



---

## Fachbereich WD 6

---

### Burnout am Arbeitsplatz

## Burnout am Arbeitsplatz

Aktenzeichen:

WD 6 - 3000 - 003/25, WD 8 - 3000 - 007/25

Abschluss der Arbeit:

17.02.2025 (zugleich letzter Abruf aller Internetquellen)

Fachbereich:

WD 6: Arbeit und Soziales, WD 8: Gesundheit, Familie, Bildung und Forschung, Lebenswissenschaften)

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzugeben und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Medizinische Klassifikation</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Burnout in der gesetzlichen Unfallversicherung</b>	<b>5</b>

## 1. Einleitung

An die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages wurde die Fragestellung herangetragen, welche gesetzlichen Regelungen in Deutschland im Zusammenhang mit Burnout am Arbeitsplatz bestehen und ob eine Anerkennung als Berufskrankheit möglich ist.

## 2. Medizinische Klassifikation

Medizinische Diagnosen erfolgen in Deutschland derzeit noch nach der 10. Version der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD) der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Eine grundlegend revidierte 11. Version trat am 1. Januar 2022 in Kraft, ist aber in Deutschland bisher noch nicht eingeführt.<sup>1</sup>

Der – häufig berufsbedingte – Zustand totaler körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfung, der als „Burnout“ umschrieben wird, ist nach ICD-10 weder als Krankheit noch als psychische und Verhaltensstörung klassifiziert und kann nur als zusätzliche Diagnose – in der Regel zur Diagnose einer psychischen Störung wie Depression – vorgenommen werden. In Kapitel XXI („Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen“) werden unter dem Code Z 73 „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ bezeichnet – inklusive (unter mehreren anderen) „Ausgebranntsein (Burn-out)“, „Mangel an Entspannung oder Freizeit“ sowie „Zustand der totalen Erschöpfung“. Eine Definition des Burnout-Syndroms – etwa zu seinem Kontext oder möglichen spezifischen Ausprägungen – erfolgt nicht.<sup>2</sup>

Auch die revidierte Version ICD-11 klassifiziert „Burnout“ weder als Krankheit noch als psychische und Verhaltensstörung. Sie enthält im Kapitel 24 („Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen oder zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen“) den Code QD 85 – Burnout. QD bedeutet „qualifying diagnosis“ und bezeichnet ebenfalls eine zusätzliche Kodierung zu einer ICD-11-Diagnose. Neu ist, dass nunmehr „Burnout“ als Syndrom definiert wird. Seine Definition hat einen ausschließlichen Bezug zum Arbeitsplatz und ist explizit nicht für anders begründete Belastungen anwendbar.

Die deutsche Entwurfssfassung<sup>3</sup> definiert das Burnout-Syndrom so:

*„Burnout ist ein Syndrom, das als Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz konzeptualisiert wird, der nicht erfolgreich bewältigt wurde. Es ist durch drei Dimensionen gekennzeichnet: 1) Gefühle der Energieerschöpfung oder Erschöpfung 2) Erhöhte mentale Distanz zur Arbeit oder Gefühle von Negativismus oder Zynismus in Bezug auf die Arbeit 3) Ein Gefühl der Ineffektivität und des Mangels an Leistung. Burnout bezieht sich speziell auf Phänomene im beruflichen*

---

1 Informationen dazu auf der Homepage des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) unter [https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Services/FAQ-Ansprechpersonen/\\_artikel.html?nn=724272](https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Services/FAQ-Ansprechpersonen/_artikel.html?nn=724272).

2 Abgerufen über <https://klassifikationen.bfarm.de/icd-10-gm/kode-suche/htmlgm2025/index.htm>.

3 Abgerufen über [https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/uebersetzung/\\_node.html](https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/uebersetzung/_node.html).

*Kontext und sollte nicht zur Beschreibung von Erfahrungen in anderen Lebensbereichen verwendet werden.“*

Die Leistungen, die nach einer Diagnose gemäß ICD-10 erforderlich sind, werden in der Regel von der Krankenversicherung und/oder Rentenversicherung getragen, je nach Art der Leistung. Die Krankenversicherung trägt in der Regel die medizinische Behandlung und Therapie, wie Kosten für Arztbesuche, Psychotherapie oder stationäre Aufenthalte. Die Rentenversicherung übernimmt Leistungen bei Erwerbsunfähigkeit oder verminderter Erwerbsfähigkeit, wenn eine Person aufgrund des Burnouts nicht mehr in der Lage ist, ihre Arbeit in vollem Umfang auszuführen. Hierzu gehören auch Rehabilitationsmaßnahmen oder Rentenzahlungen.<sup>4</sup>

### **3. Burnout in der gesetzlichen Unfallversicherung**

Die gesetzliche Unfallversicherung hat in Deutschland unter anderem die Aufgabe bei abhängig Beschäftigten nach den Vorgaben des Siebten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VII)<sup>5</sup> Versicherungsfälle (Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten) sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren mit allen geeigneten Mitteln zu verhüten beziehungsweise durch Geld- und Sachleistungen zu entschädigen. Daraus ergibt sich ein erweiterter Präventionsauftrag, welcher auch die Prävention von Gefährdungen aus psychischer Belastung mit einbezieht.

