

Burnout-Syndrom

Klassifikation nach ICD-10

Z73.0 **Ausgebranntsein**
Burn-out
Zustand der totalen
Erschöpfung

ICD-10 online (WHO-Version 2006) ^[1]

Ein **Burnout-Syndrom** (engl. *(to) burn out*: „ausbrennen“) ist ein Zustand ausgesprochener emotionaler Erschöpfung mit reduzierter Leistungsfähigkeit, das als Endzustand einer Entwicklungslinie bezeichnet werden kann, die mit idealistischer Begeisterung beginnt und über frustrierende Erlebnisse zu Desillusionierung und Apathie, psychosomatischen Erkrankungen und Depression oder Aggressivität und einer erhöhten Suchtgefährdung führt.^[2]

Burnout kann nahezu alle sozialen Gruppen treffen – von Schülern über Forscher bis hin zu Arbeitslosen und Rentnern sind Krankheitsfälle bekannt.

Geschichte

Der Begriff „Burnout“ wurde 1974 von dem Psychoanalytiker Herbert Freudenberger erstmals verwendet. „Helfende Berufe“ (Ärzte, Pflegeberufe, Rettungsdienstpersonal, Lehrer, Sozialarbeiter, Erzieher) fielen ihm durch besonders häufige Krankschreibung, Arbeitsunfähigkeit oder Frühverrentung auf. Ursache war eine besonders hohe Arbeitsbelastung, gepaart mit einem besonders hohen persönlichen Engagement, beides führte zum „Ausbrennen“. Ins Blickfeld der Medien kam das Syndrom, nachdem einige Fälle unter Prominenten bekannt wurden.

Charakteristische Merkmale und Symptome

Die charakteristischen Merkmale sind eine körperliche und emotionale Erschöpfung, anhaltende physische und psychische Leistungs- und Antriebsschwäche, sowie der Verlust der Fähigkeit, sich zu erholen. Ebenso ist eine zynische, abweisende Grundstimmung gegenüber Kollegen, Klienten und der eigenen Arbeit festzustellen. Burnout ist nicht nur ein persönliches Problem des Betroffenen, sondern gefährdet aufgrund seiner „ansteckenden“ Natur das berufliche Umfeld. Auch wenn sich die Krankheitshäufigkeit (Prävalenz) des Burnout-Syndroms noch nicht feststellen lässt, wird eine allgemeine Steigerung des Burnout-Risikos aufgrund sich verändernder Lebens- und Arbeitsbedingungen erwartet.

Warnsymptome der Anfangsphase

Eine Theorie sagt: „Nur jemand, der einmal entflammt war, kann auch ausbrennen!“ (Pines, Aronson & Kafry, 1985)

Auffallende Merkmale der Anfangsphase sind beispielsweise:

- vermehrtes Engagement für bestimmte Ziele
- man arbeitet nahezu pausenlos
 - verzichtet auf Erholungs- oder Entspannungsphasen
 - fühlt sich unentbehrlich und vollkommen
 - um das darzustellen, entwerten Betroffene häufig andere Teammitglieder
 - und machen sich so bei Kollegen unbeliebt
- der Beruf wird zum hauptsächlichen Lebensinhalt
- Hyperaktivität
- Nichtbeachten eigener Bedürfnisse

- Verdrängen von Misserfolgen
- Beschränkung sozialer Kontakte auf einen Bereich, zum Beispiel die Kunden, Partnervernachlässigung
- Erschöpfung
- chronische Müdigkeit
- Suche von Ablenkung und Trost in Alkohol, Tabak, Internet- und Computeraktivitäten, vielem Essen oder häufigerem Sex
- Konzentrationsschwäche
- Schlafstörungen
- Drehschwindel
- Angstzustände

Ob auch akute Überbelastung zum Beispiel in Grenzlagen zu Burnout führen kann, ist noch nicht genau erforscht.

Reduziertes Engagement

Die völlige Hinwendung zu einem Bereich, z. B. zum Klienten in der Arbeit, kann nach einiger Zeit genau das Gegenteil hervorrufen, nämlich den Rückzug.

Folgende auffallende Merkmale sind zu beobachten:

- der Betroffene verliert die positiven Gefühle gegenüber dem Klienten
- Stereotypisierung
- Distanzbedürfnis und Meidung von Kontakten
- Schuldzuweisungen an andere (aggressives Verhalten) und an sich selber (depressives Verhalten)
- verstärkte Akzeptanz von Kontrollmitteln, Strafen, Medikamenten, Alkohol
- negative Einstellung und Vernachlässigung der Arbeit
- verstärkter Rückzug von Problemen mit anderen, oder von der Familie, den Partnern, Freunden etc., da auch in anderen Bereichen Reden und Zuhören zum Problem wird
- der Betroffene stellt erhöhte Ansprüche an sein Umfeld und hat häufig das Gefühl, ausgenutzt und nicht genug anerkannt zu werden.

Schuldzuweisungen als emotionale Reaktion

Emotionale Reaktionen sind das Produkt „emotionaler Produktion“^[3] und nicht notwendigerweise irrational, müssen aber auch auf der emotionalen Ebene verstanden und angesprochen werden, wenn die mit ihnen konstruierten Ursachenzusammenhänge Attributionsfehler enthalten und die Tatsachen nicht richtig abbilden. Die mit Burnout verbundenen Probleme führen besonders zur Desillusionierung und fordern oft das Aufgeben von wichtigen Lebenszielen. Dies ist sehr schmerzlich und muss verarbeitet werden. Bei der Aufarbeitung kann es zu Schuldzuweisungen kommen, die die tatsächlichen Ursachen nicht widerspiegeln. Diese kann sich als Aggression entweder gegen sich selbst oder gegen andere wenden. Betroffene fühlen sich oft hilflos, sie entwickeln Schuldgefühle und mindern ihr Selbstwertgefühl. Oder sie machen der Umwelt Vorwürfe für Ursachen, die nicht umweltbedingt sind. Auch kann es zur Ablehnung hilfreicher Veränderungen der Arbeit und zu Wutausbrüchen kommen.

In diesem Stadium können die Probleme, wenn man sie ernst nimmt, noch erfolgreich gelöst werden.

Abbau des Engagements

Dauern die Probleme über längere Zeit an, führen sie zu einem Abbau des Engagements, der zunächst in der Arbeit durch folgende Symptome sichtbar wird:

- Desorganisation
- Unsicherheit
- Probleme bei komplexen Aufgaben und Entscheidungen, verringerte kognitive Leistungsfähigkeit
- Verminderte Motivation und Kreativität
- die Arbeit wird gerne auf den Dienst nach Vorschrift reduziert

Auch das Privatleben wird beeinträchtigt: Die Betroffenen ziehen sich immer mehr zurück, pflegen kaum mehr Freundschaften, trennen sich vom Partner und vereinsamen.

Verflachung

Zudem kommt es nicht nur zum Abbau in der Arbeit, sondern auch generell zur Verflachung des emotionalen, mentalen und sozialen Lebens.

