder nicht:

<b>Tägliche Freizeit:</b>	<b>n=107</b>	<b>100%</b>
Freizeit	n=72	67,29
Keine Freizeit	n=34	31,78%
ohne Angaben	n=1	0,93%

Tabelle 4.18

Es zeigen sich signifikante Unterschiede in MBI-D1–emotionale Erschöpfung ( $F_{1;104}=8,155$ ;  $p=.005$ ) und in MBI-GS1-emotionale Erschöpfung ( $F_{1;104}=6,810$ ;  $p=.010$ ) in Abhängigkeit davon, ob jemand Zeit für Freizeitaktivitäten hat.

	F	df	Signifikanz
MBI D1	8.155	1;104	$p=.005$
MBI D2	1.733	1;104	$p>.05$
MBI D3	3.242	1;104	$p>.05$
MBI GS1	6.810	1;104	$p=.010$
MBI GS2	.484	1;104	$p>.05$
MBI GS 3	.821	1;104	$p>.05$

Tabelle 4.19

Die Gruppe 1 (mit Freizeit) hat in beiden Faktoren jeweils geringere Werte als die Gruppe 2 (ohne Freizeit), wie Abbildung 4.7 zeigt.

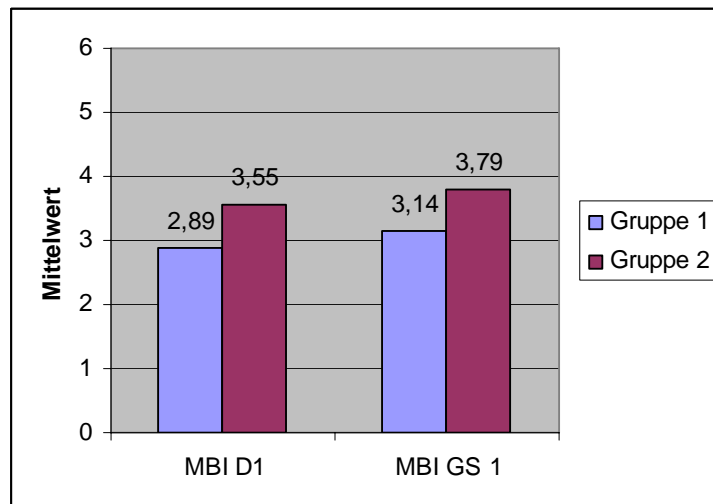


Abbildung 4.7: Emotionale Erschöpfung in Abhängigkeit zu Freizeitaktivitäten

Betrachtet man die einzelnen Faktoren in Abhängigkeit von der Anzahl der Freizeitstunden, so zeigen sich in den beiden Faktoren der emotionalen Erschöpfung signifikante Unterschiede. Die Gruppe mit Freizeit weist geringere Werte der emotionalen Erschöpfung auf als die Gruppe ohne Freizeit. Bei den anderen Dimensionen können keine Unterschiede festgestellt werden.

#### 4.1.5.8 Burnout und Anzahl der Freizeitstunden (in drei Gruppen)

Angaben der Stichprobe zur Anzahl der täglichen Freizeitstunden:

Zeit für Freizeitaktivitäten:	n=72	100%
1 Stunde/Tag	n=20	27,78%
2 Stunden/Tag	n=28	38,89%
3 Stunden/Tag	n=13	18,05%
5 Stunden/Tag	n=2	2,78%
ohne Angaben	n=9	12,5%

Tabelle 4.20

Es wurden drei annähernd gleich große Gruppen gebildet:

- Gruppe 1: 0 Stunden Freizeit/Tag,
- Gruppe 2: bis 2 Stunden Freizeit/Tag,
- Gruppe 3: über 2 Stunden Freizeit/Tag;

Es zeigen sich signifikante Unterschiede in MBI-D1–emotionale Erschöpfung ( $F_{2,94}=4,485$ ;  $p=.014$ ) und in MBI-GS1–emotionale Erschöpfung ( $F_{2,94}=3,943$ ;  $p=.023$ ) in Abhängigkeit davon, wie viel Zeit jemand für Freizeitaktivitäten hat.

	F	df	Signifikanz
MBI D1	4,485	2;94	$p=.014$
MBI D2	.768	2;94	$p>.05$
MBI D3	1,587	2;94	$p>.05$
MBI GS1	3,943	2;94	$p=.023$
MBI GS2	1,317	2;94	$p>.05$
MBI GS3	2,235	2;94	$p>.05$

Tabelle 4.21

Die Post-Tests nach der Scheffé- und der Tukey-Prozedur zeigen, dass in MBI-D1 und in MBI-GS1 die Gruppen 1 und 3 sich unterscheiden, die Gruppe 2 liegt dazwischen und unterscheidet sich von keiner der beiden Gruppen, wie Abbildung 4.8 zeigt.

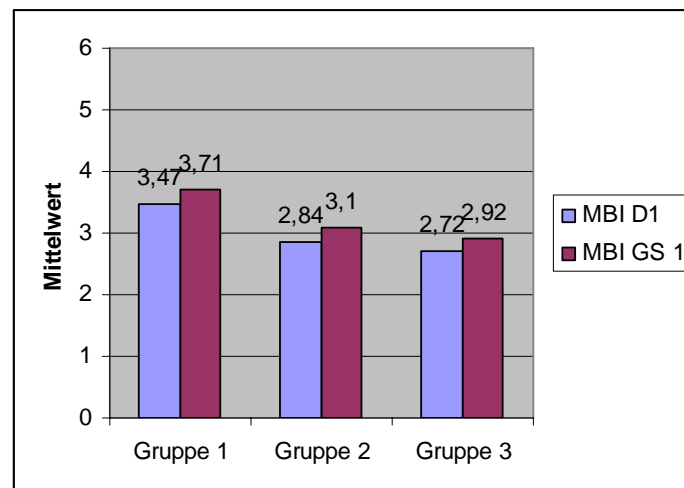


Abbildung 4.8: Emotionale Erschöpfung in Abhängigkeit zur Anzahl der Freizeitstunden

Betrachtet man die einzelnen Faktoren in Abhängigkeit von der Anzahl der Freizeitstunden, so zeigen sich in den beiden Faktoren der emotionalen Erschöpfung signifikante Unterschiede. Die Gruppe mit keiner täglichen Freizeit weist die höchsten Werte der emotionalen Erschöpfung auf, die Gruppe mit mehr als 2 Stunden täglicher Freizeit die geringsten Werte. Bei den anderen Dimensionen können keine Unterschiede festgestellt werden.

#### 4.1.5.9 Burnout und die Inanspruchnahme von Supervision in der Vergangenheit

Angaben der Stichprobe zur Frage, ob Supervision in der Vergangenheit in Anspruch genommen wurde:

<b>Supervision in der Vergangenheit:</b>	<b>n=107</b>	<b>100%</b>
in Anspruch genommen	n=12	11,21%
nicht in Anspruch genommen	n=95	88,79

Tabelle 4.22

Betrachtet man die einzelnen Faktoren in Abhängigkeit von der Inanspruchnahme von Supervision in der Vergangenheit, so zeigen sich keine Unterschiede.

	F	df	Signifikanz
MBI D1	1.168	1;104	p>.05
MBI D2	.025	1;104	p>.05
MBI D3	.308	1;104	p>.05
MBI GS1	1,347	1;104	p>.05
MBI GS2	.306	1;104	p>.05
MBI GS3	.190	1;104	p>.05

*Tabelle 4.23*

#### 4.1.5.10 Burnout und die Inanspruchnahme von Supervision zum Zeitpunkt der Befragung

Angaben der Stichprobe zur Frage, ob jemand zur Zeit der Befragung Supervision in Anspruch nimmt:

<b>Supervision derzeit:</b>	<b>n=107</b>	<b>100%</b>
in Anspruch genommen	n=5	4,67%
nicht in Anspruch genommen	n=101	94,39%
ohne Angaben	n=1	0,94%

*Tabelle 4.24*

Betrachtet man die einzelnen Faktoren in Abhängigkeit davon, ob jemand zum Zeitpunkt der Befragung Supervision in Anspruch genommen hat oder nicht, so zeigen sich keine Unterschiede.

	F	df	Signifikanz
MBI D1	.223	1;104	p>.05
MBI D2	.723	1;104	p>.05
MBI D3	2,608	1;104	p>.05
MBI GS1	.382	1;104	p>.05
MBI GS2	.000	1;104	p>.05
MBI GS3	.925	1;104	p>.05

*Tabelle 4.25*

#### 4.1.5.11 Burnout und die Inanspruchnahme anderer professioneller Unterstützung in der Vergangenheit

Angaben der Stichprobe zur Frage, ob andere professionelle Unterstützung in der Vergangenheit in Anspruch genommen wurde:

<b>Andere prof. Unterstützung in der Vergangenheit:</b>	<b>n=107</b>	<b>100%</b>
in Anspruch genommen	n=11	10,28%
nicht in Anspruch genommen	n=96	89,72%

*Tabelle 4.26*

Es zeigt sich ein signifikanter Unterschied in MBI-GS1–emotionale Erschöpfung ( $F_{1;105}=4,917$ ;  $p=.029$ ) in Abhängigkeit davon, ob jemand in der Vergangenheit andere professionelle Unterstützung in Anspruch genommen hat oder nicht.

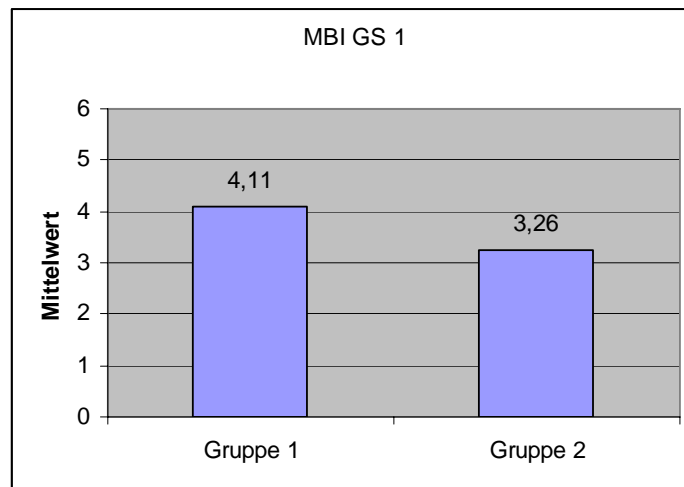


Abbildung 4.9: Emotionale Erschöpfung in Abhängigkeit zur Inanspruchnahme anderer professioneller Unterstützung in der Vergangenheit

Betrachtet man die einzelnen Faktoren in Abhängigkeit von der Inanspruchnahme anderer professioneller Unterstützung in der Vergangenheit, so zeigt sich lediglich im Faktor emotionale Erschöpfung ein signifikanter Unterschied. Die Gruppe jener, die keine andere professionelle Unterstützung in Anspruch genommen hat, ist in einem geringeren Ausmaß von emotionaler Erschöpfung betroffen als die Gruppe mit anderer professioneller Unterstützung, wie Abbildung 4.9 zeigt.