Ein Arbeitsunfall ist ein Ereignis bei einer versicherten Tätigkeit, das zeitlich begrenzt, von außen auf den Körper einwirkt und zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt (§ 8 SGB VII). Zeitlich begrenzt ist ein Ereignis, wenn es innerhalb einer Arbeitsschicht stattfindet. Für Burnout sind diese Merkmale nicht erfüllt, weil es aufgrund der definitionsgemäß geforderten chronischen Stresseinwirkung nicht durch ein einzelnes Ereignis innerhalb einer Arbeitsschicht ausgelöst wird, sondern sich meist über einen längeren Zeitraum entwickelt.<sup>6</sup>

Nach § 9 Abs. 1 SGB VII sind Berufskrankheiten definiert als Krankheiten, die die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates als solche bezeichnet und die Versicherte durch ihre berufliche Tätigkeit erleiden. Als Berufskrankheit kommen nur solche Erkrankungen in Frage, die nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht werden. Diesen Einwirkungen müssen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sein. Die anerkennungsfähigen Berufskrankheiten sind in der Liste der Berufskrankheiten als Anlage 1

---

4 Nähere Informationen dazu auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/l/leistungskatalog.html> sowie unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/rehabilitation.html>.

5 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung –, abrufbar unter: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_7/](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/).

6 DGUV: Burnout – Relevanz für die gesetzliche Unfallversicherung, Stand 05.06.2023, abrufbar unter: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4751#:~:text=Das%20Burnout%2DSyndrom%20ist%20nicht,Unfallversicherung%20ist%20die%20wirksame%20Pr%C3%A4vention>.

zur Berufskrankheiten-Verordnung aufgeführt.<sup>7</sup> Das Burnout-Syndrom ist nicht in der Berufskrankheitenliste enthalten.

Neben den in der Berufskrankheitenliste aufgeführten Berufskrankheiten haben die Unfallversicherungsträger eine Erkrankung, die nicht in der Liste der Berufskrankheiten enthalten ist oder bei der die dort bestimmten Voraussetzungen nicht vorliegen, gemäß § 9 Abs. 2 SGB VII wie eine Berufskrankheit anzuerkennen, wenn nach neuen Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft die sonstigen Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 SGB VII erfüllt sind.

Eine Burnout-Erkrankung zeichnet sich aber gerade dadurch aus, dass Arbeitnehmer in sämtlichen Berufsfeldern betroffen sein können, da die Grundursache stets bei chronischem Stress, nicht aber in einem spezifischen Beruf, liegt. Eine übermäßige spezifische Belastung bestimmter Berufsgruppen konnte bisher nicht nachgewiesen werden.

Eine Anerkennung des Burnout-Syndroms als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung ist daher ausgeschlossen.

Vielmehr gilt es im Rahmen der Prävention die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)<sup>8</sup> einzuhalten, wonach die Arbeit so zu gestalten ist, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden wird. Ziel aller Arbeitsschutzmaßnahmen ist es dabei, die Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen zu bewahren, ihre Arbeitskraft zu erhalten und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Für die Einhaltung dieser Vorgaben ist allein der Arbeitgeber verantwortlich.

Vor diesem Hintergrund besteht für jeden Arbeitgeber in Deutschland die Pflicht, für eine angemessene arbeitsmedizinische Betreuung seiner Beschäftigten zu sorgen.

Konkret fordert das Arbeitsschutzgesetz gemäß §§ 3 ff. ArbSchG in einem präventiven Ansatz auch für die Arbeitsplanung Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze, eine auf diesen Beurteilungen basierende Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen, die Umsetzung dieser Maßnahmen und Wirksamkeitskontrollen. Daraus ergibt sich für den Arbeitgeber die Aufgabe, durch Fehlbelastungen verursachte Gefährdungen zu vermeiden sowie arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen. Aus den Gefährdungsbeurteilungen können sich im konkreten Einzelfall auch Einschränkungen im Hinblick auf die gesundheitliche Eignung für einen bestimmten Arbeitsplatz ergeben.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge resultiert aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten. Rechtsgrundlage ist die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)<sup>9</sup>. Sie wird unter anderem im Arbeitsschutzgesetz beschrieben, das

---

7 Berufskrankheiten-Verordnung (BKV), Anlage 1, BGBl. I 1997, 2625 – 2626, [https://www.gesetze-im-internet.de/bkv/anlage\\_1.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bkv/anlage_1.html).

8 Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz), abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>.

9 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbmedvv/>.

die einschlägigen EU-Richtlinien in deutsches Recht umsetzt. Durch Vorsorgen wird verhindert, dass sich Erkrankungen verschlimmern, die durch Belastungen bei der Arbeit entstanden sein können.

Um dem Burnout-Syndrom am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, ist zentraler Ansatzpunkt der gesetzlichen Unfallversicherung daher die wirksame Prävention. Es wird dabei auf Informations- und Beratungsarbeit gesetzt, beispielsweise in Form von Seminaren oder entsprechenden Broschüren und Onlineangeboten.

\* \* \*