



Reinhold Ruthe

Ehrgeiz – Erfolgsgarant oder Burn-out-Falle?

Wie Sie einen gesunden
Ehrgeiz entwickeln!

Reinhold Ruthe

Ehrgeiz – Erfolgsgarant oder Burn-out-Falle?

Wie Sie einen
gesunden Ehrgeiz entwickeln!

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86506-526-1

© 2013 by Joh. Brendow & Sohn Verlag GmbH, Moers

Einbandgestaltung: Brendow Verlag, Moers

Titelfoto: Shutterstock

Satz: Brendow PrintMedien, Moers

Druck und Verarbeitung: CPI – Clausen & Bosse, Leck

Printed in Germany

www.brendow-verlag.de

„Es kann in unserer Welt erst besser werden,
wenn die Leute einsehen lernen,
dass der ehrgeizige, nach Macht strebende Mensch
ebenso ekelerregend ist
wie der Vielfraß und der Geizhals.“¹

Aldous Huxley

„Blinder Ehrgeiz, der nur unsere Eitelkeit befriedigt, gegenseitige Kränkungen und Neid dürfen bei uns keine Rolle spielen.“

Galater 5,26

Inhalt

Vorwort	9
Kapitel 1	
Wie kann die „Triebfeder Ehrgeiz“ entstehen?	13
Kapitel 2	
Ehrgeiz und Gemeinschaftsgefühl	21
Kapitel 3	
Ehrgeiz und Lebensstil	31
Kapitel 4	
Ehrgeiz – Selbsterforschungsfragebögen	41
Kapitel 5	
Ehrgeiz – Minderwertigkeitsgefühle und Geltungsstreben	49
Kapitel 6	
Ehrgeiz und Machtstreben	59
Kapitel 7	
Ehrgeiz – Sachlichkeit und Ichhaftigkeit	71
Kapitel 8	
Denkanstöße für einen gesunden Ehrgeiz	82
Literaturhinweise	103

Vorwort

Die Triebfeder Ehrgeiz spielt in unserer Leistungsgesellschaft eine große Rolle. Im gesamten Erziehungsbereich wird Ehrgeiz hoch bewertet. Ein ehrgeiziger Mensch, ob jung oder alt, ist angesehen und geachtet. Viele Menschen sind der Meinung, dass es ohne Ehrgeiz

- keine großen Leistungen,
- keine Siegprämien,
- keine bahnbrechenden Erfolge und
- keinen Fortschritt gebe.

Ehrgeiz kann wie eine Droge wirken. Er turnt an, er belebt, er putscht auf, er peitscht zu Höchstleistungen an. Im Studium gehört Ehrgeiz zu den Persönlichkeitseigenschaften, die mit Erfolg und Vorankommen gleichgesetzt werden. Studenten erhalten gute Noten, wenn sie sich durch Kreativität, Ehrgeiz und Disziplin auszeichnen.

Ein Mensch ohne Ehrgeiz ist demnach ein bemitleidenswertes Geschöpf. Er läuft im Leben mit, aber leistet nichts Herausragendes. Darum sagen Eltern und Erzieher in der Seelsorge immer wieder: „Ich wünsche meinem Sohn eine gehörige Portion Ehrgeiz.“ Oder: „Unsere Tochter ist mit ihren Leistungen zufrieden. Sie könnte wesentlich mehr leisten, aber ihr fehlt der Ehrgeiz. Ohne Ehrgeiz kommen wir zu nichts.“

Und die kritische Seite des Ehrgeizes?

In der Werbung zur Fastenaktion der Evangelischen Kirche 2012, „GUT GENUG! Sieben Wochen ohne falschen Ehrgeiz“, heißt es: „Mozart im Mutterbauch. Zweisprachige Kleinkinder. Abitur mit 16. Karriereknick statt Seelebaumeln. Und kaum ist man beruflich und familiär etabliert, heißt es fit bleiben, jung und schön und faltenfrei – und allzeit lernbereit: Nie ist’s genug, wir treiben höher, weiter, schneller ... Es ist gut genug, du bist gut genug! In der Fastenzeit dürfen sich Christen frei machen von falschem Ehrgeiz, die Liste der täglichen To-Dos entschlacken und ihr omnipräsentes Über-Ich in den Urlaub schicken. Christen wissen: Jenseits allen Werkelns hat der Mensch einen Wert an sich. Ist lebens- und liebenswert.“²

Gibt es einen *gesunden* Ehrgeiz?