#### 4.1.5.12 Burnout und die Inanspruchnahme anderer professioneller Unterstützung zur Zeit der Befragung

Es wurde gefragt, ob zur Zeit der Befragung andere professionelle Unterstützung in Anspruch genommen wurde:

Andere prof. Unterstützung derzeit:	n=107	100%
in Anspruch genommen	n=1	0,94%
nicht in Anspruch genommen	n=106	99,06%

Tabelle 4.27

Es gibt keine Unterschiede in Abhängigkeit davon, ob jemand zur Zeit der Befragung andere professionelle Unterstützung in Anspruch genommen hat oder nicht.

	F	df	Signifikanz
MBI D1	.997	1;105	$p>.05$
MBI D2	1.730	1;105	$p>.05$
MBI D3	1.428	1;105	$p>.05$
MBI GS1	1.057	1;105	$p>.05$
MBI GS2	.486	1;105	$p>.05$
MBI GS3	.909	1;105	$p>.05$

Tabelle 4.28

#### 4.1.5.13 Burnout und das Angebot von Supervision durch den Dienstgeber

Angaben der Stichprobe zur Frage, ob Supervision vom Dienstgeber angeboten wurde oder nicht:

<b>Angebot Supervision durch DG:</b>	<b>n=107</b>	<b>100%</b>
wird angeboten	n=19	17,75%
wird nicht angeboten	n=80	74,76%
Unbekannt	n=7	6,55%
ohne Angaben	n=1	0,94

*Tabelle 4.29*

Es gibt keine Unterschiede in Abhängigkeit davon, ob vom Dienstgeber Supervision angeboten wurde oder nicht.

	F	df	Signifikanz
MBI D1	1.887	2;104	p>.05
MBI D2	.628	2;104	p>.05
MBI D3	.071	2;104	p>.05
MBI GS1	1.337	2;104	p>.05
MBI GS2	1.596	2;104	p>.05
MBI GS3	.540	2;104	p>.05

*Tabelle 4.30*

## 4.2 Vertiefte Analyse

Die Auftretenshäufigkeit der Burnout-Symptome wurde inspiziert, und es wurden solche Personen selektiert, die manchmal oder öfter ( $MW \geq 4.0$ ) Gefühle von Depersonalisation oder emotionaler Erschöpfung bei sich beobachteten oder die nur manchmal oder seltener ( $MW \leq 4.0$ ) persönliche Erfüllung in ihrem Beruf erleben. Mittelwerte größer gleich 4.0 bzw. kleiner gleich 4.0 können als erhöhte Burnoutwerte interpretiert werden, dieser Cut-Off entspricht auch einer persönlichen Empfehlung von Dr. Glaser im März 2005.

### 4.2.1 Ergebnisse zu den 3 Skalen des Fragebogens MBI-D

Es zeigt sich, dass insgesamt 26 Personen (24,3% der Gesamtstichprobe) in der Skala des MBI-D1-emotionale Erschöpfung Mittelwerte größer gleich 4.0 aufweisen; in der Skala MBI-D2-Depersonalisation weisen 5 Personen (4,7% der Gesamtstichprobe) Mittelwerte größer gleich 4.0 auf und in der Skala MBI-D3-reduzierte persönliche Erfüllung weisen 20 Personen (18,7% der Gesamtstichprobe) Mittelwerte kleiner gleich 4.0, wie Abbildung 4.10 zeigt.

Nach dem Burnoutmodell von Maslach & Jackson (1993) – wie im Kapitel 2.4.3. beschrieben, ist das Kernstück des Drei-Komponenten-Modells die emotionale Erschöpfung, die aus emotionalen Anforderungen resultiert und sich in Form psychischer oder physischer Reaktionen der Überbeanspruchung in negativen Gefühlen gegenüber der Arbeit ausdrückt. Den Ergebnissen zufolge sind 24,3 Prozent der befragten Stichprobe im Faktor emotionale Erschöpfung von Burnout betroffen.

Depersonalisation bezieht sich auf gefühllose und abgestumpfte Reaktionen gegenüber Parteien; in diesem Faktor weisen 4,7 Prozent der befragten Stichprobe erhöhte Werte auf.

Reduzierte persönliche Erfüllung und Leistungsfähigkeit beinhalten nach Maslach & Jackson (1993) Aspekte der verminderten Selbstwirksamkeit, der abgeschwächten empathischen Anteilnahme und des ausbleibenden Erfolgserlebens in der Arbeit mit anderen Menschen. Davon sind den Ergebnissen zufolge 18,7 Prozent der befragten Stichprobe betroffen, wie Abbildung 4.10 darstellt.

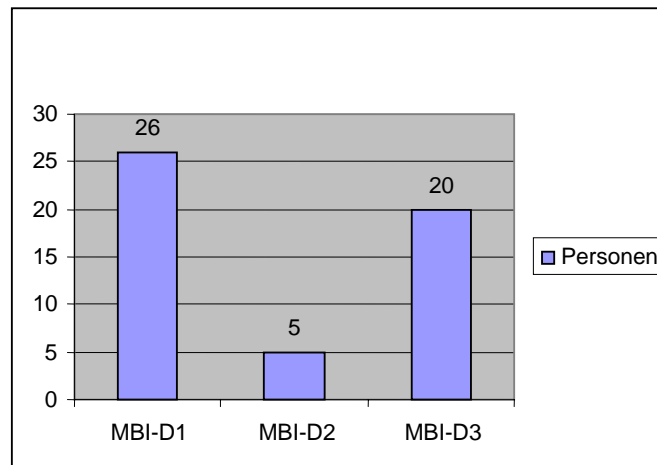


Abbildung 4.10: Erhöhte Burnoutwerte in MBI-D

Nach dem Burnoutmodell nach Leiter (1993) – wie im Kapitel 2.4.5 beschrieben - führen belastende Arbeitsbedingungen unmittelbar zu emotionaler Erschöpfung. Anhaltende oder zunehmende Erschöpfung soll dann zu Depersonalisation führen, indem der Einfluss von belastenden Arbeitsbedingungen (z. B. Zeitdruck, Routine, interpersonelle Konflikte und Ärgernisse) auf die Depersonalisation über die emotionale Erschöpfung vermittelt wird.

Nach Leiter (1993) entwickelt sich reduzierte persönliche Erfüllung weitgehend unabhängig von den anderen beiden Dimensionen, da er differenzielle Prädiktoren der drei Burnout-Dimensionen annimmt: Während Arbeitsbelastungen in erster Linie zu emotionaler Erschöpfung führen sollen, sollen Ressourcen vorrangig einen Einfluss auf Depersonalisation und reduzierte persönliche Erfüllung haben.

#### 4.2.2 Ergebnisse zu den drei Skalen des Fragebogens MBI-GS

In der Skala MBI-GS1-emotionale Erschöpfung weisen insgesamt 33 Personen (30,8% der Gesamtstichprobe) Mittelwerte größer gleich 4.0 auf; in der Skala MBI-GS-Zynismus sind es 14 Personen (13,1% der Gesamtstichprobe), die Mittelwerte größer gleich 4.0 aufweisen und in der Skala MBI-GS3-reduzierte persönliche Erfüllung 5 Personen (4,7% der Gesamtstichprobe), die Mittelwerte kleiner gleich 4.0 aufweisen, wie Abbildung 3.11 zeigt.

Diesen Ergebnissen zufolge sind 30,8 Prozent der befragten Stichprobe im Faktor emotionale Erschöpfung von Burnout betroffen. Dieser Faktor beschreibt – wie im Kapitel 2.4.2.3 beschrieben -

eher das allgemeine Wohlbefinden und ist nicht auf den emotionalen Anteil eingengt, da er nicht auf eine Helfer-Klienten-Beziehung beschränkt ist.

Der Anteil derer, die eine indifferente oder distanzierte Einstellung zur Arbeit haben, wird durch den Faktor Zynismus verdeutlicht. Diesem Faktor liegt die gleiche Bedeutung zugrunde wie der Depersonalisation beim MBI-D, nämlich eine Distanzierung von der Arbeit in Reaktion auf erschöpfende, entmutigende Aspekte der Arbeit. Das Ergebnis belegt eine Betroffenheit von 13,1 Prozent der befragten Stichprobe.

Der Faktor reduzierte persönliche Erfüllung ähnelt der Ursprungsdimension persönliche Erfolge sehr stark und bezeichnet berufliche Selbstverwirklichung. Die Betroffenheit liegt hier bei 4,7 Prozent.

Die Ergebnisse der Skalen des MBI-GS unterscheiden sich von den Skalen des MBI-D insofern, als die Dimensionen emotionale Erschöpfung und Zynismus stärker ausgeprägt sind, der Faktor reduzierte persönliche Erfüllung hingegen deutlich niedrigere Werte aufweist, wie Abbildung 4.11 zeigt.

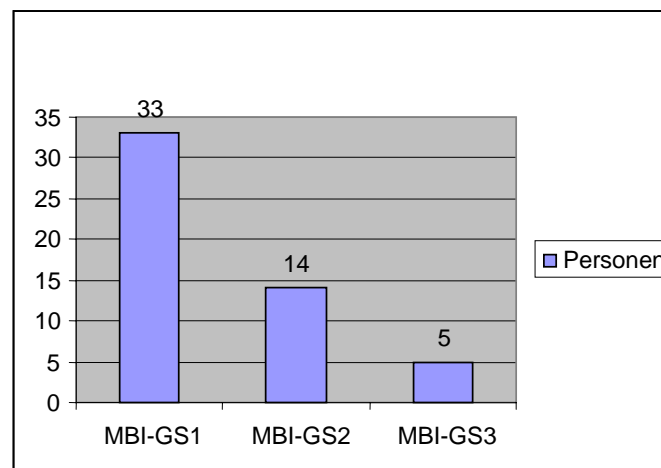


Abbildung 4.11: Erhöhte Burnoutwerte in MBI-GS

#### 4.2.3 Ergänzende Auswertungen

In einer weiteren Auswertung wurde die Gruppe mit erhöhten Burnoutwerten ( $n=46$ ) mit der Gruppe von Personen, die in keiner Skala einen erhöhten Wert aufwiesen ( $n=61$ ), verglichen. Die Auswertungen für die Variablen Anzahl der Kinder, Berufserfahrung, Arbeitspensum und Freizeitstunden wurden mittels einfaktorierter Varianzanalysen durchgeführt, die Auswertungen für alle anderen Variablen mittels Kreuztabellen mit Chi-Quadrat-Test.

Das durchschnittliche Alter der von Burnout betroffenen Personen ( $n=46$ ) liegt bei 40 Jahren und 13,3 Jahren Berufserfahrung. Das durchschnittliche Arbeitspensum der der Befragung vorangegangenen Arbeitswoche liegt bei 44,5 Wochenstunden, die durchschnittliche Freizeit bei 0,94 Stunden pro Tag.

Signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zeigen sich lediglich bei der Anzahl der Freizeitstunden ( $F_{1,96}=4.764$ ;  $p=.032$ ). Mit 0,94 Stunden pro Tag liegt die Freizeit der von Burnout betroffenen Personen deutlich unter dem Mittelwert von 1,46 Stunden der anderen Gruppe.

Bei der Variablen „Supervisionsangebot durch den Dienstgeber“ gibt es einen knapp nicht signifikanten Unterschied innerhalb der drei Antwortkategorien. Jene Gruppe, die vom Dienstgeber Supervision angeboten bekam und jene Gruppe, die darüber nicht informiert war, sind weniger in der Gruppe der von Burnout Betroffenen vertreten als erwartet ( $\chi^2_1 = 5.859, p > .05$ ).

