

Burnout wird generell als ein Gefühl emotionaler Erschöpfung gefasst, welches zu depressiven Wahrnehmungsmustern, regressivem Sozialverhalten und einem Einbruch der Leistungsfähigkeit führt. Von Burnout wird im Zusammenhang mit beruflichen Betätigungen gesprochen (wobei nichtbezahlte Arbeit in Familie und Haushalt hier selbstverständlich auch als berufliche Betätigung verstanden werden soll). Insofern ist Burnout von einer Depression im allgemeinen Sinn zu unterscheiden, obwohl eine offensichtlich Ähnlichkeit und Nähe zwischen beiden besteht.

Pfr. Dr. theol. Luzius Müller<sup>1</sup>

## Gedanken zum Thema Burnout in der Palliative Care aus theologischer Sicht



Pfr. Dr. theol.  
Luzius Müller

Ich arbeitete einige Jahre als Seelsorger in einem Geriatrischen Kompetenzzentrum. Es herrschte dort ein hohes Bewusstsein dafür, dass insbesondere im geriatrischen und palliativen Bereich:

- 1) jeder Patient entsprechend seinen individuellen Defiziten, Potenzialen und Gewohnheiten behandelt werden soll, sodass ihm eine seiner Situation und Person entsprechende Behandlung zukommt;
- 2) keine Disziplin und keine Fachperson alles alleine kann, sondern dass das Zusammenspiel aller Dienste und Kräfte ein Netzwerk ergibt auf der Basis gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung;
- 3) ein übermässiger beruflicher oder wissenschaftlicher Ehrgeiz kaum ein geeignetes Verwirklichungsfeld findet. Es wird eine längerfristige Anstellung des Personals und damit eine auf Erfahrung beruhende Ausübung der Arbeit angestrebt. Eine solche Arbeitskultur muss auch dem Privatleben der Angestellten genügend Bedeutung einräumen.

Diese Punkte sind meines Erachtens wichtige Voraussetzung zur Vorbeugung gegen Burnout-Dynamiken, vor denen auch wir Seelsorgerinnen und Seelsorger nicht gefeit sind.

Es kursieren gegenwärtig verschiedene Burnout-Konzepte, Diagnostiken und Behandlungsansätze. So wird Burnout zu einem eher diffusen Begriff für ein Phänomen, das recht unterschiedliche Ausprägungen zeigt. Dies liegt u.a. auch daran, dass Burnout einerseits mit den äusseren Gegebenheiten der jeweiligen Arbeitswelt (und auch des Privatlebens s.u.) zu tun hat. Diese sind bekanntlich sehr unterschiedlich: Die Forschungsleiterin des Instituts für Pflegewissenschaften und der Sohn, der seinen Vater zu Hause pflegt, sehen sich in ihrer Arbeit mit sehr unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert und müssen sich zu unterschiedlichen Formen des Engagements motivieren können. Andererseits hat Burnout massgeblich mit den individuellen psychischen und physischen Dispositionen und Ressourcen der Berufstätigen zu tun. Auch dies führt dazu, dass Burnout-Dynamiken sich bei verschiedenen Personen sehr unterschiedlich äussern können.

Es steht mir als Theologen nicht zu, Klärungen und Vereindeutigungen vorzunehmen, wo die spezifischen Burnout-Fachdisziplinen, Psychologie und Psychiatrie, diese nicht bieten können – zumal ich keine empirische Forschung in diesem Gebiet betreibe. Und doch möchte ich im Weiteren einige Gedanken und Beobachtungen aus theologischer Sicht zum Thema Burnout formulieren, die u.a. auf Selbstbeobachtung und Gesprächen mit Personal von Palliative-Care-Stationen beruhen.

### 1. Der Tank ist leer

Als vollkommen erledigt, antriebs- und kraftlos beschreiben von Burnout betroffene Menschen ihren seelischen Zustand:

*«Der Tank ist leer. Ich mag nicht mehr aus dem Bett aufstehen, nicht mehr zur Arbeit gehen, keinem Klienten oder Patienten mehr begegnen. Es ist mir alles zuwider, es ist alles unendlich schwer und sinnlos geworden. Ich kann und will nicht mehr. Ich kann nicht mehr wollen und will nicht mehr können.»*