Folgende Symptome treten häufig auf:

- Gefühle wie Gleichgültigkeit, Einsamkeit und Desinteresse
- Konzentration auf die eigene Person
- Probleme bei sozialen Kontakten:
 - Vermeidung von Kontakten
 - übertriebene Bindung an eine bestimmte Person
 - ständige Suche nach interessanteren Kontakten

Verzweiflung

Im Endstadium des Burnouts erlebt der Betroffene existenzielle Verzweiflung. Die Einstellung zum Leben ist überwiegend negativ und das Gefühl der Hilflosigkeit und Niedergeschlagenheit verdichtet sich zur Depression. Zuletzt folgt totale Sinnlosigkeit, die oft im Suizid oder einem selbstverletzenden Verhalten endet.

Diagnose und Fragebögen

Es gibt zwei anerkannte Methoden zur Diagnose des Burnouts:

- Das Maslach Burnout Inventory – MBI, bei dem Aussagen aus den Kategorien Emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und Leistungszufriedenheit nach Intensität und Häufigkeit beantwortet werden müssen. Inhaltlich deckt dieser Fragebogen die wichtigsten Aspekte des Burnouts ab. Nachteil des Instruments: Die Fragen sind zu sehr auf helfende Berufe bezogen.
- Das Tedium Measure – TM, in dem Aussagen nur bzgl. ihrer Häufigkeit beantwortet werden.

Phasen des Burnout-Syndroms

Burnout ist immer als ein Prozess zu verstehen, den man in Phasen unterteilen kann. Es gibt allerdings nicht den typischen Verlauf des Burnouts. So wurden zahlreiche Phasentheorien entwickelt, unter anderem von Herbert Freudenberger, Lauderdale, Jerry Edlewich, Christina Maslach, Stevan Hobfoll und Cary Cherniss. Freudenberger und Lauderdale haben überwiegend Fälle aus der Wirtschaft betrachtet, während sich J. Edlewich, C. Maslach, und C. Cherniss mit solchen aus helfenden Berufen befasst haben. Hobfoll geht auf beide Gruppen ein.

Nach Freudenberg

Hier wird eine Entwicklung von einem empfindsamen zu einem empfindungslosen Stadium beschrieben.

- empfindsames Stadium: Negative Gefühle werden nicht beachtet, ein hoher Energieeinsatz zum Erreichen gewohnter Leistungen aufgebracht und chronische Müdigkeit verdrängt.
- empfindungsloses Stadium: es treten Symptome wie Gleichgültigkeit, Schuldzuschreibungen an die Umwelt, Angst nicht anerkannt zu sein und Desorientierung auf.

Nach Lauderdale

Lauderdale beschreibt einen Weg von der Verwirrung über die Frustration zur Verzweiflung:

- Verwirrung: In diesem Anfangsstadium hat der Patient das grundlegende Gefühl, dass irgendetwas nicht in Ordnung ist. Begleitend treten gelegentliche grundlose Angst und beginnende körperliche Beschwerden wie Kopfschmerzen, Verspannungen etc. auf.
- Frustration: In diesem fortgeschritten Stadium machen sich Gefühle wie Ärger, Unzufriedenheit, Gereiztheit und das Gefühl ausgenutzt, betrogen zu werden breit. Es folgt oft eine Flucht, z. B. durch einen Arbeitsplatzwechsel, oder die Flucht in Drogen, Medikamente, ... Die körperlichen Beschwerden verstärken sich zunehmend.
- Verzweiflung: Gefühle von Sinnlosigkeit, Versagen, Misstrauen treten verstärkt auf. Es kommt zu schneller Erschöpfung, das Leben wird so weit es geht mechanisiert, der Patient zieht sich zurück und fällt in Apathie.

Nach Edelwich

Auch bei dieser Theorie wird ein Prozess über mehrere Phasen hinweg erläutert:

- idealistische Begeisterung, verbunden mit Selbstüberschätzung, hohem Energieeinsatz sowie Überidentifizierung mit der Arbeit und den Klienten
- Stillstand nach ersten Enttäuschungen
- Orientierung hin zu eigenen Bedürfnissen in der Arbeit, z. B. zur Karriere
- Frustration, die von der Erfahrung eigener Erfolg- und Machtlosigkeit sowie Problemen mit der Bürokratie und der scheinbar mangelnden Anerkennung durch die Klienten ausgelöst wird
- körperliche Beschwerden, Essprobleme und Drogenkonsum
- Apathie und Verzweiflung
- fallspezifische Intervention

Nach Maslach

Diese Theorie gliedert den Krankheitsablauf in folgende Phasen:

- emotionale und physische Erschöpfung
 - Rückzug: Der Erschöpfung folgen negative Gefühle gegenüber anderen, wie Kollegen, Patienten, Klienten, etc., aber auch gegen sich selbst. Es kommt zu Dehumanisierung und Zynismus und der Betroffene zieht sich verstärkt zurück. Die Arbeit wird auf das Notwendigste reduziert, Veränderungen und Probleme gemieden.
 - In einem terminalen Stadium verstärkt sich der Widerwillen gegen andere und sich selbst und ein Gefühl reduzierter Leistungsfähigkeit entsteht.
-

Nach Cherniss

Cherniss zeigt folgende drei Phasen auf:

- Die vorrangige Ursache ist Stress im Beruf, da die Anforderungen dort die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen übersteigen
- Daraufhin kommt es zu einem Stillstand, bei dem sich Gefühle wie Angst, Spannung, Reizbarkeit und Erschöpfung breitmachen.
- Es folgen defensive Bewältigungsversuche durch emotionale Abkoppelung, Rückzug und Zynismus.

Nach Hobfoll

Hobfoll beschreibt die Entwicklung von Ressourcenverlusten im Kontext der Burnout-Symptomatik nach Maslach, sagt aber keine Auftretensreihenfolge der drei Burnout-Komponenten vorher, sondern postuliert, dass die Existenz einer Komponente die Auftretenswahrscheinlichkeit der beiden anderen erhöht (Buchwald & Hobfoll, 2004). Im Rahmen der Theorie der Ressourcenerhaltung sehen Hobfoll und Buchwald den Verlauf des Burnouts als einen Prozess, bei dem bestehende Ressourcen durch eine permanente Arbeitsbelastung schneller aufgebraucht als ersetzt werden können. Anfängliche Ressourcenverluste können in eine Spirale fortschreitender Verluste münden. Verlustspiralen entstehen vor allem bei Menschen, denen es bereits in der Ausgangssituation an adäquaten Ressourcen mangelt. Im Unterschied zu extremen Stressereignissen, bei denen man rasante Ressourcenverlustspiralen beobachten kann, findet beim Burnout ein eher langsames, aber stetiges Versiegen von multiplen Ressourcen statt. Dieses allmähliche, oft kaum merkliche Verrinnen der Ressourcen im Laufe des Arbeitsprozesses ist ein schleichender Prozess, der jedoch im Endeffekt der Wirkung von extremem Stress kaum nachsteht (Hobfoll, 1998).