#### 4.2.4 Vergleich mit anderen Berufsgruppen

Es wurden die Mittelwerte der Subskalen mit den Ergebnissen anderer Berufsgruppen verglichen. Für den Vergleich wurden zwei Studien herangezogen, die ebenfalls das MBI-D nach Büssing & Perrar (1992) als Instrument für die Befragung verwendeten.

In zahlreichen anderen Studien über Burnout wurden unterschiedliche Instrumente, u. a. das MBI in der Originalfassung nach Maslach & Jackson mit unterschiedlicher Anzahl an Items und unterschiedlichem Range eingesetzt, weshalb von einem direkten Vergleich dieser Ergebnisse abgesehen wird.

Mittelwerte oberer Führungskräfte (N=85) eines multinationalen Unternehmens der Elektrobranche in Deutschland 1997, Büssing & Glaser, aus: Managerial Stress und Burnout, Berichte aus dem Lehrstuhl für Psychologie der TU München, 1998:

Skala des MBI-D	MW
Emotionale Erschöpfung – Häufigkeit	2.59
Depersonalisation – Häufigkeit	2.32
Persönliche Erfüllung – Häufigkeit	4.73

Wertebereich der Skalen: [1; 6]

*Tabelle 4.32*

Mittelwerte von Krankenpflegekräften (N=449) in Deutschland, Büssing & Perrar (1992), aus: Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D), Diagnostica, 1992, 38 Heft 4, 328-353:

Skala des MBI-D	MW
Emotionale Erschöpfung – Häufigkeit	2.81
Depersonalisation – Häufigkeit	2.66
Persönliche Erfüllung – Häufigkeit	4.36

Wertebereich der Skalen: [1; 6]

*Tabelle 4.33*

In der Skala Depersonalisation weisen Richter/innen und Führungskräfte annähernd gleiche Mittelwerte auf (2.31 versus 2.32), Krankenpfleger/innen sind hingegen stärker betroffen (2.66). In der Skala der persönlichen Erfüllung liegen die Führungskräfte mit einem Mittelwert von 4.73 über den Richter/innen (4.53). In der Skala emotionale Erschöpfung hingegen weisen Richter/innen mit 3.09 die höchsten Mittelwerte auf, wie in Abbildung 4.12 zu sehen ist.

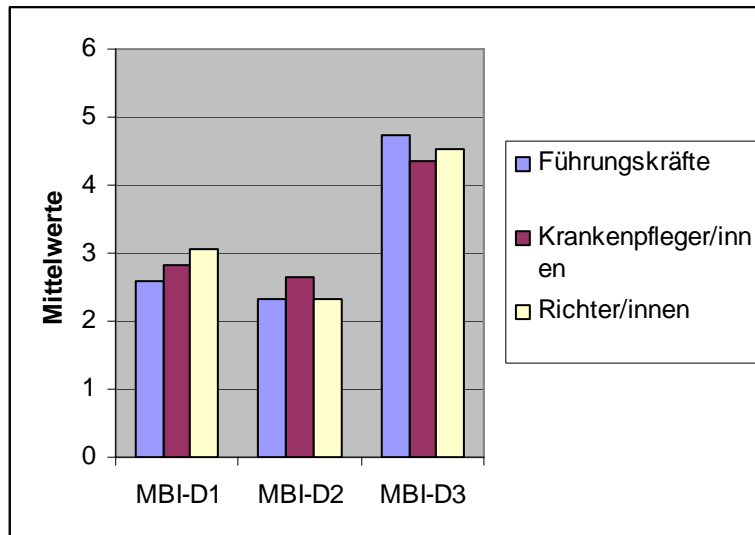


Abbildung 4.12: Vergleich der drei Berufsgruppen

Der Vergleich der Mittelwerte der Führungskräfte und der Krankenpflegekräfte mit der eigenen Stichprobe zeigt, dass Richter/innen in Niederösterreich am stärksten von Emotionaler Erschöpfung betroffen sind, Führungskräfte hingegen am wenigsten.

## 5 DISKUSSION

### 5.1 Überblick

Burnout-Problematik bei Richterinnen und Richtern in Niederösterreich

Richter/innen üben einen belastenden Beruf aus und benötigen zur Bewältigung des beruflichen Spannungsfeldes neben Kenntnissen der Jurisprudenz auch hohe soziale Kompetenzen in Bereichen der Psychologie und Kommunikation. Neben diesen psychosozialen Belastungen kommt es zu Belastungen durch Personalmangel. Die vorliegende Studie untersucht, ob diese beruflichen Anforderungen im Fall der befragten Niederösterreichischen Richterinnen und Richter mit Burnout korrelieren.

Bis heute existiert in der Burnout-Forschung keine allgemein anerkannte Burnout-Definition. Maslach & Jackson (1984) definieren Burnout „als ein Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter persönlicher Erfüllung“, das Maslach Burnout Inventory MBI (1981, 1986) ist das am häufigsten eingesetzte Messinstrument.

Die vorliegende Arbeit erhebt die Ausprägung von Burnout bei den Richterinnen und Richtern in Niederösterreich, zusätzlich wird die Inanspruchnahme von Supervision und deren mögliche positive Auswirkung auf Burnout erhoben.

Es handelt sich um eine anonyme, quantitative Fragebogenerhebung als Einmalmessung mittels MBI-D und MBI-GS mit Angaben zur Person, zur beruflichen Situation und zur Inanspruchnahme von Supervision. Die Stichprobe besteht aus 107 Richter/innen aus Niederösterreich. Die Untersuchung wurde im November 2004 durchgeführt, die Adressen dem Österreichischen Amtskalender entnommen. Die Rücksendung erfolgte anonym mittels beigelegter Rückkuverts.

Sämtliche Daten wurden mittels Varianzanalysen sowie Frequenz- und Korrelationsanalysen ausgewertet, das Signifikanzniveau wurde auf  $\alpha \leq 0.05$  festgesetzt. Die Subskalenmittelwerte *emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisation* und *persönliche Erfüllung* können nur im Vergleich mit anderen Studien gewichtet werden, da für den deutschsprachigen Raum noch keine Normwerte vorliegen. Erhöhte Burnoutwerte wurden bei einem Cut-Off von  $\geq 4.0$  bzw.  $\leq 4.0$  festgelegt.

24,3% der Richter/innen weisen erhöhte Burnoutwerte bei emotionaler Erschöpfung auf, 4,7% bei Depersonalisation und 18,7% bei reduzierter persönlicher Erfüllung. Ein Vergleich mit einer norddeutschen Studie zeigt deutliche Unterschiede zu den vorliegenden Ergebnissen. Rund 11% der Richter/innen haben in der Vergangenheit und rund 5% zum Zeitpunkt der Befragung Supervision in Anspruch genommen. Es konnte keine Korrelation mit den Burnoutwerten gefunden werden.

Signifikante Auswirkungen auf emotionale Erschöpfung zeigen wöchentliches Arbeitspensum und tägliche Freizeit, zwischen den Geschlechtern gibt es keine signifikanten Unterschiede. Jede/r vierte Richter/in in Niederösterreich ist von emotionaler Erschöpfung bedingt durch Arbeitsüberlastung betroffen. Neben der Arbeitsüberlastung spielt auch die emotionale Überlastung im Parteienkontakt eine wesentliche Rolle, was emotionale Distanz und zynische Reaktionen zur Folge haben kann. Eine

wenig praxisorientierte Ausbildung dürfte dafür Ursache sein. Jede/r fünfte Richter/in ist von verringerter Leistungsfähigkeit als Ausdruck fehlender Ressourcen betroffen.

Burnout darf nicht als individuelles Problem interpretiert werden, sondern als Problem des sozialen Umfeldes, in dem Menschen arbeiten. Der Richterberuf kann grundsätzlich als belastend bezeichnet werden, die Belastungen führen durch einseitige Ausbildung, Arbeitsüberlastung und fehlende Unterstützungsmaßnahmen bei längerer Berufsausübung zu Burnout, was wiederum körperliche, emotionale und geistige Erschöpfung verursachen kann.

Angaben zu Fehlzeiten, Krankenständen, differenzierten Arbeitsbelastungen und differenzierten Unterstützungsmaßnahmen fehlen in der vorliegenden Studie. Aus der hohen Rücklaufquote kann auf großes Interesse bei der Richterschaft geschlossen werden. Vergleichende Erhebungen in anderen Bundesländern und unterschiedlichen Gerichtsinstanzen sollten folgen, um aufschlussreichere Ergebnisse zu erhalten, transkulturelle Unterschiede für einen Vergleich mit anderen Ländern berücksichtigt werden.

## 5.2 Diskussion der Forschungsfragen und der Hypothesen

Die *Forschungsfrage 1*: „Wie ausgeprägt ist das Burnout-Syndrom bei den Richterinnen und Richtern in Niederösterreich?“ kann anhand der vorliegenden Ergebnisse und in Bezug auf den aktuellen Forschungsstand, insbesondere das Burnout-Modell nach Leiter (1993) dahingehend beantwortet werden, dass in den drei Skalen des *MBI-D*

- rund ein Viertel der Richterinnen und Richter in Niederösterreich in der Dimension *emotionale Erschöpfung* erhöhte Burnoutwerte aufweist.

Anhaltende oder zunehmende Arbeitsbelastungen und emotionale Anforderungen durch Parteienkontakte führen zu emotionaler Erschöpfung, wobei es auf die gesamte Stichprobe bezogen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt. Auch hinsichtlich des Familienstandes, der Anzahl von Kindern und des Tätigkeitsbereiches gibt es keine Unterschiede in dieser Dimension.

Berufsanfänger/innen weisen niedrigere Mittelwerte der emotionalen Erschöpfung auf als Richter/innen mit längerer Berufserfahrung; nach über 20 Jahren Tätigkeit im Richterberuf nimmt die Ausprägung emotionaler Erschöpfung wieder ab.

Der Einfluss der wöchentlichen Arbeitszeit und die Anzahl der täglichen Freizeitstunden wirken sich signifikant auf die Ausprägung der emotionalen Erschöpfung aus und zeigen bei einem Arbeitspensum von mehr als 45 Stunden bzw. bei fehlender Freizeit die höchsten Mittelwerte;

- rund 5 Prozent der Richterinnen und Richter in Niederösterreich aufgrund *emotionaler Erschöpfung* bzw. durch Handlungen und Reaktionen auf Arbeitsbelastungen (als Folgen erster Ordnung) in der Dimension *Depersonalisation* erhöhte Burnoutwerte aufweisen, wobei bezogen auf die gesamte Stichprobe die Gruppe der 28-35 Jährigen die höchsten Mittelwerte aufweist;

- rund ein Fünftel der Richterinnen und Richter in Niederösterreich in der Dimension der *reduzierten persönlichen Erfüllung* erhöhte Burnoutwerte aufweist. Diese Dimension entwickelt sich weitgehend unabhängig von den beiden anderen, zwischen den einzelnen Variablen können in Bezug auf die gesamte Stichprobe keine Unterschiede festgestellt werden;

und in den drei Skalen des *MBI-GS*

- rund ein Drittel der Richterinnen und Richter in Niederösterreich in der Dimension *emotionale Erschöpfung* erhöhte Burnoutwerte aufweist.