Beim Burnout ist dieser Zustand nicht nur Ausdruck einer momentanen Stimmung, die bald wieder verfliegt, sondern eine sich wiederholende und in ihrer Intensität sich steigernde Dynamik, sodass eine Erholung und Regeneration im alltäglichen Prozess des Lebens nicht mehr stattfinden kann. Der Begriff Burnout (dt. ausgebrannt) fasst das emotionale Erleben eines von Burnout betroffenen Menschen – bzw. die erlebte emotionale Leere – sehr anschaulich. Der Begriff Burnout bezieht sich aus der Beobachtung, dass wir unseren eigenen Energiehaushalt kontrollieren und steuern müssen. Sämtliche Betätigungen auch im privaten Leben brauchen Energie. Es ist hinlänglich bekannt, dass Menschen mehr oder weniger Zeit zur Regeneration dieser Energie bedürfen. Schlaf und Ernährung sind dabei zwei wichtige Momente. Aber auch Formen der aktiven und kreativen Erholung spielen eine wichtige Rolle, um den «Tank wieder aufzufüllen». Die Arbeit auf Palliative-Care-Stationen ist, insbesondere was die emotionale Belastung betrifft, intensiv. Von Angehörigen-Gesprächen wissen wir, dass beispielsweise das relativ passive Ausharren am Sterbebett eines Menschen als sehr anstrengend empfunden wird. Auch diese äusserlich untätige Begleitung von Menschen in schwierigen Lebenslagen fordert viel Energie. Professionalität in der Palliative Care heisst, sich an diese Belastungen zu gewöhnen, sich im Umgang mit solchen emotional belastenden Situationen zu trainieren. Hier ist es besonders wesentlich, zwischen Empathie als dem Vermögen, mit anderen Personen mit zu fühlen, und Sympathie als dem unmittelbaren Mitleiden zu unterscheiden. Die empathische Begleitung einer Person ermöglicht es mir, sehr wohl zu verstehen und nachzuempfinden, wie eine andere Person sich fühlen mag. Sie differenziert aber zwischen eigenen Gefühlen und den Gefühlen des Gegenübers. Voraussetzung dazu ist u.a. eine Differenzierung

<sup>1</sup> Ref. Pfarramt beider Basel an der Universität, Spitalseelsorger, Dozent

zwischen der eigenen Geschichte und der Geschichte der Patienten, zwischen der eigenen Person und der Person der Patienten:

*«Ich nehme begrenzt Anteil an deinem Schicksal, aber ich identifiziere mich nicht damit.»*

Empathie ist daher als ein Vermögen, eine Fertigkeit im Umgang mit eigenen und fremden Emotionen zu bezeichnen und von der unmittelbaren Betroffenheit zu unterscheiden. Eine gute empathische Begleitung fordert zwar Energie. Sie kontrolliert den Energieeinsatz aber und kann ihn auch begrenzen im Unterschied zu einer von Sympathie (dt. Mitleid) geprägten Begleitung. Professionalität in der Palliative Care bedeutet daher auch, die eigene «Tankuhr» im Auge zu haben, um zu erkennen, wann der «Tank leerzulaufen» droht. Gerade Menschen, die Angehörige zuhause pflegen, finden sich zumeist in der sehr schwierigen Lage, in ihrer Pflege durch starke, unmittelbare Gefühle der Trauer, Angst und auch Aggression, Ekel etc. berührt zu sein. Gemachte Versprechungen, Gefühle der Verbundenheit und allgemeine Schuldgefühle verhindern, dass der eigene Energieeinsatz kontrolliert oder gar begrenzt werden kann. Das Risiko, an den eigenen Energieressourcen Raubbau zu treiben, auszubrennen und mit dem Patienten unterzugehen, ist gross. In Pflegeinstitutionen sollte das Personal geschult sein, um Gefühle des Gegenübers empfinden zu können, adäquat darauf zu reagieren, aber die nötige Distanz zu wahren im Sinne von:

*«Ich Sorge im Rahmen meiner Arbeit gut für dich. Du darfst, wenn dir danach ist, für dich die Phantasie entwickeln, dass du umsorgt würdest wie ein Kind. Ich habe für mich aber nicht die Phantasie, ich sei deine Mutter.»*

## 2. Lebenskraft und Beziehungen

Der Begriff Burnout und die oben gemachten Überlegungen suggerieren ein zu schlichtes Bild unseres Ressourcenhaushalts. Sie sind um den Begriff der Lebenskraft zu erweitern. Unser Ressourcenhaushalt funktioniert nicht nach dem Muster einer Maschine, deren «Energietank» einfach wieder aufgefüllt werden kann, wenn er einmal entleert wurde. Diese maschinenhaften Bilder des Menschen, zu denen die Vorstellungen gehören, der Körper sei Hardware, der Geist Software, die Nahrung ein Energieträger, Kommunikation eine Datenübermittlung etc. sind eher Teil der Burnout-Problematik selbst als ein Ansatz zu deren Überwindung. Tatsächlich können wir in eine Burnout-Dynamik geraten, wenn wir unseren Energietank völlig entleeren und z.B. langfristig zu wenig Erholung haben. Burnout kann aber auch entstehen, wenn wir längerfristig das einbüßen, was ich als Lebenskraft bezeichnen möchte.