Zusammenfassung

Die Phasen könnte man folgendermaßen zusammenfassen:

- Enthusiasmus
- Stagnation
- Frustration
- Apathie
- Burnout

Diese Phasen lassen sich vor allem gut an den helfenden Berufen aufzeigen. Es wird mit großem Idealismus und guten Vorsätzen an eine Tätigkeit heran gegangen (Phase Enthusiasmus). Die Person merkt aber, dass sie durch ihr Handeln keine Fortschritte erzielt. Stagnation, womöglich Rückschritte frustrieren, machen zynisch gegenüber der Klientel. In der Phase der Apathie ist die berufliche Tätigkeit nur noch unter großen Anstrengungen auszuüben. Man ist unmotiviert, sich neue Ziele zu stecken und häufig fehlt auch das Bewusstsein für seine eigene Situation. In der Phase wirken die Betroffenen äußerst phlegmatisch und können sich selbst zu nichts mehr antreiben, weder beruflich noch privat. Hier sind auch erste körperliche Anzeichen von Erschöpfung sichtbar. Hält dieser Zustand für eine längere Zeit an, spricht man vom Burnout-Syndrom.

Ursachen

Die Ursachen für Burnout lassen sich v.a. im persönlichen, im sozial-, und organisationspsychologischen und im gesellschaftlichen Bereich finden. Bei all diesen genannten Feldern spielt insbesondere der Rollenkonflikt zwischen Wunschbild und Realität eine große Bedeutung. Ist die Diskrepanz zu groß, steigt die emotionale Enttäuschung stark. Eben diese Enttäuschung stellt die Grundlage der Krankheit dar.

Persönliche Ursachen

Der Belastung des Menschen durch seine Umwelt steht seine persönliche Widerstandsfähigkeit (Resilienz) gegenüber. Folgende persönliche Aspekte vermindern diese persönliche Belastbarkeit und begünstigen den Burnout:

- Neurotizismus: Eigenschaften wie Ängstlichkeit, mangelnde Selbstachtung, Neigung zu Irritationen, Sorgen und Depressionen, Neigung zu Zwanghaftigkeit, Schuldanfälligkeit und ein labiles Selbstwertgefühl sind bei Ausbrennern auffällig.
- Perfektionsstreben: Ausbrenner setzen sich oft zu hohe Ziele und haben Probleme, Kompromisse einzugehen. Das wirkt sich nachhaltig auf ihre Handlungsplanung und -bewertung aus.
- Helfersyndrom: Es wird versucht, Versagenerlebnisse und versagte Zuwendung in der Kindheit nun durch die eigene soziale Tätigkeit zu kompensieren. Der Helfer gibt die Zuwendung, die er empfangen möchte. Personen mit dem Helfersyndrom versuchen, ihr labiles Selbstwertgefühl durch die Aufopferung an eine große Aufgabe und die damit verbundene Dankbarkeit vieler Hilfsempfänger zu stabilisieren.
- krankhafter Ehrgeiz: Menschen deren Selbstwertgefühl größtenteils auf ihren beruflichen Leistungen beruht, zeigen eine häufig krankhafte Sucht nach Erfolg. Diese wird meist durch die elterliche Erziehung geprägt, nämlich genau dann, wenn die Zuneigung und Liebe direkt von den vorgezeigten Erfolgen der Kinder abhängt.
- besondere persönliche Defizite: Eine schlechte Ausbildung, die Misserfolge provoziert und die Unfähigkeit, anderen Grenzen zu setzen, können den Burnout begünstigen.
- ADHS-Betroffene sind generell einer erhöhten Burnoutgefahr ausgesetzt

Soziale und organisationspsychologische Ursachen

Folgende Ursachen für Burnout stehen besonders in Zusammenhang mit den Umweltfaktoren der Helfer: Ein Wechsel der Arbeitssituation, wie z. B. der Einstieg in den Beruf, ein Wechsel des Vorgesetzten, ein Wechsel der Arbeitsstelle oder ähnliches sind häufig Auslöser für das Burnout-Syndrom. Dabei ist ein guter Einführungsprozess vor allem bei Berufsanfängern als vorbeugende Maßnahme sehr wichtig.

Die Arbeitsbelastung stellt eine weitere Einflussgröße dar. Eine konfliktreiche Rolle, die Unmöglichkeit, sich die Klientel auszusuchen, für den Betroffenen schwierige Klientel, die zeitliche und organisatorische Unmöglichkeit, mit der Klientel befriedigend zu arbeiten, und zeitraubende sinnlose Verwaltungsarbeit fördern Burnout. Auch das Ausmaß der intellektuellen Anregung beeinflusst das Burnout-Risiko. Je mehr der Alltag von immer gleicher Routine ohne Herausforderungen bestimmt ist, desto höher ist das Burnout-Risiko. Weiterhin wird Burnout begünstigt durch zu sachlichen, zu einseitigen und zu unpersönlichen Kundenkontakt und durch mangelnde Möglichkeiten des Helfers, sich selbst in die Arbeit einzubringen und eigene Entscheidungen zu treffen.

Zudem steigt die Burnout-Gefährdung, wenn die Ziele und Erfolgskriterien der Arbeit nicht klar definiert sind, wenn das Team nicht die gleichen Ziele verfolgt oder wenn der Helfer Ziele verfolgen muss, die gegen seine eigenen Wertvorstellungen verstoßen. Im Kontakt mit Kollegen kann Burnout dadurch mitverursacht werden, dass der Betroffene Gleichgültigkeit erfährt, keinen Rat und Unterstützung erhält und ihm keine emotionale und strategische Rückendeckung gegeben wird. Außerdem wird Burnout durch „schlechten“ Kontakt zum Vorgesetzten begünstigt, wenn Betroffene beispielsweise zu wenig Rückmeldung, Lob und Anerkennung bekommen. Auch zu starke Kontrolle und schlechtes Arbeitsklima steigern die Burnout-Gefahr.

Ein weiterer Faktor sind die „professional mystiques“. D.h., Ausbildung und Massenmedien vermitteln falsche Bilder wie beispielsweise: dass der Berufsstatus bereits Kompetenz garantiert und die wiederum hohe Erfolgsraten; dass Klienten grundsätzlich kooperativ und dankbar, Kollegen hilfsbereit und solidarisch seien. Weitere wichtige Umweltfaktoren sind private Probleme in Familie oder Partnerschaft, Einsamkeit oder ein schwaches soziales Umfeld. In großen Organisationen kommen noch spezielle Faktoren wie z. B. zu wenig Autonomie und eigene Entscheidungsfreiheit in der Arbeit sowie Rollenambiguität und -konflikte dazu. Hier ist die Gefahr größer, dass mehrere Menschen die gleichen Aufgaben erledigen, dass Unübersichtlichkeit herrscht und der Einzelne Aufgaben übernehmen muss, für die er nicht ausgebildet ist.