Anhaltende oder zunehmende *allgemeine* Arbeitsbelastungen führen zu *emotionaler Erschöpfung*, wobei es auch hier keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt. Die Variablen Berufserfahrung, der Einfluss der Wochenarbeitszeit und die täglichen Freizeitstunden weisen die gleichen Merkmale auf wie jene unter MBI-D 1, die Mittelwerte liegen jedoch generell höher.

- rund 13 Prozent der Richterinnen und Richter Niederösterreich in der Dimension *Zynismus* erhöhte Burnoutwerte aufweisen.

Eine indifferente oder distanzierte Einstellung zur Arbeit kann als Reaktion auf erschöpfende, entmutigende Aspekte der Arbeit gewertet werden, wobei bezogen auf die gesamte Stichprobe Frauen weniger betroffen sind als Männer;

Richter/innen, die in Außerstreitsachen tätig sind, sind in einem geringeren Grad von *Zynismus* betroffen als jene, die in anderen Geschäftsbereichen tätig sind. *Zynismus* ist wesentlich stärker ausgeprägt als Depersonalisation (4,7% vs. 13,1%);

- rund 5 Prozent der Richterinnen und Richter in Niederösterreich in der Dimension *reduzierte persönlicher Erfüllung* erhöhte Burnoutwerte aufweisen, wobei bezogen auf die gesamte Stichprobe keine Variable signifikante Unterschiede aufweist.

Der in der Burnout-Forschung von Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) untersuchte Zusammenhang von Variablen wie Geschlecht, Alter und Zivilstand mit Burnout wird in der vorliegenden Studie teilweise bestätigt:

Die Variable *Geschlecht* weist in den drei Dimensionen des MBI-D keine Unterschiede auf, ebenso wenig die Variablen *Alter* und *Familienstand*. Dass Burnout unter jungen Richter/innen höher ist als unter den 30-40 Jährigen, lässt sich im Zusammenhang mit der Variable *Berufserfahrung* nicht verifizieren, da die Gruppe mit 10-20 Jahren Berufserfahrung die höchsten Mittelwerte bei emotionaler Erschöpfung aufweist. Insofern weichen die Ergebnisse der vorliegenden Studie von den Berichten der oben genannten Autoren ab; diese schränken jedoch ein, dass die Hintergründe für ihre Interpretation nicht sehr genau untersucht worden seien und daher mit Vorsicht betrachtet werden müssten. Nach Gamsjäger (1994) hingegen verhalten sich Dienstalter und Burnout direkt proportional, was mit den vorliegenden Ergebnissen übereinstimmt.

Innerhalb der Gruppe jener, die in mindestens einer der sechs Dimensionen von Burnout erhöhte Werte aufweisen (n=46), gibt es lediglich bei der Anzahl der täglichen Freizeitstunden einen signifikanten Unterschied ( $F_{1;95}=4,764$ ;  $p=.032$ ). Mit 0,94 Stunden Freizeit liegt diese Gruppe unter dem Mittelwert von 1,46 Stunden täglicher Freizeit jener Gruppe, die in keiner Dimension erhöhte Werte aufweist (n=61). Tendenziell weniger häufig sind jene in der Gruppe der von Burnout Betroffenen vertreten, die im Bereich Außerstreitsachen tätig sind ( $\chi^2_1=3.407$ ,  $p>.05$ ).

Die Prüfung der *Hypothese 1*: „Richterinnen und Richter sind bei der Ausübung ihres Berufes andauernden Arbeitsbelastungen ausgesetzt, die zu emotionaler Erschöpfung, zu einer distanzierten Haltung gegenüber der Arbeit und den Parteien und zu reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit führen“ wird bestätigt.

Die *Forschungsfrage 1a*: „Wie etabliert ist Supervision in der Berufsgruppe der Richterinnen und Richter in Niederösterreich?“ kann anhand der vorliegenden Ergebnisse dahingehend beantwortet werden, dass

- rund 11 Prozent der Richterinnen und Richter in Niederösterreich Supervision in der Vergangenheit in Anspruch genommen haben,
- zum Zeitpunkt der Befragung rund 5 Prozent der Richterinnen und Richter in Niederösterreich Supervision in Anspruch genommen haben. Ähnlich verhält es sich mit anderen Formen professioneller Unterstützung, die zum Zeitpunkt der Befragung jedoch nur von einer Person angegeben wurden.

Die Prüfung der *Hypothese 1a*: „Supervision als Mittel professioneller Unterstützung wird wenig in Anspruch genommen“ wird bestätigt.

Die *Forschungsfrage 1b*: „Wirkt sich Supervision positiv auf Burnout aus?“ kann anhand der vorliegenden Ergebnisse dahingehend beantwortet werden, dass

- sich innerhalb der gesamten Stichprobe keine Unterschiede in den einzelnen Burnout-Dimensionen zeigen in Abhängigkeit davon, ob jemand in der Vergangenheit oder zum Zeitpunkt der Befragung Supervision in Anspruch genommen hat.
- sich innerhalb der gesamten Stichprobe keine Unterschiede in den einzelnen Burnout-Dimensionen zeigen in Abhängigkeit davon, ob Supervision durch den Dienstgeber angeboten wurde oder nicht.
- innerhalb der Gruppe der Burnoutgefährdeten jene, die vom Dienstgeber Supervision angeboten bekamen und jene, die darüber nicht informiert waren, knapp nicht signifikant weniger vertreten sind als erwartet;

Die Prüfung der *Hypothese 1b*: „Die Inanspruchnahme von Supervision wirkt sich positiv auf die Ausprägung von Burnout aus“ wird nicht bestätigt.

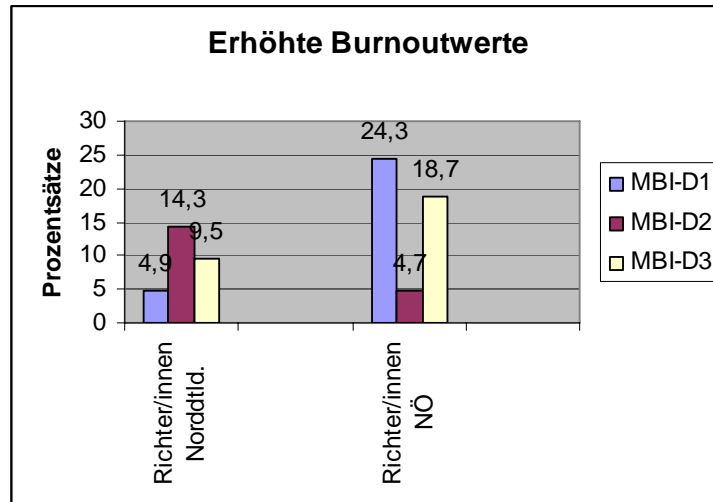
### 5.3 Vergleich mit Richter/innen in Norddeutschland

Für einen Vergleich der Ergebnisse der eigenen Stichprobe wird eine Studie von Ralf Wegner et al. (2000), die in den Jahren 1995 bis 1999 in Norddeutschland durchgeführt wurde, herangezogen. Erhebungen erfolgten bei Lehrkräften (n=167), Krankenhausärzten (n=263), niedergelassenen Ärzten (n=146) und bei der Richterschaft (n=370). Ziel dieser Studie war die Beurteilung der Frage, ob bei Beschäftigten mit vorwiegend psychomentalen Belastungen wie Lehrkräften, Ärzten und Richtern gehäuft Erschöpfungsreaktionen im Sinne des Burnout-Syndroms festzustellen sind.

Da das Fragebogendesign der deutschen Studie mit dem der vorliegenden Studie nicht übereinstimmt und darüber hinaus keine Mittelwerte publiziert wurden, werden jene Ergebnisse in Prozentsätzen, die von den Autoren als „erhöhte Punktwerte“ nach Maslach & Jackson (1986), Kategorie 3, angegeben werden, mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie unter Punkt 4.2.1 (erhöhte Burnoutwerte in MBI-D) verglichen, wie in Abbildung 5.1 dargestellt.

Von den Richter/innen in Norddeutschland weisen 4,9% erhöhte Punktwerte in der Skala *emotionaler Erschöpfung* auf, 14,3% bei *Distanziertheit* und 9,5% bei *Motivation*. 1,9% der Stichprobe scheinen in der Rubrik „Höchste Burnout-Kategorie“ auf; das durchschnittliche Alter der befragten Richter/innen beträgt 48,8 Jahre, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 44,5 Stunden. Wegner (2000) hält fest, dass in der Richterschaft im Vergleich zu den anderen untersuchten Berufsgruppen eine vorzeitige Erschöpfung im Sinne von Burnout nicht festzustellen ist. Bei Richtern (und Lehrern) ergab sich ein statistisch nachweisbarer Einfluss der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Erschöpfung.

Das Durchschnittsalter der Richterinnen und Richter in Niederösterreich beträgt 41,7 Jahre, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 42,5 Stunden. 1,9% der Stichprobe weisen erhöhte Burnoutwerte in allen drei Burnout-Komponenten des MBI-D auf. Bei der niederösterreichischen Richterschaft kann *emotionale Erschöpfung* und *reduzierte Leistungsfähigkeit* in einem wesentlich höheren Ausmaß als bei den deutschen Kolleg/innen festgestellt werden; der Einfluss der wöchentlichen Arbeitszeit und die Anzahl der täglichen Freizeitstunden wirken sich ebenfalls signifikant auf die *emotionale Erschöpfung* aus. Der Vergleich der Prozentwerte der beiden Studien (vgl. Abbildung 5.1) zeigt sehr unterschiedliche Ergebnisse. Eine stichhaltige Erklärung ist aufgrund fehlender Informationen über die deutsche Studie nicht möglich; es lässt sich anhand der eigenen Ergebnisse lediglich vermuten, dass eine längere Berufserfahrung, die aus dem höheren Durchschnittsalter der deutschen Richter/innen resultieren könnte, zu einer Abnahme der *emotionalen Erschöpfung* beiträgt.



*Abbildung 5.1: Vergleich von zwei Studien*

Inwieweit transkulturelle Unterschiede zwischen den Ländern Burnout-Ergebnisse beeinflussen, wurde in keiner der beiden Untersuchungen berücksichtigt. Hofstede (1980) hat nach Rösing (2003) eine Studie mit Daten von mehr als einer halben Million Menschen aus über 40 verschiedenen Ländern vorgelegt und vier verschiedene polare Dimensionen für die Unterscheidung von Arbeitswerten in verschiedenen Kulturen/Ländern identifiziert: 1. Individualismus-Kollektivismus, 2. Unsicherheitsvermeidung, 3. Grad der Hierarchisierung und 4. Karriereorientierung versus Lebensqualität. Savicki (2002) hat den arbeits- und berufsbezogenen Burnout-Begriff einer transkulturellen Analyse in 13 Ländern unterzogen und den Ansatz Hofstedes weiterverfolgt.

Die Ergebnisse der norddeutschen Untersuchung, die das Burnout-Syndrom zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen vergleicht und bei Richter/innen mit 5% das geringste Burnout-Syndrom feststellt, wurden 2002 seitens der deutschen Richterschaft ([www.richterverein.de](http://www.richterverein.de)) kritisch hinterfragt. Dabei wurde festgestellt, dass die Rücklaufquote bei den Richter/innen am geringsten war und bei der Selbsteinschätzung berufsbedingte Tendenzen zur Zurückhaltung das Ergebnis beeinflussen könnten. Kritisiert wurde auch, dass die Jahresarbeitszeit nicht Gegenstand der Befragung war, sondern die letzte Woche vor der Befragung. Auch eine Messung des Arbeitsinputs und -outputs fand nicht statt, sodass über eine unterschiedliche „Arbeitsdichte“ bei den verschiedenen Berufsgruppen nicht befunden wurde. Nach der Erhebung seien viele Richterstellen gestrichen worden, sodass in der Folge mehr Arbeitsstunden anfallen würden.