Die Vorstellung des Menschen als Leistungsmaschine übersieht, dass wir Menschen – anders als Maschinen – unsere Lebenskraft (andere Begriff dafür sind Lebensmotivation, Lebensfreude etc.) nicht nur aus Energiezufuhr und

Standby-Phasen beziehen, sondern vom ersten Tag unseres Lebens an massgeblich aus positiven Beziehungen. Der Mensch steht, lebt und arbeitet in Beziehungen, und zwar nicht nur, weil die Anforderungen des Lebens durch Teamwork effizienter bewältigt werden können, sondern weil wir als Menschen, was unsere Lebenskraft, unsere Lebensmotivation betrifft, auf positive Beziehungen angewiesen sind. Hierbei ist an Beziehungen zu Mitmenschen zu denken, aber auch an die Selbstbeziehung – das Verhältnis, das ich zu mir selber entwickle, wozu die Selbstwahrnehmung, das Selbstbild, der Selbstwert u.a.m. gehören.

Die Beziehungshaftigkeit unseres Lebens zeigt sich in der Arbeit im palliativen Bereich in unterschiedlichen Zusammenhängen. Sie zeigt sich vorerst schlicht darin, dass unsere Dienste an sich als Tauschbeziehung zwischen uns als Leistungserbringern und unseren Patienten als Leistungsempfängern organisiert sind: Ich erbringe eine pflegerische, medizinische oder seelsorgerliche Leistung und erhalte eine Gegenleistung zurück: den Lohn. Unsere Arbeit hat die Struktur einer Tauschbeziehung, in welcher ich einen Gegenwert für meine Arbeit erhalte. Die Tauschbeziehung hat allerdings einen «ökonomischen» Charakter und zeigt das Spezifikum positiver menschlicher Beziehungen nur undeutlich. Offensichtlicher wird das Spezifikum positiver Beziehungen, wenn wir die Vertrauensbeziehungen in unseren Arbeitszusammenhängen beleuchten:

### 2.1. Asymmetrische Beziehungen zu Patienten

Patienten müssen uns gegenüber sehr viel Vertrauen aufbringen. Ein seelsorgerliches Gespräch kann beispielsweise nur gelingen, wenn auch mein Gesprächsgegenüber bereit ist, sich vertrauensvoll einzulassen. Als Seelsorger bin ich darum bemüht, dem Gegenüber den Aufbau des Vertrauens zu ermöglichen. Der Aufbau des Vertrauens ist ein Prozess, der u.a. Zeit benötigt. Seelsorgerliche Gespräche verlaufen meist eine gewisse Zeit lang auf einer recht allgemeinen Ebene, bevor persönlichere Anliegen angesprochen werden können. Dieser allgemeine Vorlauf ist nötig, damit das Gegenüber abschätzen kann, ob ich vertrauenswürdig bin. Er ist aber auch für mich wichtig, damit ich mich auf das Gegenüber einstellen und meinerseits eine Beziehung aufbauen kann, in welcher ich mit dem mir entgegen gebrachten Vertrauen adäquat umzugehen weiss. Das gelungene seelsorgerliche Gespräch ermöglicht dem Patienten im Rahmen einer auf Vertrauen basierenden Beziehung von persönlichen Empfindungen und Anliegen zu erzählen, was der Verarbeitung und Integration des Erlebten und schliesslich der Entlastung des Patienten dienen soll. Gelingt dieser gegenseitige Aufbau einer Vertrauensbeziehung, so beziehe auch ich als Seelsorger etwas daraus, wengleich es sich nicht um eine symmetrische Beziehung im Sinne einer privaten Freundschaft handelt. Ich werde als des Vertrauens würdig erachtet. Dies bestärkt mich im Gefühl der Sinnhaftigkeit meines Tuns und meiner Eignung für diese Tätigkeit. Ich werde anerkannt, geschätzt, bin wichtig für andere. Dies fördert mein

berufliches Selbstwertgefühl und meine Motivation – die Freude an meiner Arbeit. Eine gelungene seelsorgerliche Beziehung stellt für mich zwar ein gutes Stück konzentrierte Arbeit dar – sie kostet mich Energie – sie steigert aber andererseits meine Arbeitszufriedenheit:

*«Ich bin müde aber zufrieden.»*

Seelsorgerliche Gespräche stellen eine spezielle Situation dar, die sich schon rein äusserlich in vielem von medizinischen und pflegerischen Beziehungen zu Patienten unterscheidet. Und doch gilt auch für medizinische und pflegerische Beziehungen: Die Arbeit mit Patienten hat die Struktur einer Vertrauensbeziehung, in welcher Patienten Vertrauen aufbringen müssen – sie vertrauen sich uns an. Das uns entgegengebrachte Vertrauen ist ein Beziehungsangebot des Patienten: Wir werden als Beziehungsgegenüber wahrgenommen und eingeladen, uns als vertrauenswürdig zu erweisen. Eine Grundressource zur Gestaltung dieses wechselseitigen Beziehungsprozesses ist neben anderem: Zeit. Vertrauen muss wachsen. Beziehungen brauchen Zeit.

Unter dem erhöhten Zeitdruck bei der Arbeit wird dies zum Problem: Die mangelnde Zeit erschwert es uns, mit Patienten den Prozess der Vertrauens- und Beziehungsbildung zu gehen. Selbstverständlich helfen Aus- und Weiterbildung auch in Sachen Vertrauens- und Beziehungsbildung professionell und effizient ans Werk zu gehen, sodass diese Prozesse beschleunigt werden können, schneller und besser gelingen. Aber es scheint mir dabei eine kritische Grenze zu geben. Sie liegt wohl in jeder Beziehung an einem anderen Ort. Gewisse Beziehungen brauchen viel Zeit, weil viel Missverstehen und Misstrauen abgebaut werden muss, andere gelingen rascher. Wird diese Grenze in einer Beziehung jedoch unterschritten, so wirkt sich dies auf die Vertrauensbeziehung negativ aus. Das vom Patienten erbrachte Vertrauen kann nicht mehr gedeckt werden. Das Fatale an dieser Unterschreitung des kritischen Zeitminimums ist wohl, dass darunter einerseits die Arbeitszufriedenheit des Personals leidet: Ich werde dem mir entgegengebrachten Vertrauen nicht mehr gerecht. Ich enttäusche meine Patienten. Andererseits wird die nunmehr durch Misstrauen geprägte Beziehung sehr viel umständlicher, konfliktträchtiger und damit schliesslich auch zeitaufwändiger.

## 2.2. Kollegiale Beziehungen

Was wir als gute Zusammenarbeit bezeichnen, ist wesentlich als ein positives Beziehungsgeschehen zu verstehen. Eine positive Grundeinstellung zu meiner Arbeit wird auch durch die positive Beziehung zu Arbeitskolleginnen und -kollegen ermöglicht. Dieses Beziehungsgeschehen hat eine funktionelle Dimension: Die verschiedenen Funktionen unserer Dienste sind so aufeinander abzustimmen, dass sie sich optimal ergänzen. Es sind Strukturen zu entwickeln, welche die Abläufe unserer Zusammenar-

beit möglichst effektiv machen. Ungünstige oder unklare Strukturen können zu massiven Irritationen in der Zusammenarbeit führen und die Arbeitsmotivation stark belasten. Das Beziehungsgeschehen der Zusammenarbeit hat aber auch eine persönliche Dimension: Ein Klima des gegenseitigen Vertrauens, der gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung ist wesentlich. Dazu gehört auch die Offenheit, dem Team gegenüber zumindest ansatzweise zu kommunizieren, wie meine Gesamtverfassung ist. In positiven Arbeitsbeziehungen muss ich mich meinen Kolleginnen und Kollegen gegenüber als ganzer Mensch und nicht nur als Arbeitskraft (Maschine) anbieten können. In der symmetrischen Beziehung der Zusammenarbeit muss ich mich – im Rahmen des Möglichen – vertrauensvoll selbst offenbaren können, um umgekehrt bei den anderen Vertrauen zu erzeugen. Eine Haltung der Art:

*«Ihr könnt mir zwar von euch erzählen, aber ich erzähle euch nichts von mir.»*

ist symmetrischen Vertrauensbeziehungen abträglich. Selbstverständlich ist dies in beruflichen Beziehungen nur im beschränkten Umfang möglich, denn bei unserer Arbeit geht es ja an sich nicht um eine Selbstthematisierung. Das Beziehungsgeschehen zwischen Arbeitskolleginnen und -kollegen soll nicht den Charakter einer Freundschaft haben. Solche Vorstellungen stellen eine romantische Überfrachtung der Arbeitsbeziehungen dar und missverstehen den Sinn der professionellen Zusammenarbeit. Ein Arbeitsteam ist eine Zweckgemeinschaft. Diese Zweckgemeinschaft kann aber nur funktionieren, wenn eine Vertrauensbasis gegeben ist, wenn ich weiss: Ich bin nicht nur als Arbeitskraft, sondern als Mensch und Beziehungswesen integriert in eine Gemeinschaft, die mich fair behandelt. Im Idealfall kann ich mich mit dem Team identifizieren und fühle so etwas wie Stolz, in diese Arbeitsgemeinschaft integriert sein zu dürfen (vgl. mit einem guten Team im Sport).

Dazu gehört auch die Bereitschaft, Konflikte der Zusammenarbeit zu thematisieren. Gelingt eine faire, konstruktive Thematisierung von Konflikten zwischen Mitarbeitern, so ist dies ein starkes Zeichen intakter Vertrauensbeziehungen. Kennzeichen intakter Beziehungen ist die Fähigkeit, auch interne Konflikte thematisieren und lösen zu können. Beziehungen können nur dynamisch stabilisiert werden: Sie sind wesentlich als Prozesse zu verstehen, die immer neu thematisiert, verhandelt und gestaltet werden müssen. Jedoch nicht nur die Thematisierung von Konflikten sollte möglich sein, sondern auch das gemeinsame Feiern von Erfolgen, guten Abschlüssen etc. Eine solche Team-Kultur stärkt das Bewusstsein: Durch die gute Zusammenarbeit haben wir gemeinsam ein Arbeitsziel erreicht.

Selbstverständlich idealisiere ich in meinen Ausführungen. Aber es gilt: Eine gute Zusammenarbeit auf der Basis von Vertrauensbeziehungen wirkt sich auf die einzelnen Mitglieder motivierend aus. Das Selbstwertgefühl und die Ar-

beitszufriedenheit werden durch die Zugehörigkeit zu einer positiven Arbeitsgemeinschaft gestärkt. Umgekehrt können ungelöste Konflikte in Arbeitsbeziehungen oder -strukturen ein Team derart lähmen, dass selbst kleine Aufgaben zum grossen Problem werden. Die Motivation der Mitarbeiter leidet darunter im Allgemeinen massiv. Vorgesetzte tun im Sinne eines nachhaltigen, stabilen Personalmanagements gut daran, Zeit und Ressourcen (u.U. Zuzug von Supervisoren etc.) für die Pflege der kollegialen Arbeitsbeziehungen zu investieren. So kann auch das Ausbrennen der Mitarbeitenden früh erkannt und verhindert werden.

### 2.3. Private Beziehungen und die Selbstbeziehung

Der berufliche Alltag muss schliesslich auch Raum dafür lassen, dass das private Leben, sprich nichtberufliche Beziehungen gepflegt werden können. Dazu gehören Beziehungen in Familien, Partnerschaften und Freundschaften, aber auch die Selbstbeziehungen. Durch diese nichtberuflichen Beziehungen wird die eigene Person in ein breites Beziehungsnetz eingebunden, dass viele Ansatzpunkte zum Aufbau von Selbstwertgefühl und Lebenskraft kennt.