Rechtlich feststellbar ist das Vorliegen organisationspsychologischer Ursachen, wenn im Unternehmen psychomentele Belastungen nach ISO 10075 und ISO 9421 nicht gemäß dem Arbeitsschutzgesetz in Gefährdungsbeurteilungen dokumentiert sind. Bewusst fordert der Gesetzgeber hier eine Beurteilung der Arbeitssituation und nicht des einzelnen Mitarbeiters. Auch muss für eine Gefährdungsbeurteilung nicht erst bereits eine konkrete Gefährdung vorliegen, denn beispielsweise ist Bildschirmarbeit an sich schon als Gefährdung definiert, zu deren Abwehr der Unternehmer entsprechende Maßnahmen und Wirksamkeitskontrollen durchzuführen hat.^[4]

Objektive Belastungsfaktoren, Stress

Die objektiv feststellbare Arbeitsbelastung stellt eine Einflussgröße dar, deren Bedeutung nicht unterschätzt werden sollte. Dazu gehören: Massive körperliche Belastungen durch Heben von Gewicht (insbesondere einseitiges Heben), häufiger starker Wechsel der Umgebungstemperaturen ohne entspr. Schutzkleidung, starke oder gesundheitsschädliche Beschallung, deutlich wechselnde tägliche Arbeitszeiten (oft Schaukeldienste genannt) und häufige oder lang anhaltende Nachtdienste.

Belastbar erscheinende Mitarbeitende werden vermehrt Überstunden oder besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Deren Selbstüberforderung wird durch die Vorgesetzten evtl. nicht erkannt. Auch der Druck von Vorgesetzten ist zu erwähnen, Überstunden z. B. zur Erreichung von Arbeitszielen zu leisten. Dies reduziert natürlich deren Fähigkeit, die Fürsorgepflichten als Arbeitgeber-Vertreter wahrzunehmen. Im biologischen Stress-Modell wird von einer vorübergehenden starken Belastbarkeit ausgegangen, die allerdings ausreichende Erholungsphasen erfordert. Sonst ist danach mit einem Zusammenbruch des gesamten Organismus und seiner Abwehrfunktionen zu rechnen.

Gesellschaftliche Ursachen

Auch in gesellschaftlichen Zuständen und Veränderungen lassen sich Ursachen für den Burnout finden:

- Der Zerfall familiärer und kommunitärer Bindungen bewirkt wachsende Anonymität und Unpersönlichkeit. Das fördert eine narzisstische, selbstbezogene Charakterstruktur mit Angst vor Abhängigkeit, innerlicher Leere und Problemen bei tiefen persönlichen Bindungen. Die Arbeit wird umso höher als Befriedigungsquelle mit Erwartungen besetzt. Folglich sind die Menschen nicht mehr bereit, Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, die nicht optimal sind und weniger befriedigen.
- Eine weitere Ursache liegt im Wertewandel, insbesondere in der Einstellung zur Religion. Die hatte früher größeren Einfluss und stellte die Wechselfälle des Lebens oft eher als göttliche Fügung dar. Individuelle menschliche Entscheidungen haben heute Vorrang vor dem Einfluss höherer Mächte, was Unzufriedenheit und damit Burnout fördert.
- Darüber hinaus wirkt in ungünstiger Arbeitsmarktlage drohende oder sogar auch vorhandene, etwa unlösbare Arbeitslosigkeit mit. Auch in helfenden Berufen Tätige bleiben aus Angst eher an Stellen mit schlechten Arbeitsbedingungen. Das macht unzufrieden und erleichtert das „Ausbrennen“.
- Die unsichere Marktlage, in der eine sichere Lebensplanung entfällt, verunsichert stark. Die wachsende Komplexität aller Prozesse des modernen Lebens sorgt tendenziell für Autonomieeinbußen und Stress, da der

Mensch immer mehr auf Maschinen und Spezialisten angewiesen ist. Man wird mehr auf bestimmte Rollen festgelegt, kann nur noch Teilbereiche des Lebens bestimmen und bewältigen, ist oft damit überfordert.

- Die Spezialisierung innerhalb der helfenden Berufe stellt gesellschaftlich hohe Erwartungen an sie. Als bürokratisch empfundene Kontrollsysteme mit als irrelevant empfundenen Erfolgskriterien können aus Sicht der Betroffenen sinnvolle Arbeit erschweren.

Behandlung

Patienten mit Burnout-Syndrom müssen durch professionelle Hilfe unterstützt werden. In den Anfangsphasen können teilweise noch ausgedehnte Erholung, z. B. in Form einer Kur, oder ein Arbeitsplatzwechsel ausreichend Hilfe leisten. Im fortgeschrittenen Stadium vergeht ein Burnout-Syndrom nicht einfach wieder. Die Betroffenen werden in einer gezielten Psychotherapie behandelt, die helfen soll, die eigene Leistungsfähigkeit besser einzuschätzen und zukünftige Leistungsanforderungen realistischer zu stellen, damit künftige Überforderungen verringert werden. Eine angemessene und eher intensiviertere psychopharmakologische Behandlung mit Antidepressiva, v. a. SSRI, ist in den meisten Fällen unumgänglich. Eine Behandlung der körperlichen Beschwerden kann zu einer weiteren Verbesserung des Heilungsverlaufs führen. Es kommen vielfältige therapeutische Ansätze auf körperlicher Ebene zum Einsatz.

Präventive Maßnahmen

Individuell Betroffene, das Team und die Institution können durch verschiedene Maßnahmen von Gesundheitsförderung dem Burnout vorbeugen. Hierzu wird u. a. auf die Konzepte Salutogenese, Coping, Selbstwirksamkeit und Empowerment und auf aus dem Arbeitsschutz hervorgehende Prozesse verwiesen:

- Vorbeugung durch Arbeitgeber bzw. die Institution:

Zur konsequenten Umsetzung^[4] des Arbeitsschutzgesetzes sind Arbeitgeber verpflichtet. Sie haben dabei psychomentalen Belastungen in die für Arbeitsplätze und Arbeitsaufgaben vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen mit einzubeziehen. Weiterhin verlangt das Gesetz die Planung und Wirksamkeitskontrolle präventiver Maßnahmen gegen psychische Fehlbelastungen. In Unternehmen mit Betriebsräten sind diese Arbeitnehmervertretungen verpflichtet, die Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften mitzubestimmen und zu überwachen. Die Vielzahl der unterschiedlichen Möglichkeiten zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes gibt Betriebsräten hier ein besonders starkes Mitbestimmungsrecht. Eine besondere Aufsichtspflicht haben im Bereich des Arbeitsschutzes auch die Berufsgenossenschaften und die Gewerbeaufsichtsbehörden. Die Zunahme des Anteils psychischer Erkrankungen an allen zu Fehltagen führenden Erkrankungen führte auch zu einem verstärkten Engagement der Krankenversicherungen bei der Prävention psychischer Fehlbelastungen.