Was ist ein *übertriebener* Ehrgeiz?

Wann beginnt der *krankhafte* Ehrgeiz?

Rund neun Millionen Menschen leiden am Burn-out-Syndrom, schätzen Experten der Krankenkassen. Früher nannte man sie eine „Managerkrankheit“. In den dreißiger Jahren des vorigen Jahrhunderts wurde die Störung zuerst bei Pfarrern und kirchlichen Mitarbeitern entdeckt. Sie hatten sich überarbeitet und überfordert. Und immer spielte versteckt der Ehrgeiz eine große Rolle.

Ehrgeiz kennzeichnet nicht nur die modernen, sondern ebenfalls bereits die ersten Jünger Jesu. Auf dem Weg nach Jerusalem, also auf dem Weg zum Kreuz, gab es unter ihnen Zank und Streit darüber, wer der Größte sei. Im Lukas-

evangelium heißt es: „Unter den Jüngern kam ein Streit auf, wer von ihnen als der Größte gelten sollte“ (Lukas 22, 24). Ehrgeiz und Überlegenheitsstreben, Machtvorstellungen und Geltungsdrang haben schon damals die Elite Jesu gepackt. Doch Jesus rückt bei den Jüngern und bei uns die Maßstäbe zurecht, stellt unsere Lebens- und Leistungsprofile auf den Kopf:

„Der Höchste unter euch muss wie der Niedrigste sein und der Führende wie der Untergebene. Wer ist denn der Höchste: wer am Tisch sitzt oder wer bedient? Natürlich der am Tisch! Aber ich bin unter euch wie der Diener“ (Lukas 22, 26-27).

Bevor er ans Kreuz ging, wusch er seinen Jüngern die Füße, nicht die Köpfe.

Er wollte dienen und nicht herrschen,
er wollte geben und nicht Macht ausüben,
er wollte für andere da sein und nicht über andere bestimmen wollen.

Sind wir berufen oder getrieben?

Myron Rush, ein erfolgreicher Unternehmer, der selbst in den Burn-out geriet, schreibt über den entscheidenden Unterschied *berufen* oder *getrieben*:

„Dabei ist mir aufgefallen, dass gläubige Christen, die ausbrennen, sich häufig *getrieben* fühlen, aber nicht *berufen*. Sie verlieren die Tatsache aus den Augen, dass Gott sie an

ihre jeweilige berufliche Aufgabe oder in ein Vorhaben gestellt hat – mit der Zusage, sie mit allem zu versorgen, was sie zur Ausführung seines Willens brauchen. Trotzdem fühlen sie sich genötigt, die Arbeit eher *für* Gott zu tun, als sie *durch* ihn vollbringen zu lassen. Sie verlassen sich auf ihre eigene Stärke statt auf die Gottes.“³ Wenn wir die Begriffe *Ehre* und *Geiz* unter die Lupe nehmen, wird deutlich, dass egoistische, selbstsüchtige und eigenmächtige Antreiber beim Ehrgeiz im Vordergrund stehen.

Ich bin der festen Überzeugung, dass wir als Christen über Ehrgeiz, über Ich-Sucht, über Selbstherrlichkeit, Geltungs- und Anerkennungssucht neu nachdenken müssen.

KAPITEL 1

Wie kann die „Triebfeder Ehrgeiz“ entstehen?

Ehrgeiz ist ein vielschichtiges Problem, das seine Wurzeln häufig in der Kindheit hat. Viele Gründe und Motive spielen bei der Entstehung eine Rolle. Schon in den siebziger Jahren schrieb die bedeutende Kindertherapeutin Christa Mewes über den Ehrgeiz:

„Kinder, die in der sozialen Phase, in der Vier- bis Fünfjährligkeit, gestört sind, neigen zu Störertum, Angeberei und übertriebenen Ehrgeizhaltungen. Folgen der Gehemmtheit sind Zustände des Versagens und zusätzliche Entmutigungen. [...] Man sieht, wie gerade auf dem Boden einer Geschwisterbewunderung eine umso hartnäckigere verdrängte Eifersucht heimlich wuchert und als Einnäsen und Ehrgeiz sichtbar wird. [...] Diese Bedenken gegen den Ehrgeiz beruhen darauf, dass das Fundament, auf dem so ein Kind seinen Lebensaufbau beginnt, zu schmal ist. Die Isoliertheit und das unterschwellige Gefühl, ungeliebt zu sein, pflegen sich im Laufe der Zeit zu immer stärkeren Kontaktschwierigkeiten auszuweiten. Ehrgeizige Kinder werden in Gemeinschaft als Streber und Tugendpinsel verlacht und missachtet.“⁴ Mewes stellt hier heraus, dass Ehrgeiz Folge eines elterlichen Fehlverhaltens sein kann. Ihre wichtigsten Punkte lauten:

- Eltern, die ein ehrgeiziges Kind vorziehen, können ein anderes entmutigen und ins Abseits drängen;
- Vernachlässigte Kinder können durch Angeberei und Ehrgeiz auf sich aufmerksam machen wollen;
- Geschwisterbewunderung kann Eifersucht, Einnässen und Ehrgeiz hervorrufen;
- Ehrgeiz kann zu Kontaktstörungen und zur Isolation beitragen.

Aufgedrängte Motivation führt zu falschem Ehrgeiz

Wie kommt es, dass manche Kinder ein besonderes Interesse am Lernen zeigen? Wie kommt es, dass andere desinteressiert und demotiviert sind?

Das Wort „Motiv“ ist abgeleitet von dem lateinischen Wort *bewegen*.

Motivation ist der Beweggrund zum Handeln. Motivation ist das Antriebselement zum Wollen. Durch Gewöhnung, Lernen, Automatisierung entstehen sogenannte sekundäre Motivationen. Wir alle kennen das Sprichwort: „Kinder müssen mit Zuckerbrot und Peitsche erzogen werden.“ Das ist altmodisch, das ist überholt. Das entspricht nicht modernen Erziehungsprinzipien. Durch Zwang entsteht eine Motivation, die von *außen* kommt, die aufgedrängt wird.

Wichtig ist eine Motivation, die von *innen* kommt. Das versetzt den Menschen in die Lage, aus *eigenem* Antrieb, aus *eigener* Überzeugung Aufgaben anzupacken. Es ist lohnend und befriedigend, wenn wir aus innerer Motivation etwas erreicht haben.

Ohne Vertrauen keine Motivation

So lautet die Überschrift eines Interviews, das mit dem Bahnchef Dr. Rüdiger Grube und mit dem Fußball-Bundestrainer Joachim Löw geführt wurde. Der Bahnchef beschreibt Motivation so: „Sie müssen die Begeisterung vorleben. Ich sage immer: ‚Wer für eine Sache nicht selbst brennt, kann andere auch nicht anzünden.‘ Das schafft Vertrauen, und ohne Vertrauen gibt es keine Motivation.“

Und Joachim Löw, der Fußball-Bundestrainer, antwortete auf die Frage nach den wichtigsten Elementen der Motivation Folgendes: „Zuerst muss ich als Trainer eine klare Vorstellung von dem haben, was ich erreichen will. Ich brauche ein Ziel, einen roten Faden. Der nächste wichtige Schritt ist die Transparenz. Dann wollen die Menschen auch mitarbeiten, weil sie sich zu Recht ernst genommen fühlen.“⁵

Das macht deutlich: Nur, wer Vertrauen schenkt, verhindert Eifersucht und Neid in der Gruppe. Begeisterung steckt an. Sie beflügelt und reißt andere mit. Nur, wer auf Rivalität und Ehrgeiz verzichtet, kann ein gemeinsames, großes Ziel erreichen.

Das klingt überzeugend und positiv, und doch bleiben Unzählige in der Wirtschaft, in der Schule, im Fußball, in der Firma und sogar in der Gemeinde hinter diesen hehren Zielen zurück.

Und noch eine weitere Gefahr besteht, nämlich dann, wenn der Begeisterte und Mitreisende ein hochgradig Ehrgeiziger ist. Wenn der Mitgerissene nur die Macht des

Motivators erlebt, nur sein Überlegenheitsstreben, sein Macht- und Geltungsstreben! Wenn er besessen davon ist, andere auszuspielen, andere zu besiegen und selbst als der Erste und Beste sich zu präsentieren! Wenn er in erster Linie nicht die Gruppe oder die Mannschaft oder die Familie sieht!