In diesem Zusammenhang wird von Work-Life-Balance gesprochen. Der Begriff ist etwas problematisch, weil er wiederum ein maschinenhaftes Bild suggeriert, als gäbe es einerseits die mechanische Arbeit und andererseits das Leben. Wenn jedoch die Arbeit als Beziehungsgeschehen verstanden werden kann, so wird sie selbstredend Teil des Lebens. Die jüdisch-christliche Tradition hat das Leben immer wesentlich auch als Arbeit verstanden – nur am siebten Tag ist Ruhe geboten. (Es wäre doch schlimm, wenn das Leben nur am siebten Tag stattfinden könnte...) Ein triviales Verständnis des Begriffs Work-Life-Balance legt zudem die Vorstellung nah, nichtberufliche Beziehungen seien die reine Erholung. Auch nichtberufliche Beziehungen können sehr viel Energie kosten, können sich gar als für das Selbstwertgefühl und die Lebenskraft strapaziös erweisen, denn private Beziehungen geraten bisweilen durch verschiedenste Ursachen in massive Probleme und sehr belastende Krisen. Auch hier gilt: Beziehungen sind Prozesse und können daher nur dynamisch stabilisiert werden. Dies braucht Zeit und Energie. In solchen Situationen kann eine als positiv erlebte Berufssituation Lebenskraft geben für die Bewältigung von Krisen im Privaten. Daher ist zu unterstreichen: Die Einbindung der eigenen Person in ein grosses, vielfältiges Beziehungsnetz dient zur Stabilisierung der eigenen Lebenskraft, stärkt das Selbstwertgefühl, ermöglicht mir einen flexiblen Umgang mit den verschiedenen Kraftquellen. Wenn eine übermässige Arbeitsbelastung – diese kann auch durch einen übermässigen Ehrgeiz ausgelöst werden – keine Zeit und Energie mehr für das Privatleben lässt, so wird dies auf die Dauer zum Risiko. In ökonomischen Zusammenhängen spricht man vom Klumpenrisiko, wenn alle Mittel in einem Bereich investiert werden. Sollte sich dieser Bereich ungünstig entwickeln, besteht keine Möglichkeit zur Kompensation mehr. Damit geht zumeist auch der Verlust einer sensiblen Beziehung zur eigenen Person einher. Dies ist die wesent-

lichste Voraussetzung, um eine Burnout-Dynamik frühzeitig zu erkennen und ihr hilfreich begegnen zu können. Wird die Aufmerksamkeit nur noch der Arbeit gewidmet und werden andere, körperliche und seelische Bedürfnisse verdrängt, so wird quasi das «Burnout-Frühwarnsystem» ausgeschaltet.

Auch die Selbstbeziehung braucht Zeit, Energie – und Übung. Mir ist es als Seelsorger und Mensch wichtig, Zeit zu haben für meine Selbstwahrnehmung (Wie geht es mir? Wie steht es um meine «Tankuhr»? Welche Beziehungen geben mir momentan Kraft?), die Auseinandersetzung mit meinem Selbstbild (Bin ich eine Arbeitsmaschine? Bin ich nur zum Geben geboren? Was bin ich auch noch ausser Seelsorger?) und meinem Selbstwertgefühl (Was beeinflusst mein Selbstwertgefühl negativ? Was baut mein Selbstwertgefühl auf?).

Selbstverständlich sind vertrauensvolle Beziehungen aller Art ein wesentliches Medium für die Selbstwahrnehmung, die Auseinandersetzung mit Selbstbild und Selbstwert. Nicht selten kommen wir durch das Gegenüber zu uns selbst. Seelsorge (aber auch bestimmte Formen von Gesprächstherapien) versteht einen Teil ihrer Aufgabe in diesem Sinne.

### 3. Theologie fokussiert die Beziehungshaftigkeit des Menschen

Zum Schluss stellt sich die Frage, inwiefern die gemachten Überlegungen eine theologische Dimension haben. Damit ist die Frage aufgeworfen, was denn die theologische Dimension oder Perspektive eigentlich sein könnte? Hierbei ist zuerst zu klären: «Die» theologische Perspektive gibt es nicht. Theologie ist so vielfältig wie andere Wissenschaften. Die mir naheliegenden theologische Perspektive versteht den Menschen fundamental als Beziehungswesen: Der Mensch lebt in und von Beziehungen. Dies wird in der religiösen Sprache durch den Begriff der Gottesbeziehung manifestiert. In theologischer Perspektive steht der Mensch von Anfang an und über den Tod hinaus in einer Beziehung – in der Beziehung zu Gott. Der Mensch kann aus dieser Gottesbeziehung nicht hinausfallen. Er ist selbst in der vollkommenen Isolation, wenn alle menschlichen Beziehungen abbrechen – angesichts des Todes – eingebunden in eine Beziehung und bleibt so Mensch. Diese theologische Fokussierung der Beziehungshaftigkeit des Lebens wird zur Kritik an maschinenhaften Bildern des Menschen.

*«Gott hat uns nicht als Maschinen gemacht, sondern als seine Menschen.»*

Ich meine, diese theologische Perspektive weist auf einen nicht unwesentlichen Aspekt im Umgang mit dem Thema Burnout hin.

#### Korrespondenz:

Pfr. Dr. Luzius Müller  
Universitätspfarramt  
Postfach, 4051 Basel