- Partizipation^[5] und Führung^[6]:

Eine sehr wirksame Maßnahme gegen Burnout ist die Stärkung der Teilhabe der Mitarbeiter an Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen. Das macht einen partizipativen Führungsstil erforderlich. Diese Maßnahme ist auch ein Beispiel dafür, dass die Vermeidung von Fehlbelastungen nicht gleichbedeutend sein muss mit einer Verringerung der psychomentalen Belastung, denn wirkliche Partizipation kann zu zusätzlichem Arbeitsaufwand führen.

- Individuelle Vorbeugungsmaßnahmen:

Für Burnout-Gefährdete ist es sehr wichtig, sich selbst Zeit und Raum zum Ausruhen und Regenerieren sowie für Ausgleichsmöglichkeiten wie Sport, Musik oder andere Hobbys zu geben. Aber auch Gebet und Meditation oder andere Methoden, die dem Einzelnen ermöglichen, Ruhe und Entspannung zu erfahren, indem sie die Aufmerksamkeit gezielt von dem Belastungsbereich weglenken, können geistig und körperlich sehr entlastend wirken.

Zudem ist es wichtig, die notwendige Distanz zur Arbeit zu behalten oder zu schaffen, um ihr aus einem neuen Blickwinkel zu begegnen und möglicherweise unrealistische Vorstellungen oder ungeeignete Prozesse zu

korrigieren.

- Entlastungsmöglichkeiten im Team:

Auch das Team ist für realistische Arbeitspläne und -umsetzungen mitverantwortlich. Hier sollten dem Einzelnen wenn möglich an seine Fähigkeiten angepasste, begrenzte und realistische Aufgaben zugeteilt werden. Zudem sollte das Team im Idealfall auch ein Raum für Austausch, Feedback und gegenseitige Begleitung sein.

Fehlbelastungen kann durch Schaffung von Raum für Reflexionen im Team entgegengewirkt werden, z. B. in Form von Supervisionen und Projektrückschauen. Dies ist jedoch nur mit Mitarbeitern möglich, die dieses Konzept nicht grundsätzlich ablehnen. Die Beteiligung von Mitarbeitern an Entscheidungen verringert psychische Fehlbelastungen besonders wirksam. Voraussetzung dafür ist ein partizipativer Führungsstil.

Burnout in der ICD

Burn-out wird in der „Internationalen Klassifikation der Erkrankungen“ als „Ausgebranntsein“ und „Zustand der totalen Erschöpfung“ mit dem Diagnoseschlüssel Z73.0 erfasst. Der Abschnitt Z enthält „Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen“; Burn-out ist also nach dieser Klassifikation ein Einflussfaktor, aber kein Syndrom und keine eigenständige Krankheit.

Literatur

- P. Buchwald, S. E. Hobfoll: *Burnout aus ressourcentheoretischer Perspektive*. In: *Psychologie in Erziehung und Unterricht*. 51. 2004, S. 247–257.
- Vinzenz Mansmann: *Total erschöpft*. Verlag Positives Leben, Bad Waldsee 2009, ISBN 978-3-925868-08-5
- Matthias Burisch: *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung*. 3. Auflage. Springer 2006. ISBN 3-540-23718-6
- Martin Grabe: *Zeitkrankheit Burnout. Warum Menschen ausbrennen und was man dagegen tun kann*. Franke 2005, ISBN 3-86122-780-0
- Frank Berndt: *30 Minuten gegen Burn-out*. Gabal 2008, ISBN 978-3-89749-872-3
- Wolfgang Hagemann: *Burnout bei Lehrern*. Beck 2001, ISBN 3-406-50921-5
- Andreas Hillert und Michael Marwitz: *Die Burnout Epidemie. Oder brennt die Leistungsgesellschaft aus?* Beck 2006. ISBN 3-406-53589-5
- Gregor Raddatz, Bernd Peschers: *Burnoutprävention in der Pflegeausbildung. Hintergründe – Konzepte – Unterrichtsentwürfe*. Elsevier 2007, ISBN 3-437-27770-7
- Hans-Peter Unger, Carola Kleinschmidt: *Bevor der Job krank macht*. 4. Auflage. Kösel, München 2007, ISBN 978-3-466-30733-3

Weblinks

- Burnout Syndrom: Ursachen und Bewältigungsstrategien (Masterarbeit)^[7] (PDF-Datei; 269 kB)
- Modediagnose Burnout (Radiobeitrag aus IQ Wissenschaft und Forschung, 13. 11. 2007)^[8]

Referenzen

- [1] <http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/diagnosen/icd10/htmlamtl2006/fr-icd.htm>
- [2] Psyhyrembel klinisches Wörterbuch 261. Auflage, 2007
- [3] Christian Bourion: *La logique emotionnelle*, 2. Ausgabe 2001, ISBN 978-2-7472-0236-7 (*Emotional Logic and Decision Making: The Interface Between Professional Upheaval and Personal Evolution*, 2004, ISBN 978-1-4039-4508-2)
- [4] Jens Gäbert, Brigitte Maschmann-Schulz: *Mitbestimmung im Gesundheitsschutz*, 2. Auflage, 2008, ISBN 978-3-7663-3870-9
- [5] Peter Angerer (Institut und Poliklinik für Arbeits- und Umweltmedizin der LMU München) sieht in guten Partizipationsmöglichkeiten ein geeignetes Mittel gegen Burnout; siehe Bayerischer Rundfunk, B5 am Sonntag: Gesundheitsmagazin vom 14. Dezember 2008 (http://gffstream-2.vo.llnwd.net/e1/imperia/md/audio/podcast/import/2008_12/2008_12_11_15_10_20_b5sonntag1412gesundheitpodcast_a).

- mp3), darin im Podcast ab Minute 10 der Beitrag: *Warnsignale - Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz* als Berichterstattung über die Veranstaltung *Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz - Gefährdungen und Warnsignale zwischen Burn-out und Depression* (http://www.openthedoors.de/de/veranstaltungen.php?action=detail&veranstaltung_id=84)
- [6] INQA: Gute Mitarbeiterführung - Psychische Fehlbelastung vermeiden (http://www.rkw.de/02_loesung/publikationen/PUB_Arbeit/PUB_Arbeit_vor_2006/2005_Mitarbeiterfuehrung_INQA_LF.pdf), 2005
- [7] http://www.kutscheracommunication.com/pdf-dokumente/artikel-texte/DiplomarbeitBurnout_1_081107.pdf
- [8] <http://mediathek.ard.de/ard/servlet/content/1677314>
-