Auch die Familienrichterin Michaela Kilian-Bock (2004) am Amtsgericht Hersfeld hat sich in Form eines Aufsatzes zu diesen Ergebnissen geäußert und kann diese ebenfalls nicht bestätigen. Sie verweist wie die Richterschaft auf die Streichung vieler Richterstellen nach dieser Erhebung. Sie vermutet, dass nur jene Richter/innen den Fragebogen ausgefüllt hätten, die auch dafür Zeit hatten und das Ergebnis dadurch gefälscht werde. Kilian-Bock geht ausführlich auf die besonderen psychischen Belastungen der Familienrichter/innen ein, die im Zuge von Ehescheidungen oder streitigen Sorgerechts- oder Umgangsbeschlüssen zum Tragen kämen. Um kein Burnout zu erleiden, führt sie den Austausch mit Kollegen und Richterbesprechungen mit Kollegen von anderen Gerichten als notwendige Hilfestellungen an. Als wünschenswert bezeichnet sie zusätzliche professionelle Supervision, die nicht

angeboten werde. Geplante Richtereinsparungen würden die persönliche Belastung noch vergrößern und die Dimensionen von Burnout künftig verändern. Sie verweist auch auf zunehmende Erkrankungen von Kolleg/innen, die zusätzliche Arbeitsleistungen der verbleibenden Richter/innen zur Folge hätten.

#### **5.4 Mögliche Ursachen von Burnout bei den Richterinnen und Richtern in Niederösterreich**

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen, dass niederösterreichische Richterinnen und Richter in einem ernstzunehmenden Ausmaß von Burnout betroffen sind, da jede/r Vierte von emotionaler Erschöpfung betroffen ist.

Einen signifikanten Einfluss auf emotionale Erschöpfung zeigen Wochenarbeitszeit und Freizeitstunden. Rund ein Drittel der Richter/innen arbeitet mehr als 45 Stunden/Woche, beinahe ein weiteres Drittel über 40 Stunden/Woche. Rund ein Drittel der Richter/innen verfügt über keine tägliche Freizeit (n=34), und von jenen Richter/innen mit Freizeit hat knapp ein Drittel (n=20) nur eine Stunde Freizeit am Tag. Differenzierte belastende Faktoren und (gesundheitliche) Auswirkungen wurden in dieser Studie nicht erhoben, weshalb darüber keine Aussagen gemacht werden können.

Einen wesentlichen Faktor für Burnout bei den Richter/innen stellt somit die Arbeitsüberlastung dar, die in Anbetracht der großen Betroffenheit als organisationsbezogenes Problem interpretiert werden kann.

Als Ursachen für diese Arbeitsüberlastung können einerseits in den Auflösungen von Bezirksgerichten und Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand beim Personal gesehen werden, andererseits ein Ansteigen der Kriminalitätsrate sowie bestimmter Gerichtsverfahren, was aus dem Protokoll einer Protestversammlung vom 6.11.2003 im Wiener Justizpalast hervorgeht, an der rund 800 Richter/innen teilgenommen haben (Österreichische Richtervereinigung, 2004).

Im Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Jahrgang 2002, ausgegeben am 15.2.2002, Teil II, ist nachzulesen, dass in Niederösterreich 14 Bezirksgerichte aufgelassen und anderen Bezirksgerichten zugeordnet wurden.

Aus dem Protokoll über die 2. Sitzung des Ausschusses 9 vom 16.12.03 geht aus den Ausführungen von Dr. Klaus Schröder hervor: „(...) Aufgrund der seit vielen Jahren bundesweit eingeführten PAR (=Personalanforderungsrechnung) ergebe sich derzeit ein durchschnittlicher Auslastungsgrad der österreichischen Richter, der weit jenseits der 100% (=der ursprünglich festgelegten maximal zulässigen Belastung pro Richter) liege“ (Österreichische Richtervereinigung, 2004).

Im Herbst 2004 wurde die österreichische Bevölkerung durch Flugblätter, welche in den Bezirksgerichten auflagen, aufmerksam gemacht, dass in Österreich 150 Richter und Staatsanwälte fehlen, und immer weniger Richter, Staatsanwälte und Gerichtsbedienstete für immer mehr Fälle zuständig seien. In diesen Flugblättern wurde von der Vereinigung der österreichischen Richter und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion Richter und Staatsanwälte, zu einem Warnstreik am 3.11.2004 aufgerufen, der von einem Teil der Richterschaft eingehalten wurde.

Neben der Arbeitsüberlastung spielt auch die emotionale Überlastung im Parteienkontakt eine wesentliche Rolle bei der Entstehung von Burnout. Besonders jüngere Richter/innen scheinen mit emotionaler Distanz und einer zynischen Haltung gegenüber den Parteien zu reagieren, da ihre emotionalen Ressourcen erschöpft sind. Der Kontakt mit Menschen wird auf ein Minimum reduziert, sie verwandeln sich in Bürokraten. Eine zuwenig praxisorientierte Ausbildung für den Umgang mit Parteien, insbesondere fehlende psychologische und kommunikative Inhalte, dürfte in diesem Zusammenhang eine tragende Rolle spielen.

Fehlende Ressourcen wie Zusammenarbeit mit Kollegen/innen, soziale Rückendeckung, die Nutzung des eigenen Potentials oder die befriedigende Zusammenarbeit mit Parteien führen in der Folge zu einer verringerten persönlichen Leistungsfähigkeit, die sich in nachlassender Kompetenz, Erfolglosigkeit und mangelnder Leistung ausdrücken kann. Beinahe jede/r fünfte Richter/in ist davon betroffen. Supervision als Methode der Reflexion und Beratung im beruflichen Kontext und als wirksames Instrument zur Prophylaxe und Intervention bei Burnout wird von Richter/innen wenig in Anspruch genommen. Auch wenn die Ergebnisse der vorliegenden Studie keine positive Auswirkung von Supervision auf Burnout aufzeigen, sollte berücksichtigt werden, dass keine differenzierte Erhebung über die Dauer, die Regelmäßigkeit und die Qualität der in Anspruch genommenen Supervision erfolgt ist und die Ergebnisse daher wenig aussagen.

Als Ursachen können somit Arbeitsüberlastung bedingt durch Personalmangel, emotionale Belastungen und Frustrationen im Parteienkontakt, einseitige Ausrichtung der Richterausbildung auf rechtliche Inhalte und fehlende Unterstützungsmaßnahmen festgestellt werden.

## **5.5 Schlussfolgerungen**

Maslach & Leiter (2001) sehen in fundamentalen Veränderungen am Arbeitsplatz und an der Art der Berufe wesentliche Ursachen für Burnout. Arbeitsplätze der Gegenwart sind oft ein kaltes, abweisendes, forderndes Umfeld sowohl in wirtschaftlicher als auch psychologischer Hinsicht. Die Menschen sind emotionell, physisch und geistig erschöpft. Die täglichen Anforderungen des Berufes und der Familie schwächen ihre Energie und ihren Enthusiasmus. Burnout darf nicht als Problem der Einzelperson gesehen werden, sondern als Problem des sozialen Umfeldes, in dem Menschen arbeiten. Die Strukturierung des Arbeitsplatzes prägt die Interaktion zwischen den Menschen und der Art und Weise, wie sie ihre Arbeit erledigen.

Die beruflichen Anforderungen des Richterberufes können grundsätzlich als belastend bezeichnet werden. Neben ausgezeichneten Fachkenntnissen werden Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungsfreudigkeit, Selbständigkeit, Realitätssinn, Menschenkenntnis und Kommunikationsfähigkeit im Berufsbild des/r Richters/in vorausgesetzt. Als Hauptaufgaben werden Konfliktlösung und Verschaffung von Recht definiert. Richter/innen haben die widerstreitenden Interessen der Parteien zu beachten und einer gerechten Lösung zuzuführen.

Es lässt sich daher leicht nachvollziehen, dass eine einseitige Ausrichtung der Richterausbildung auf rechtliche Inhalte, zusätzliche Anforderungen durch Arbeitsüberlastung und fehlende Unterstützungsmaßnahmen bei längerer Berufsausübung zu Burnout führen. Burnout führt zu körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfung und kann in fortgeschrittenem Stadium u. a.

psychosomatische Reaktionen wie Schwächung der Immunreaktion, Schlafstörungen, erhöhten Blutdruck, Rücken- und Kopfschmerzen, Magen-Darmgeschwüre etc. sowie Verzweiflung hervorrufen.

## **5.6 Eigenkritisches**

Bei der vorliegenden Studie wurden Angaben zu Fehlzeiten, Krankenstandstagen, differenzierten Arbeitsbelastungen sowie zu differenzierten Unterstützungsmaßnahmen nicht erhoben, was die Auswertung der Daten und die Diskussion der Ergebnisse ebenso erschwerte wie die fehlenden Normwerte für den deutschsprachigen Raum und die unterschiedlichen Messinstrumente, die bei den zahlreichen Studien zu Burnout verwendet werden.

Aus der hohen Rücklaufquote kann geschlossen werden, dass das Thema der Befragung und der Fragebogen bei der Richterschaft in Niederösterreich auf großes Interesse gestoßen sind. Einen positiven Beitrag zur hohen Rücklaufquote hat aber mit Sicherheit auch das Begleitschreiben der Vorsitzenden der Österreichischen Richterschaft, Frau Dr. Barbara Helige, geleistet, die die Teilnahme an der Fragebogenaktion befürwortete.

Die Autorin der vorliegenden Studie vermutet, dass sich unter jenen Richter/innen, die die Teilnahme an der Befragung verweigerten, eher Personen befinden, die sich in einem fortgeschrittenen Stadium von Burnout befinden. Bei dieser Einschränkung der Teilnahme handelt es sich aber um ein grundsätzliches Problem freiwilliger Befragungen, das ein Ergebnis mehr oder weniger beeinflussen kann.

## **5.7 Anregungen zu weiterführender Arbeit**

Vergleichende Erhebungen in anderen Bundesländern, differenziert nach Gerichtsinstanzen, sollten durchgeführt werden. Dadurch könnte ein politisches und für die Betroffenen persönlich heikles Thema Eingang in eine öffentliche und standespolitische Diskussion finden und gegen weitere geplante Personaleinsparungsmaßnahmen durch die öffentliche Hand als Argumentationsgrundlage dienen.

Für einen Vergleich mit anderen Ländern sollten transkulturelle Unterschiede berücksichtigt werden, da ein direkter Vergleich von Ergebnissen unterschiedliche Arbeitswerte vernachlässigt. Einen wertvollen Beitrag dazu leistet die Publikation von Ina Rösing (2003).

## **5.8 Beziehung der vorliegenden Arbeit zu den Modulen des Masterlehrganges für komplementäre, psychosoziale und integrative Gesundheitswissenschaften**

### **5.8.1 Salutogenetische Grundlagen. Health Promotion & Promotion of Health: Orientierung an Ressourcen**

Dieses Modul befasst sich mit der Entstehung und Förderung von Gesundheit, welche als Gleichgewicht zwischen körperlichen, psychischen, sozialen und ökologischen Anforderungen und Ressourcen beschrieben wird und deshalb eine wesentliche Bedeutung für die vorliegende Arbeit hat.

Unter Salutogenese versteht man den individuellen Entwicklungsprozess von Gesundheit, der sich als zeitbezogenes Ergebnis vorwiegend personaler Lern- und Reifungsprozesse, genetischer Ausstattung, physiologischen Verhaltens und soziobiologischer Umweltfaktoren darstellt.

Das im Lernfeld 3 beschriebene Anforderungs-Ressourcen-Modell von Gesundheit besagt, dass der aktuelle Gesundheitszustand davon abhängt, inwieweit es einer Person mit Hilfe der ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen innerhalb der letzten Zeit gelungen ist bzw. aktuell gelingt, bestimmte Anforderungen zu bewältigen. Fällt die Erfolgsbilanz der letzten Zeit positiv aus, ist eher mit Wohlbefinden und Gesundheit zu rechnen, bei negativer Bilanz eher mit Missbefinden und Krankheit.

Die Kernaussage dieses Modells stimmt mit vielen Definitionen von Burnout überein, die von einem Missverhältnis zwischen personenspezifischen Merkmalen (Ressourcen) und Arbeitsbelastungen (Anforderungen) als Ursache ausgehen. Untersuchungen zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen Arbeitsmenge, Zeitdruck, Rollenkonflikten, mangelnder sozialer Unterstützung und Burnout. So gesehen kann Burnout als eine Stressreaktion auf arbeitsbezogene Stressoren betrachtet werden.

Soziale Unterstützung wird als wichtige salutogenetische Ressource gewertet. Menschen, die über ausreichende soziale Beziehungen von entsprechender Intensität und Qualität verfügen, sind gegen Krankheiten allgemein sowie gegen negative Auswirkungen von belastenden Lebensereignissen besser geschützt als Menschen ohne solche Bindungen. Soziale Unterstützung in der Arbeit und in der Familie, Teammitglieder als „Quelle sozialer Unterstützung“, Gesprächskreise und Selbsthilfegruppen werden auch als wirksame Maßnahmen gegen Burnout beschrieben.

Das Persönlichkeitskonzept „*Hardiness*“ im Lernfeld 4 kennzeichnet die Widerstandsfähigkeit eines Menschen gegenüber externen Belastungen, also den Mut, sich Veränderungen im Leben zu stellen, und wird als grundlegende Gesundheitskompetenz gesehen. Menschen mit ausreichender Widerstandsfähigkeit sind gegen die negativen Wirkungen von Stress resistent und entwickeln keine körperlichen Symptome. Dieses Konzept kann eine Erklärung dafür geben, warum Menschen sehr unterschiedlich auf Belastungen reagieren und z. B. nicht von Burnout betroffen sind, obwohl sie die gleichen Anforderungen wie ihre Berufskollegen/innen zu bewältigen haben.

Das sehr ähnliche Konzept des *Kohärenzsinner* (*Sense of Coherence - SOC*) von Antonovsky gibt Antwort auf die Frage, was Menschen gesund bleiben lässt. Es besagt, dass Menschen eher gesund sind, wenn ihnen ihr Leben verstehbar, bewältigbar und sinnvoll erscheint. Diese drei Komponenten (Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit) sind die Basis, um eine Stresssituation bzw. den

Lebenskontext erfolgreich zu bewältigen. Bisherige Forschungsergebnisse sehen einen eindeutigen Zusammenhang zwischen SOC und psychischer Gesundheit (besonders negative Verbindungen zu Ängstlichkeit und Depressivität) und einen negativen Zusammenhang zwischen SOC und dem Empfinden von Stress (Menschen mit hohen SOC scheinen über effektivere Bewältigungsstrategien zu verfügen). Ein Zusammenhang zu sozialer Unterstützung scheint gegeben zu sein.

### **5.8.2 Tiefenpsychologische Grundlagen – Therapeutische Beziehungsgestaltung zwischen Selbsterfahrung und Fallarbeit (mit den Übungen Kommunikations- und Balintarbeit)**

Dieses Modul hat ebenfalls wichtige Bezüge zur vorliegenden Arbeit. Die Phänomene von *Übertragung* und *Gegenübertragung* stellen ein allgemeines Alltagsphänomen dar (Lernfeld 3) und können in praktisch jeder zwischenmenschlich orientierten Arbeit in mehr oder minder starkem Ausmaß auftreten und je nach Situation zu scheinbaren Ungereimtheiten und Belastungen der Arbeit führen.

*Übertragung* bedeutet im psychoanalytischen Prozess, aber auch in jeder Form menschlicher Interaktion, dass bereits beim ersten Kontakt unbewusste Rollenbilder und Beziehungsmuster zum Tragen kommen. Mit *Gegenübertragung* ist ein „emotionales Echo“ für diese unbewussten Gefühle und Rollen gemeint. Ob man Sympathie oder Abstoßung bei einem Klienten erfährt oder Desinteresse ist eine wichtige Beziehungsbotschaft. Auf diese inneren Signale zu achten, auf das „Echo als Resonanz“ der *Gegenübertragung*, kann zu einer professionellen Beziehungsgestaltung beitragen.

Die im Berufsbild des Richters vorausgesetzten Anforderungen wie Menschenkenntnis und Kommunikationsfähigkeit spielen beim Kontakt und im Umgang mit Parteien eine wichtige Rolle. Als notwendig erachtet wird im Berufsbild u. a. auch der „Sinn für die Realitäten des Lebens“. Aus psychoanalytischer Sicht könnte diese Anforderung auch als „Wahrnehmung bewusster und unbewusster Prozesse im Kontakt und Dialog zweier Menschen“ interpretiert werden oder als Wahrnehmung „einer psychischen und einer äußeren Realität“.

Die psychoanalytische *Abstinenz* verlangt eine innere Haltung der Neutralität und Absichtslosigkeit, ein sich Freimachen von persönlichen Interessen und ist ein wichtiger Faktor in der therapeutischen Kommunikation. Übertragen auf den Richterberuf, dessen Hauptaufgabe in der Konfliktlösung und in der Verschaffung von Recht liegt, könnten diese Wirkfaktoren der therapeutischen Kommunikation als hilfreiche Mittel im oftmals schwierigen Kontakt mit Parteien eingesetzt werden.

Lernfeld 8 geht auf *Krisenintervention* und *Krisenbegleitung* ein. Die Beschreibung von Kennzeichen, Auslöser und Entstehung von psychischen Krisen weisen viele Parallelen zu den Ursachen und Symptomen des Burnout-Syndroms auf, das als negative, beeinträchtigende Erfahrung einhergehend mit Energieverlust beschrieben wird. Wie psychische Krisen hat auch Burnout eine lange Entstehungszeit, Symptome von Erschöpfung, der Rückzug aus der Arbeit oder reduziertes Engagement können – wie bei einer Krise – die Folgen sein.

Das Lernfeld 9 beschäftigt sich wie die vorliegende Arbeit mit Burnout.

### **5.8.3 *Wissenschaftliches Arbeiten im Kontext komplementärer Heilkunde und integrativer Gesundheitsförderung (mit der Übung Reflexion der angestammten Kompetenz sowie der Erstellung der Thesis)***

Dieses Modul war bei der Auswahl einer Methode zur Datengewinnung und mit der Einführung in Statistik (Lernfeld 2) von besonderer Bedeutung. Lernfeld 3 war hilfreicher Leitfaden bei der Erstellung der Masterthesis, der in allen Phasen der Arbeit immer wieder zu Rate gezogen wurde.

### **5.8.4 *Regulationsbiologische Grundlagen – Paradigmen und Naturwissenschaftliche Grundlagen regulativer Verfahren***

Dieses Modul beschäftigt sich mit Informations- und beziehungsorientierten Methoden (Homöopathie, verschiedene Naturheilverfahren, Tiefenpsychologie), deren Schlüssel darin liegt, Heilung durch Anwendung des Ähnlichkeitsprinzips zu stimulieren, durch Analogie und Resonanz zu heilen im Gegensatz zu mechanistisch und materiell orientierten Methoden (konventionelle Medizin, Ernährungslehre).

Lernfeld 6 beschäftigt sich mit der *Stressreaktion* (im Sinne von Distress) als Zustand des Organismus, in dem erhöhte Sympathikusaktivität, vermehrte Ausschüttung bestimmter Hormone, eine Steigerung der Durchblutung und andere Veränderungen zeitgleich auftreten. Die Auslöser dafür können von physischen Reizen bis zu Ärger, Freude oder Leistungsdruck alles umfassen. Ein lange andauernder individueller Stressreiz führt zum sog. allgemeinen *Stress-Adaptionssyndrom*, man unterscheidet aus biologischer Sicht drei Phasen, und zwar die *Alarmreaktion*, das *Widerstandsstadium* und das *Erschöpfungsstadium*. Parallel zu hormonellen Veränderungen treten Veränderungen in den Leistungen des vegetativen Nervensystems auf. Aus psychologischer Sicht lassen sich damit die Stufen der Entstehung eines Burnout-Syndroms beschreiben.

In vielen Experimenten und Untersuchungen wurde ein molekularbiologisches Netzwerk zwischen psychischen Faktoren und immunologischen Prozessen entworfen. Psychische Einflüsse wie Trauer, Angst und Aggressivität lassen sich bis in die Dysregulation des Immunsystems verfolgen.

Die *Grundregulationsforschung* geht davon aus, dass bei anhaltendem Stress über vegetative Nervenfasern ständig Hormone freigesetzt werden, die zu einer dauerhaften Veränderung der Zusammensetzung der Grundsubstanz (ubiquitäre Bindegewebsgrundsubstanz) führen, deren Folge eine veränderte Reaktivität aller Regelkreise ist, was wiederum zu einer Veränderung der Reaktion des genetischen Materials führen kann, einschließlich unkontrollierbarer Zellteilungen und Krebs.

Die *Regulationsbiologie* verdeutlicht die Auswirkungen von anhaltenden Stressreaktionen auf das Immunsystem und bestätigt Beobachtungen der Autorin der vorliegenden Arbeit, dass es einen Zusammenhang zwischen beruflichen Belastungen und dem Gesundheitszustand bei Richter/innen, insbesondere für die Erkrankung an Krebs, geben könnte.

### **5.8.5 Vorstellung regulativer Verfahren – Systematik, Beschreibung und Stand der Forschung**

*Autoregulation* wird als die Fähigkeit des Organismus definiert, „mit Hilfe selbstregulativer Mechanismen auf äußere und innere Einflüsse zu reagieren und ein funktionelles Gleichgewicht aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen“. *Autoregulation* sichert dem Individuum Selbstorganisation, Selbstbestimmung und Selbstgestaltung, die entsprechenden Ressourcen können innere (psycho-physische) und äußere (ökologisch-soziale) sein. Dementsprechend bedeutet regulative Heilkunde ein Vorgehen, das primär selbstregulierende Prozesse in Richtung Gesundheit ökonomisiert und unterstützt.