Quellen und Bearbeiter des Artikels

Burnout-Syndrom *Quelle:* <http://de.wikipedia.org/w/index.php?oldid=64337218> *Bearbeiter:* 24-online, A1koeln, AF666, AHZ, AT, Aaaaah, Abe Lincoln, Aka, Andante, Andreas Werle, Armin P., Asdfj, Aths, Austinat, Avoided, Azog, Batrox, Berni, Blaufisch, Bluetime, Boabo, Braegel, Börnie***, Ca84, Carolin, Castaneda, Catmangu, Chatter, Cholo Aleman, ChrisHamburg, Christian2003, Church of emacs, Complex, D, DL5MDA, DasBee, DerHexer, Dishayloo, Dön Bühl, Dr. Crisp, Dr. Mansmann, Draheg01, EdisonCarter, Elian, Ephraim33, ErikDunsing, Euphoricyees, Fischkopp, Flominator, Florian Adler, FredundT, Galadh, Gnu1742, Gronau, HaSee, HaeB, Haenssler, Hanabamb1, Hardenacke, Hattakiri, He3nry, Heimatland, Heinte, Hermanthomas, HermesCom, Hhdw1, Hildegund, Horgner, Howwi, Ilian, Ilija Lorek, Iogos82, JCS, JHeuser, Jentsch, Jergen, Johnny Yen, Joku, Jpp, KSR, KaPe, Karl Gruber, Kdwnv, Killergroove, Kimio, Klapper, Klaus Frisch, Kmhmh, Knoerz, Kolja21, Krauthexe, Krawi, LC, LKD, Laudrin, Lehrer Lämpel, Leipnizkeks, Lightnbug 81, Limatan, Lofor, Louis Bafrance, Luegg, Lullifax, Magnus, Mansmann, Maritcho, Mark192, Markus Bärlöcher, Matzematik, MauriceKA, Medizin-im-text, Merchen, Mglode, Mikue, Mopskatze, Morakfaxe, Moros, Muck31, MushroomCloud, Müttergenesungswerk, Nanopedia, Nemissimo, Nerd, Nina, Nockel12, Noebian, Noebse, Nogo, Oceancetacean, Ochro, OecherAlemanne, Otto Normalverbraucher, Peter200, Petra Buchwald, Philipendula, Plehn, Polariys, Poupée de chaussette, PsY.cHo, Pvoreck, Pöt, QualiStattQuanti, Ranas, Redecke, Redlinux, Regi51, ReqEngineer, Robodoc, Roland Kaufmann, Roo1812, Roughneck, Ruedisteiger, Rufus46, S1, STBR, Samum, Sauerteig, Sbaitz, Schaengel89, Schlesinger, Schlurcher, Schniggendiller, Schweikhardt, Seewolf, Segantini, Semper, Senfadazu, Sewaldo, Shamrock7, Siederlich, Siebzehnwolkenfrei, Sigune, Sinn, Sister Ray, Sonnenwind, Sprachpfleger, Stefan64, StefanHuglfring, Stern, StillesGrinsen, Stuttgart1950, SusannKruppen, Susu the Puschel, SvenjaW, Tschabba. The most simple User at all, The-pulse, Thorbjørn, ThurnerRupert, Tilman Berger, Tischlampe, Tjolbraan, Tjö, Toblu, Tosta, Trainspotter, Tressco, Tönjes, Ugi, Unukorno, Uwe Gille, WIKImaniac, Wiki-observer, Wikinila, Wissenismacht2008, Wolfgang K, WortUmBruch, Wst, Xocolatl, Yoky, YourEyesOnly, Zaphiro, Zeno Gantner, Zinnmann, Zumbo, 462 anonyme Bearbeitungen

License

Wichtiger Hinweis zu den Lizenzen

Die nachfolgenden Lizenzen beziehen sich auf den Artikeltext. Im Artikel gezeigte Bilder und Grafiken können unter einer anderen Lizenz stehen sowie von Autoren erstellt worden sein, die nicht in der Autorenliste erscheinen. Durch eine nach vorhandene technische Einschränkung werden die Lizenzinformationen für Bilder und Grafiken daher nicht angezeigt. An der Behebung dieser Einschränkung wird gearbeitet. Das PDF ist daher nur für den privaten Gebrauch bestimmt. Eine Weiterverbreitung kann eine Urheberrechtsverletzung bedeuten.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 Unported - Deed

Diese „Commons Deed“ ist lediglich eine vereinfachte Zusammenfassung des rechtsverbindlichen Lizenzvertrages (http://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Lizenzbestimmungen_Commons_Attribution-ShareAlike_3.0_Unported) in allgemeinverständlicher Sprache.

Sie dürfen:

- das Werk bzw. den Inhalt **vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen**
- Abwandlungen und Bearbeitungen** des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen

Zu den folgenden Bedingungen:

- Namensnennung** — Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.
- Weitergabe unter gleichen Bedingungen** — Wenn Sie das lizenzierte Werk bzw. den lizenzierten Inhalt bearbeiten, abwandeln oder in anderer Weise erkennbar als Grundlage für eigenes Schaffen verwenden, dürfen Sie die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrages identisch, vergleichbar oder kompatibel sind.

Wobei gilt:

- Verzichtserklärung** — Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die ausdrückliche Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.
- Sonstige Rechte** — Die Lizenz hat keinerlei Einfluss auf die folgenden Rechte:

- Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts und sonstigen Befugnisse zur privaten Nutzung;
- Das Urheberpersönlichkeitsrecht des Rechteinhabers;
- Rechte anderer Personen, entweder am Lizenzgegenstand selber oder bezüglich seiner Verwendung, zum Beispiel Persönlichkeitsrechte abgebildeter Personen.

- Hinweis** — Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen alle Lizenzbedingungen mitteilen, die für dieses Werk gelten. Am einfachsten ist es, an entsprechender Stelle einen Link auf <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de> einzubinden.

Haftungsbeschränkung

Die „Commons Deed“ ist kein Lizenzvertrag. Sie ist lediglich ein Referenztext, der den zugrundeliegenden Lizenzvertrag übersichtlich und in allgemeinverständlicher Sprache aber auch stark vereinfacht wiedergibt. Die Deed selbst entfaltet keine juristische Wirkung und erscheint im eigentlichen Lizenzvertrag nicht.

GNU Free Documentation License

Version 1.2, November 2002

Copyright (C) 2000,2001,2002 Free Software Foundation, Inc.

51 Franklin St, Fifth Floor, Boston, MA 02110-1301 USA

Everyone is permitted to copy and distribute verbatim copies

of this license document, but changing it is not allowed.

0. PREAMBLE

The purpose of this License is to make a manual, textbook, or other functional and useful document “free” in the sense of freedom: to assure everyone the effective freedom to copy and redistribute it, with or without modifying it, either commercially or noncommercially. Secondly, this License preserves for the author and publisher a way to get credit for their work, while not being considered responsible for modifications made by others.

This License is a kind of “copyleft”, which means that derivative works of the document must themselves be free in the same sense. It complements the GNU General Public License, which is a copyleft license designed for free software.

We have designed this License in order to use it for manuals for free software, because free software needs free documentation: a free program should come with manuals providing the same freedoms that the software does. But this License is not limited to software manuals; it can be used for any textual work, regardless of subject matter or whether it is published as a printed book. We recommend this License principally for works whose purpose is instruction or reference.