Unter *Reiz- oder Regulationstherapien* versteht man Maßnahmen, die den Organismus zur optimierten Eigenleistung anregen sollen. Diese umfassen ein Spektrum von unspezifischer (Bewegung, Ernährung, Entspannung etc., aber auch Kohärenzsinn und Optimismus) bis hin zu sehr spezifischer Stimulierung. Hier spannt sich der weite Bogen von der Salutogenese zur Tiefenpsychologie und zur Regulationsbiologie.

Unter *Spannung* (Lernfeld 4) werden psychophysiologische Aspekte der Muskelspannung, der gesteigerten Herz-, Atem- oder Darmtätigkeit sowie biochemische oder immunologische Veränderungen subsumiert. Die moderne Psychosomatik geht davon aus, dass viele Störungen dadurch entstehen, dass physiologische Bereitstellungen einer höheren Spannung (Blutdruck, Atemfrequenz, Magensäureproduktion, Muskelspannung etc.) nicht von der notwendigen *Entspannung* abgelöst werden. Zunehmende Hektik der modernen Lebensweise, Überflutung mit neuen Herausforderungen und Eindrücken, wachsender Zeit- und Veränderungsdruck und übermäßiger und nicht abgebauter Stress sind nur einige Beispiele für die wachsende Bedeutung von Methoden und Techniken zur *Entspannung*, die auch als Maßnahmen gegen Burnout empfohlen werden.

*Ernährung* (Lernfeld 3) mit ihren diätetischen Aspekten (Lebensweise einschließlich Ernährung) gibt Reize an den Organismus ab, die diesen zu einer Reaktion im Sinne der Regulationsverfahren bringen kann. Durch Ernährungsumstellung oder Nahrungskarenz können Autoregulationsvorgänge getriggert werden. Mit der Vorstellung von Ernährungsrichtlinien traditioneller Medizinformen wie dem Ayurveda und der traditionellen chinesischen Medizin wird die Herstellung eines Gleichgewichtes von Kräften auch über die Nahrung verständlich gemacht. Hier schließt sich wieder der Kreis zu den Modulen Salutogenese und Regulationsbiologie.

*Musiktherapie* in ihren unterschiedlichen Ausrichtungen (Lernfeld 10) wird in der freien Praxis als effiziente Methode zur Wiedergewinnung innerer Stabilität bei Kreativitätsblockaden, Energieabfall, Angstsyndromen und Burnout eingesetzt.

### **5.8.6 Vergleich und Integration komplementärmedizinischer Verfahren – Menschenbild und Heilkunde**

In diesem Modul steht nicht das westliche Denken im Vordergrund, sondern der interkulturelle Zusammenhang von Medizinsystemen. Beim Vergleich von medizinischen Richtungen geht es um

Gemeinsamkeiten und Unterschiede, wobei komplementäre Methoden sowohl untereinander als auch zur westlichen wissenschaftlichen Medizin (Schulmedizin) in Beziehungen gesetzt werden.

Die Bedeutung von Gleichgewicht als Voraussetzung für Gesundheit und von Ungleichgewicht als Voraussetzung für Krankheit als wesentliche Elemente traditioneller Medizinsysteme lässt sich auch übertragen auf die Entstehung von Burnout. Ein Missverhältnis zwischen personenspezifischen Merkmalen wie zu hohe Erwartungen und unrealistische Zielsetzungen einerseits und andauernde Arbeitsbelastungen manifestieren einen Zustand physischer, psychischer, kognitiver und emotionaler Erschöpfung. Burnout ist umso wahrscheinlicher, wenn es eine große Diskrepanz zwischen den Merkmalen des Berufes und der ausübenden Person gibt.

## 6 QUELLENVERZEICHNIS

Blättner, B.; [college@inter-uni.net](mailto:college@inter-uni.net): Salutogenetische Grundlagen. Orientierung an Ressourcen. [edition@inter-uni.net](mailto:edition@inter-uni.net), Graz 2004.

Büssing, A.; Schmitt, S.: Arbeitsbelastungen als Bedingungen von Emotionaler Erschöpfung und Depersonalisation im Burnoutprozeß, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 42. Jahrgang, Heft 2/1998, Seiten 76-88.

Büssing, A.; Perrar, K.-M.: Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D), in: Diagnostica, 1992, 38, Heft 4, Seiten 328-353.

Büssing, A.; Glaser, J.: Managerial Stress und Burnout. A Collaborative International Study (CISMS). Die deutsche Fassung, in: Berichte aus dem Lehrstuhl für Psychologie der TU München, Bericht Nr. 44, 1998.

Burisch, M.: Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. 2. unveränderte Auflage 2003. Berlin: Springer 1994.

Cherniss, C.: Staff Burnout. Job Stress in the Human Services. Beverly Hills, CA: Sage 1980c, zitiert nach Enzmann, D.; Kleiber, D.: Helfer-Leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen. Heidelberg: Asanger Verlag 1989.

Deutscher Richterverein: Kaum Burnout bei Richtern. [www.richterverein.de/mhr/mhr022/m2212.htm](http://www.richterverein.de/mhr/mhr022/m2212.htm) (Abruf 25.7.2004)

Dvorak, K.; Reichel, R.: Sozialarbeit & Supervision. St. Pölten: Sozaktiv 1998.

Endler, P.C.; [EU-team@inter-uni.net](mailto:EU-team@inter-uni.net): Masterlehrgang für komplementäre, psychosoziale und integrative Gesundheitswissenschaften. [edition@inter-uni.net](mailto:edition@inter-uni.net), Graz 2004a.

Endler, P.C.; [college@inter-uni.net](mailto:college@inter-uni.net): Wissenschaftliches Arbeiten im Kontext komplementärer Heilkunde und integrativer Gesundheitsförderung. [edition@inter-uni.net](mailto:edition@inter-uni.net), Graz 2004b.

AVM-Verlag 1984, zitiert nach: Enzmann, D., Kleiber, D.: Helfer-Leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen. Heidelberg: Asanger Verlag 1989.

Enzmann, D.; Kleiber, D.: Helfer-Leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen. Heidelberg: Asanger Verlag 1989.

Freudenberger, H. J.: Staff burn-out. Journal of Social Issues, 30 (1) 1974, 159-165, zitiert nach Enzmann, D.; Kleiber, D.: Helfer-Leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen. Heidelberg: Asanger Verlag 1989.

Freudenberger, H. J.; Richelson, G.: Ausgebrannt. Die Krise der Erfolgreichen – Gefahren erkennen und vermeiden. München: Kindler 1980

Freudenberger, H. J.; Richelson, G.: Mit dem Erfolg leben. München: Heyne 1983.

Gamsjäger, E.: Die Berufsbelastung bei Lehrerinnen und Lehrer an der Hauptschule. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der HauptschullehrerInnen im Bezirk Pinzgau/Salzburg. Diplomarbeit: Universität Salzburg 1994.

Glaser, J.: TU München, persönliche Mitteilung, März 2005.

Goltz, W.: Humor und Burnout. Einflussfaktoren von Humor auf Burnout. Masterthesis: Wirtschaftsuniversität Wien 2002.

Gotthardt-Lorenz; Schüers: in: Luif, I. (Hrsg.): Supervision in Wien. Wien: Orac 1997.

Haslinger, J.: Burnout-Prophylaxe in Organisationen: Bewältigungsstrategien aus Sicht des Personalmanagements. Diplomarbeit: Wirtschaftsuniversität Wien 2002.

Hobfoll, S. E.; Freedy, J.: Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout, in: Schaufeli, W. B.; Maslach, C.; Marek, T. (Eds.): Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 115-133). Washington: Taylor & Francis, zitiert nach Neubach B.; Schmidt, K.-H.: Differenzielle Zusammenhänge von Arbeitsbelastungen und Ressourcen mit Dimensionen des Burnout, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 48. Jahrgang, Heft 1/2004, S. 25-30.

Hofstede, G.: Culture`s Consequences. International Differences in Work Related Values. Beverly Hills, CA: Sage 1980, zitiert nach Rösing, I.: Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung. Heidelberg und Kröning: Asanger Verlag 2003.

Kanovsky, I.: Der Prozess des Burnout. Präventions- und Interventionsmöglichkeiten. Diplomarbeit: Universität Klagenfurt 1997.

Kilian-Bock, M.: Burnout bei Familienrichtern. Veröffentlichung im Internet: <http://familienpsychologie.de/arbeitskreis/documents/Burnout.pdf> (Abruf 25.7.2004).

Kratky, K.W.; [college@inter-uni.net](mailto:college@inter-uni.net): Vergleich und Integration komplementärmedizinischer Verfahren – Menschenbild und Heilkunde. [edition@inter-uni.net](mailto:edition@inter-uni.net), Graz 2004.

Lazarus, R. S.; Launier, R.: Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In Nitsch, J. R. (Hrsg.), Streß. Bern: Huber 1981, zitiert nach Enzmann, D.; Kleiber, D.: Helfer-Leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen. Heidelberg: Asanger Verlag 1989.

Leiter, M. P.: The impact of family resources, control coping an skill utilization on the development of burnout: A longitudinal study. Human Relations, 43, 1990, zitiert nach Haslinger, J.: Burnout-Prophylaxe in Organisationen: Bewältigungsstrategien aus Sicht des Personalmanagements. Diplomarbeit: Wirtschaftsuniversität Wien 2002.

Leiter, M. P.: Copping patterns as predictors of burnout: The function of control an escapist coping patterns. Journal of Organizational Behavior, 12, 1991, zitiert nach Haslinger, J.: Burnout-Prophylaxe in Organisationen: Bewältigungsstrategien aus Sicht des Personalmanagements. Diplomarbeit: Wirtschaftsuniversität Wien 2002.

Leiter, M. P.: Burnout as a developmental process. In Schaufeli, W. B.; Maslach, C.; Marek, T. (Eds.): Professional Burnout. Recent developments in theory an research. Washington: Taylor an Francis 1993, zitiert nach Haslinger, J.: Burnout-Prophylaxe in Organisationen: Bewältigungsstrategien aus Sicht des Personalmanagements. Diplomarbeit: Wirtschaftsuniversität Wien 2002.

Lienert, G. A.: Testaufbau und Testanalyse. Weinheim: Beltz 1969, zitiert nach Büssing, A.; Perrar, K.-M.: Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D), in: Diagnostica, 1992, 38, Heft 4, Seiten 328-353.

Lord, F. M.; Novick, M. R.: Statistical theories in mental test scores. Cambridge, Mass.: Addison-Wesely 1968, zitiert nach Büssing, A.; Perrar, K.-M.: Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D), in: Diagnostica, 1992, 38, Heft 4, Seiten 328-353.

- Maslach, C.: Burned-out. *Human Behavior*, 5 (9) 1976, Seiten 16-22, zitiert nach Enzmann D.; Kleiber D.: Helfer-Leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen. Heidelberg: Asanger 1989.
- Maslach, C.; Jackson, S. E.: The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, Seiten 99-113, 1981, zitiert nach Büssing, A.; Perrar, K.-M.: Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D), in: *Diagnostica*, 1992, 38, Heft 4, Seiten 328-353.
- Maslach, C.; Jackson, S. E.: Maslach Burnout Inventory: Second edition. Palo Alto, Ca.: Consulting Psychologists Press, 1986, zitiert nach Büssing, A.; Perrar, K.-M.: Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D), in: *Diagnostica*, 1992, 38, Heft 4, Seiten 328-353.
- Maslach, C.; Jackson, S. E.: Burnout – The Cost of Caring. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall 1982a, zitiert nach Haslinger, J.: Burnout-Prophylaxe in Organisationen: Bewältigungsstrategien aus Sicht des Personalmanagements. Diplomarbeit: Wirtschaftsuniversität Wien 2002.
- Maslach, C.; Jackson, S. E.: Burnout in organizational settings. In S. Osamp (Ed.), *Applied Social Psychology Annual* (Vol. 5, pp. 133-153). Beverly Hills, CA: Sage 1984, zitiert nach Enzmann, D.; Kleiber, D.: Helfer-Leiden.
- Maslach, C.: Burnout: A multidimensional perspective. In Schaufeli, W. B., Maslach, C., Marek, T. (Eds.), *Professional Burnout. Recent developments in theory and research*. Washington: Taylor and Francis 1993, zitiert nach Haslinger, J.: Burnout-Prophylaxe in Organisationen: Bewältigungsstrategien aus Sicht des Personalmanagements. Diplomarbeit: Wirtschaftsuniversität Wien 2002.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. B.; Leiter, M. P.: Job Burnout. In *Annual Reviews, Psychol.*, 52/2001, Seiten 397-422.
- Maslach, C.; Leiter, M. P.: Die Wahrheit über Burnout. Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können. Wien: Springer-Verlag 2001.
- Österreichische Richtervereinigung: Gerichte in Not. Bericht vom Notstandstag. Rede der Präsidentin der Richtervereinigung, Barbara Helige, 6.11.2003. [www.richtervereinigung.at/justiz-aktuell/notstandstag/index01.htm](http://www.richtervereinigung.at/justiz-aktuell/notstandstag/index01.htm). (Abruf 9.7.2004).
- Österreichische Richtervereinigung: Der österreichische Richter – Richter verschiedener Sparten. [www.richtervereinigung.at/justiz43a.htm](http://www.richtervereinigung.at/justiz43a.htm). (Abruf 14.4.2005).
- Pass, P. F.; [college@inter-uni.net](mailto:college@inter-uni.net): Tiefenpsychologische Grundlagen – Therapeutische Beziehungsgestaltung zwischen Selbsterfahrung und Fallarbeit. [edition@inter-uni.net](mailto:edition@inter-uni.net), Graz 2004.
- Pelinka, A.; Haller, B. et al.: Richterinnen und Richter in Österreich. Eine justizsoziologische Untersuchung. Wien 2000. [www.richtervereinigung.at/richterschaft/intro01.htm](http://www.richtervereinigung.at/richterschaft/intro01.htm). (Abruf 9.7.2004)
- Pines, A. M.; Aronson, E.; Kafry, D.: Ausgebrannt. Vom Überdruß zur Selbstentfaltung. 9. Auflage 2002. Stuttgart: Klett-Cotta 1983.
- Pritz, A.: in *Psychotherapieforum Supplement*, Vol. 4. Nr. 2/96.
- Protokoll über die 2. Sitzung des Ausschusses 9 vom 16.12.2003, Tagesordnungspunkt 3, Rede Dr. Klaus Schröder. [www.konvent.gv.at](http://www.konvent.gv.at). (Abruf 9.7.2004).
- Rodari, A.; [college@inter-uni.net](mailto:college@inter-uni.net): Vorstellung regulativer Verfahren – Systematik, Beschreibung und Stand der Forschung. [edition@inter-uni.net](mailto:edition@inter-uni.net), Graz 2004.

Rösing, I.: Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung. Heidelberg und Kröning: Asanger Verlag 2003.

Savicki, V.: Burnout Across Thirteen Cultures. Stress and Coping in Child and Youth Care Workers. Westport, CT: Praeger 2002, zitiert nach Rösing, I.: Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung. Heidelberg und Kröning: Asanger Verlag 2003.

Schimbäck, G.: Burnout bei Führungskräften. Diplomarbeit: Wirtschaftsuniversität Wien 2004.

Schmidbauer, W.: Hilflöse Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe. 11. Auflage. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Verlag 2002.

Schreyögg, A.: Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie und Praxis. 2. Auflage. Paderborn: Junfermannsche Verlagsbuchhandlung 1992.

Spranger, H.H.; [college@inter-uni.net](mailto:college@inter-uni.net): Regulationsbiologische Grundlagen – Paradigmen und Naturwissenschaftliche Grundlagen regulativer Verfahren. [edition@inter-uni.net](mailto:edition@inter-uni.net), Graz 2004.

Universität Wien, rechtswissenschaftliche Fakultät: Juristische Linksammlung, Vereinigung der österreichischen Richter. [www.juridicum.at/praxis/bebi\\_05.htm](http://www.juridicum.at/praxis/bebi_05.htm). (Abruf 11.7.2004).

Wegner, R. et al.: Untersuchungen zur Häufigkeit eines Burnout-Syndroms bei Lehrkräften, Ärzten und Richtern. Ergebnisse von Fragebogenerhebungen, in: MedReview 2000/1, Seiten 17-19.

Wegner, R. et al.: Psychomentale Belastung und Beanspruchung im Richterberuf. Ergebnisse einer Feldstudie, in: MedReview 2001/6, Seiten 7-10.

Wegner, R.; Wein, Ch.: Zur Eignung des Maslach-Burnout-Inventary (MBI) bei arbeitsmedizinischen Erhebungen, in: Dokumentationsband über die 42. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V., München 2002, Seiten 319-322.

## ANHANG I: Begleitschreiben

Sehr geehrte Richterin,  
sehr geehrter Richter!

Ybbs, am 8.11.2004

Im Rahmen des interuniversitären Masterlehrganges über 6 Semester für komplementäre, psychosoziale und integrative Gesundheitsförderung über das Interuniversitäre Kolleg Graz, Dr. Christian Endler, Prof. a. D., arbeite ich seit Herbst 2004 an einer Masterarbeit zum Thema „**Burnout bei den Richterinnen und Richtern in Niederösterreich**“.

Das Burnout-Syndrom wird seit vielen Jahren beforscht, dennoch ist dieses Thema aktueller denn je. Ich habe für meine Masterarbeit die Richterinnen und Richter aus dem Grund ausgewählt, da ich seit vielen Jahren als Sachwalterin im Westen Niederösterreichs tätig bin und daher ständig mit dieser Berufsgruppe zusammenarbeite.

Sie erhalten in der Beilage den standardisierten Fragebogen nach Maslach und Jackson in deutscher Fassung (MBI-D) sowie ein Blatt zur Erhebung Ihrer Personendaten mit der Bitte, diese Fragebögen auszufüllen und mittels frankierten Rückkuverts an mich zu retournieren.

Mit dem Ausfüllen dieses Fragebogens nehmen Sie an einer Forschungsstudie des „Masterlehrganges für komplementäre, psychosoziale und integrative Gesundheitsförderung“ teil. Die Antworten werden absolut vertraulich behandelt, es können keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden, da die Absender anonym bleiben.

Der Erfolg meiner Arbeit ist neben einem aufwendigen Literaturstudium, der Beschaffung eines geeigneten Fragebogens, der Auswertung der Fragebögen und der Daten in erster Linie von einer hohen Rücklaufquote der Fragebögen abhängig! Ich ersuche Sie daher, meine Masterarbeit zu unterstützen, indem Sie die ausgefüllten Fragebögen bis spätestens 20. November 2004 an mich zurückschicken.

Vielen Dank im Voraus, dass Sie sich 10 Minuten Zeit genommen haben!

Mit freundlichen Grüßen

DSA Isabella Bieringer



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Diese Masterarbeit von Frau DSA Mag, Isabella Bieringer zur Frage „Burn-out bei den Richtern und Richterinnen in NÖ“ halten wir für interessant, besonders auch im Hinblick auf unsere derzeitige Situation. Ich würde daher empfehlen, an der Fragebogenaktion teilzunehmen. Nachdem wir vereinbart haben, dass das Ergebnis der Umfrage auch wissenschaftlich verwertet werden soll und ohne unser Wissen nicht publiziert werden wird, braucht auch diesbezüglich keine Besorgnis zu bestehen.

Die wenigen für die Erstellung des Fragebogens notwendigen Minuten sollten vorhanden sein!

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Helige  
Präsidentin

Vereinigung der österreichischen Richter  
Justizpalast, Museumstr.12, A- 1016 Wien  
Tel: +43 1 52152 3644, Fax: +43 1 52152 3643  
E-Mail: river@nexta.at, <http://www.richtervereinigung.at>

Barbara Helige



### ANHANG III: Fragebogen MBI-D und GS

Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu Gefühlen, die sich auf Ihre Arbeit beziehen. Falls bei Ihnen das angesprochene Gefühl nie auftritt, kreuzen Sie bitte "Dieses Gefühl tritt nie auf" an. Falls das angesprochene Gefühl bei Ihnen auftritt bzw. Sie das Gefühl kennen, geben Sie bitte an, wie häufig das Gefühl bei Ihnen auftritt.

		Wie <b>oft</b> haben Sie das Gefühl?					
		nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft
1	Ich fürchte, dass mich diese Arbeit gefühlsmäßig verhärtet	<input type="checkbox"/>	2,63	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ich habe das Gefühl, dass ich durch meine Arbeit das Leben der Parteien positiv beeinflusse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4,06	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ich fühle mich sehr tatkräftig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4,88	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Es ist leicht für mich, eine entspannte Atmosphäre mit Parteien herzustellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4,90	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ich fühle mich durch meine Arbeit frustriert	<input type="checkbox"/>	2,78	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Es ist mir eigentlich egal, was aus manchen Parteien wird	<input type="checkbox"/>	2,56	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3,0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Es fällt mir leicht, mich in Parteien hineinzusetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4,99	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Seitdem ich diese Arbeit ausübe, bin ich gefühlloser im Umgang mit Parteien geworden	<input type="checkbox"/>	2,40	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4,15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3,13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4,25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ich gehe ziemlich gut mit den Problemen der Parteien um	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4,85	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Den ganzen Tag mit Parteien zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4,26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Ich habe ein unbehagliches Gefühl wegen der Art und Weise, wie ich manche Parteien behandelt habe	<input type="checkbox"/>	2,23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Ich bin sehr guter Stimmung, wenn ich intensiv mit Parteien gearbeitet habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4,22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Ich glaube, dass ich manche Parteien so behandle, als wären sie unpersönliche Objekte	1,80	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3,06	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Der direkte Kontakt mit Parteien bei meiner Arbeit belastet mich zu stark	<input type="checkbox"/>	2,11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Ich habe das Gefühl, dass ich nicht mehr kann	<input type="checkbox"/>	2,18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Ich habe das Gefühl, dass ich an meinem Arbeitsplatz zu hart arbeite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3,45	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Wie <b>oft</b> haben Sie das Gefühl?					
		nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft
22	Den ganzen Tag zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3,50	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Ich kann die Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5,25	<input type="checkbox"/>
24	Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für das Gericht leiste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5,43	<input type="checkbox"/>
25	Seit ich als Richter/in arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit	1,72	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen	<input type="checkbox"/>	2,36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5,35	<input type="checkbox"/>
28	Ich bin guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5,42	<input type="checkbox"/>
29	Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3,0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste	<input type="checkbox"/>	2,77	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit	<input type="checkbox"/>	2,36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5,30	<input type="checkbox"/>