1. APPLICABILITY AND DEFINITIONS

This License applies to any manual or other work, in any medium, that contains a notice placed by the copyright holder saying it can be distributed under the terms of this License. Such a notice grants a world-wide, royalty-free license, unlimited in duration, to use that work under the conditions stated herein. The “Document”, below, refers to any such manual or work. Any member of the public is a licensee, and is addressed as “you”. You accept the license if you copy, modify or distribute the work in a way requiring permission under copyright law.

A “Modified Version” of the Document means any work containing the Document or a portion of it, either copied verbatim, or with modifications and/or translated into another language.

A “Secondary Section” is a named appendix or a front-matter section of the Document that deals exclusively with the relationship of the publishers or authors of the Document to the Document’s overall subject (or to related matters) and contains nothing that could fall directly within that overall subject. (Thus, if the Document is in part a textbook of mathematics, a Secondary Section may not explain any mathematics.) The relationship could be a matter of historical connection with the subject or with related matters, or of legal, commercial, philosophical, ethical or political position regarding them.

The “Invariant Sections” are certain Secondary Sections whose titles are designated, as being those of Invariant Sections, in the notice that says that the Document is released under this License. If a section does not fit the above definition of Secondary then it is not allowed to be designated as Invariant. The Document may contain zero Invariant Sections. If the Document does not identify any Invariant Sections then there are none.

The “Cover Texts” are certain short passages of text that are listed, as Front-Cover Texts or Back-Cover Texts, in the notice that says that the Document is released under this License. A Front-Cover Text may be at most 5 words, and a Back-Cover Text may be at most 25 words.

A “Transparent” copy of the Document means a machine-readable copy, represented in a format whose specification is available to the general public, that is suitable for revising the document straightforwardly with generic text editors or (for images composed of pixels) generic paint programs or (for drawings) some widely available drawing editor, and that is suitable for input to text formatters or for automatic translation to a variety of formats suitable for input to text formatters. A copy made in an otherwise Transparent file format whose markup, or absence of markup, has been arranged to thwart or discourage subsequent modification by readers is not Transparent. An image format is not Transparent if used for any substantial amount of text. A copy that is not “Transparent” is called “Opaque”.

Examples of suitable formats for Transparent copies include plain ASCII without markup, Texinfo input format, LaTeX input format, SGML or XML using a publicly available DTD, and standard-conforming simple HTML, PostScript or PDF designed for human modification. Examples of transparent image formats include PNG, XCF and JPG. Opaque formats include proprietary formats that can be read and edited only by proprietary word processors, SGML or XML for which the DTD and/or processing tools are not generally available, and the machine-generated HTML, PostScript or PDF produced by some word processors for output purposes only.

The “Title Page” means, for a printed book, the title page itself, plus such following pages as are needed to hold, legibly, the material this License requires to appear in the title page. For works in formats which do not have any title page as such, “Title Page” means the text near the most prominent appearance of the work’s title, preceding the beginning of the body of the text.

A section “Entitled XYZ” means a named subunit of the Document whose title either is precisely XYZ or contains XYZ in parentheses following text that translates XYZ in another language. (Here XYZ stands for a specific section name mentioned below, such as “Acknowledgements”, “Dedications”, “Endorsements”, or “History”.) To “Preserve the Title” of such a section when you modify the Document means that it remains a section “Entitled XYZ” according to this definition.

The Document may include Warranty Disclaimers next to the notice which states that this License applies to the Document. These Warranty Disclaimers are considered to be included by reference in this License, but only as regards disclaiming warranties; any other implication that these Warranty Disclaimers may have is void and has no effect on the meaning of this License.

2. VERBATIM COPYING

You may copy and distribute the Document in any medium, either commercially or noncommercially, provided that this License, the copyright notices, and the license notice saying this License applies to the Document are reproduced in all copies, and that you add no other conditions whatsoever to those of this License. You may not use technical measures to obstruct or control the reading or further copying of the copies you make or distribute. However, you may accept compensation in exchange for copies. If you distribute a large enough number of copies you must also follow the conditions in section 3.

You may also lend copies, under the same conditions stated above, and you may publicly display copies.

3. COPYING IN QUANTITY

If you publish printed copies (or copies in media that commonly have printed covers) of the Document, numbering more than 100, and the Document’s license notice requires Cover Texts, you must enclose the copies in covers that carry, clearly and legibly, all these Cover Texts: Front-Cover Texts on the front cover, and Back-Cover Texts on the back cover. Both covers must also clearly and legibly identify you as the publisher of these copies. The front cover must present the full title with all words of the title equally prominent and visible. You may add other material on the covers in addition. Copying with changes limited to the covers, as long as they preserve the title of the Document and satisfy these conditions, can be treated as verbatim copying in other respects.

If the required texts for either cover are too voluminous to fit legibly, you should put the first ones listed (as many as fit reasonably) on the actual cover, and continue the rest onto adjacent pages.

If you publish or distribute Opaque copies of the Document numbering more than 100, you must either include a machine-readable Transparent copy along with each Opaque copy, or state in or with each Opaque copy a computer-network location from which the general network-using public has access to download using public-standard network protocols a complete Transparent copy of the Document, free of added material. If you use the latter option, you must take reasonably prudent steps, when you begin distribution of Opaque copies in quantity, to ensure that this Transparent copy will remain thus accessible at the stated location until at least one year after the last time you distribute an Opaque copy (directly or through your agents or retailers) of that edition to the public.

It is requested, but not required, that you contact the authors of the Document well before redistributing any large number of copies, to give them a chance to provide you with an updated version of the Document.

4. MODIFICATIONS

You may copy and distribute a Modified Version of the Document under the conditions of sections 2 and 3 above, provided that you release the Modified Version under precisely this License, with the Modified Version filling the role of the Document, thus licensing distribution and modification of the Modified Version to whoever possesses a copy of it. In addition, you must do these things in the Modified Version:

- A.** Use in the Title Page (and on the covers, if any) a title distinct from that of the Document, and from those of previous versions (which should, if there were any, be listed in the History section of the Document). You may use the same title as a previous version if the original publisher of that version gives permission.

- **B.** List on the Title Page, as authors, one or more persons or entities responsible for authorship of the modifications in the Modified Version, together with at least five of the principal authors of the Document (all of its principal authors, if it has fewer than five), unless they release you from this requirement.
- **C.** State on the Title page the name of the publisher of the Modified Version, as the publisher.
- **D.** Preserve all the copyright notices of the Document.
- **E.** Add an appropriate copyright notice for your modifications adjacent to the other copyright notices.
- **F.** Include, immediately after the copyright notices, a license notice giving the public permission to use the Modified Version under the terms of this License, in the form shown in the Addendum below.
- **G.** Preserve in that license notice the full lists of Invariant Sections and required Cover Texts given in the Document's license notice.
- **H.** Include an unaltered copy of this License.
- **I.** Preserve the section Entitled "History", Preserve its Title, and add to it an item stating at least the title, year, new authors, and publisher of the Modified Version as given on the Title Page. If there is no section Entitled "History" in the Document, create one stating the title, year, authors, and publisher of the Document as given on its Title Page, then add an item describing the Modified Version as stated in the previous sentence.
- **J.** Preserve the network location, if any, given in the Document for public access to a Transparent copy of the Document, and likewise the network locations given in the Document for previous versions it was based on. These may be placed in the "History" section. You may omit a network location for a work that was published at least four years before the Document itself, or if the original publisher of the version it refers to gives permission.
- **K.** For any section Entitled "Acknowledgements" or "Dedications", Preserve the Title of the section, and preserve in the section all the substance and tone of each of the contributor acknowledgements and/or dedications given therein.
- **L.** Preserve all the Invariant Sections of the Document, unaltered in their text and in their titles. Section numbers or the equivalent are not considered part of the section titles.
- **M.** Delete any section Entitled "Endorsements". Such a section may not be included in the Modified Version.
- **N.** Do not retitle any existing section to be Entitled "Endorsements" or to conflict in title with any Invariant Section.
- **O.** Preserve any Warranty Disclaimers.

If the Modified Version includes new front-matter sections or appendices that qualify as Secondary Sections and contain no material copied from the Document, you may at your option designate some or all of these sections as invariant. To do this, add their titles to the list of Invariant Sections in the Modified Version's license notice. These titles must be distinct from any other section titles.

You may add a section Entitled "Endorsements", provided it contains nothing but endorsements of your Modified Version by various parties—for example, statements of peer review or that the text has been approved by an organization as the authoritative definition of a standard.

You may add a passage of up to five words as a Front-Cover Text, and a passage of up to 25 words as a Back-Cover Text, to the end of the list of Cover Texts in the Modified Version. Only one passage of Front-Cover Text and one of Back-Cover Text may be added by (or through arrangements made by) any one entity. If the Document already includes a cover text for the same cover, previously added by you or by arrangement made by the same entity you are acting on behalf of, you may not add another; but you may replace the old one, on explicit permission from the previous publisher that added the old one.

The author(s) and publisher(s) of the Document do not by this License give permission to use their names for publicity for or to assert or imply endorsement of any Modified Version.

5. COMBINING DOCUMENTS

You may combine the Document with other documents released under this License, under the terms defined in section 4 above for modified versions, provided that you include in the combination all of the Invariant Sections of all the original documents, unmodified, and list them all as Invariant Sections of your combined work in its license notice, and that you preserve all their Warranty Disclaimers.

The combined work need only contain one copy of this License, and multiple identical Invariant Sections may be replaced with a single copy. If there are multiple Invariant Sections with the same name but different contents, make the title of each such section unique by adding at the end of it, in parentheses, the name of the original author or publisher of that section if known, or else a unique number. Make the same adjustment to the section titles in the list of Invariant Sections in the license notice of the combined work.

In the combination, you must combine any sections Entitled "History" in the various original documents, forming one section Entitled "History"; likewise combine any sections Entitled "Acknowledgements", and any sections Entitled "Dedications". You must delete all sections Entitled "Endorsements".

6. COLLECTIONS OF DOCUMENTS

You may make a collection consisting of the Document and other documents released under this License, and replace the individual copies of this License in the various documents with a single copy that is included in the collection, provided that you follow the rules of this License for verbatim copying of each of the documents in all other respects.

You may extract a single document from such a collection, and distribute it individually under this License, provided you insert a copy of this License into the extracted document, and follow this License in all other respects regarding verbatim copying of that document.

7. AGGREGATION WITH INDEPENDENT WORKS

A compilation of the Document or its derivatives with other separate and independent documents or works, in or on a volume of a storage or distribution medium, is called an "aggregate" if the copyright resulting from the compilation is not used to limit the legal rights of the compilation's users beyond what the individual works permit. When the Document is included in an aggregate, this License does not apply to the other works in the aggregate which are not themselves derivative works of the Document.

If the Cover Text requirement of section 3 is applicable to these copies of the Document, then if the Document is less than one half of the entire aggregate, the Document's Cover Texts may be placed on covers that bracket the Document within the aggregate, or the electronic equivalent of covers if the Document is in electronic form. Otherwise they must appear on printed covers that bracket the whole aggregate.

8. TRANSLATION

Translation is considered a kind of modification, so you may distribute translations of the Document under the terms of section 4. Replacing Invariant Sections with translations requires special permission from their copyright holders, but you may include translations of some or all Invariant Sections in addition to the original versions of these Invariant Sections. You may include a translation of this License, and all the license notices in the Document, and any Warranty Disclaimers, provided that you also include the original English version of this License and the original versions of those notices and disclaimers. In case of a disagreement between the translation and the original version of this License or a notice or disclaimer, the original version will prevail.

If a section in the Document is Entitled "Acknowledgements", "Dedications", or "History", the requirement (section 4) to Preserve its Title (section 1) will typically require changing the actual title.

9. TERMINATION

You may not copy, modify, sublicense, or distribute the Document except as expressly provided for under this License. Any other attempt to copy, modify, sublicense or distribute the Document is void, and will automatically terminate your rights under this License. However, parties who have received copies, or rights, from you under this License will not have their licenses terminated so long as such parties remain in full compliance.

10. FUTURE REVISIONS OF THIS LICENSE

The Free Software Foundation may publish new, revised versions of the GNU Free Documentation License from time to time. Such new versions will be similar in spirit to the present version, but may differ in detail to address new problems or concerns. See <http://www.gnu.org/copyleft/>.

Each version of the License is given a distinguishing version number. If the Document specifies that a particular numbered version of this License "or any later version" applies to it, you have the option of following the terms and conditions either of that specified version or of any later version that has been published (not as a draft) by the Free Software Foundation. If the Document does not specify a version number of this License, you may choose any version ever published (not as a draft) by the Free Software Foundation.

ADDENDUM: How to use this License for your documents

To use this License in a document you have written, include a copy of the License in the document and put the following copyright and license notices just after the title page:

Copyright (c) YEAR YOUR NAME.

Permission is granted to copy, distribute and/or modify this document under the terms of the GNU Free Documentation License, Version 1.2

or any later version published by the Free Software Foundation;

with no Invariant Sections, no Front-Cover Texts, and no Back-Cover Texts.

A copy of the license is included in the section entitled

"GNU Free Documentation License".

If you have Invariant Sections, Front-Cover Texts and Back-Cover Texts, replace the "with...Texts." line with this:

with the Invariant Sections being LIST THEIR TITLES, with the

Front-Cover Texts being LIST, and with the Back-Cover Texts being LIST.

If you have Invariant Sections without Cover Texts, or some other combination of the three, merge those two alternatives to suit the situation.

If your document contains nontrivial examples of program code, we recommend releasing these examples in parallel under your choice of free software license, such as the GNU General Public License, to permit their use in free software.