Andere Entstehungsmöglichkeiten für den Ehrgeiz

Aus der eigenen Praxis als Psychotherapeut für Kinder und Jugendliche kann ich bestätigen, dass ehrgeizige Kinder zum ruhigen Genießen auch im späteren Leben nicht in der Lage sind. Sie finden oft keine Befriedigung in den Angeboten der Gegenwart. Sie müssen powern, sich bestätigen und brauchen ständig Erfolge, die aber über Nacht schon in Vergessenheit geraten – und das Erfolgsstreben geht von vorne los. Sie sind also ständig in Betrieb, ständig unruhig und immer beschäftigt. Ein Beispiel ist der verstorbene Apple-Chef Steve Jobs. Eine große Zeitung beschreibt sein Leben und sein Werk folgendermaßen:

„Immer besser sein – das wollen viele. Wirklich fast immer besser sind nur wenige. Es zu sein und es zu wissen muss auch als Bürde empfunden werden. Jobs hatte die Begabung wohl immer schon besessen, der brennende Ehrgeiz kam später dazu und verschärfte sich bisweilen ins Missionarisch-Freudlose. [...] Amerikaner, die ihn besser kannten, bestätigen das. ‚He was not a fun guy‘, lautet die freundlichste Beschreibung. Jobs Ernst, seine Spaßverweigerung, hatte etwas sehr Unamerikanisches.“⁶

Das zum Thema Genuss, Freudlosigkeit, mangelnde Gelassenheit und Zufriedenheit. Fehlen dann die Erfolge und die Leistungsnachweise, treten Missstimmungen, depressive Erschöpfungszustände, Krisen und Lebensenttäuschungen auf.

Für den übertriebenen Ehrgeiz sind auch Ängste und Minderwertigkeitsgefühle maßgebend. Angst ist ja der Grundzug im Menschen. Schon die Tiefenpsychologin Karin Horney sprach vor Jahrzehnten von „basic anxiety“, von der Fundamentalangst im Menschen. Je größer die Angst, desto größer und unrealistischer wird das Persönlichkeitsideal des Kindes. Plötzlich will es das schönste, das klügste und das beste sein. Es will Überlegenheit um jeden Preis. Leider spiegeln viele Ehrgeizige als Kinder und spätere Erwachsene Streit, Hass, Neid, Geiz, Unruhe und Affektgeladenheit wider.

Leider ist es so, dass die *konstruktive* und lebensbejahende Motivation, die den Menschen antreibt, mitreißt, in Aktion bringt, ihn zu Leistungen und Aufgaben ermutigt, immer wieder mit *negativen* Motiven und belastenden Einstellungen verknüpft ist. Der Ausdruck Ehrgeiz bringt das sprachlich auf den Punkt. Das wird auch im nächsten Kapitel deutlich.

Drei Grundmotive verstärken den negativen Ehrgeiz und die Gefahr des Burn-out-Syndroms

Dr. Martin Grabe, Psychiater und Psychotherapeut an der Klinik Hohe Mark, hat drei Grundursachen für das Burn-out-Syndrom beschrieben. Er spricht

1. von „inneren Antreibern“,
2. von „äußeren Antreibern“ und
3. von mangelnden Fähigkeiten.

Als Beispiel für innere Antreiber nennt Grabe „fehlende väterliche Zuwendung“, die das „Anstreben besonderer beruflicher Erfolge“ zur Folge haben kann. „Fehlende mütterliche Zuwendung“ kann dazu führen, dass das Kind versucht, als „Helfer gemocht zu werden“. Auch „durch äußere Bedingungen wie Geschwisterkonstellation oder sozialen Status“ können nichterfüllte Wünsche zu inneren Antreibern werden und etwa zu „Leistungsorientierung, Konkurrenz“ führen.⁷ Grabe schreibt, dass es bei „inneren Antreibern“ immer um Anerkennung geht und um Gemochtwerden. Fehlen diese Voraussetzungen, können sich Anerkennungssucht, Karriere- und Geltungsstreben entwickeln.

Die „äußeren Antreiber“ können – nach Grabe – mit der Geschwisterrivalität zusammenhängen. Älteste Kinder geraten sehr früh in eine verantwortliche Rolle und handeln später oft sehr ehrgeizig und leistungsorientiert.

Auch bei jüngeren Geschwistern besteht die Gefahr einer zu starken Entwicklung des Ehrgeizes, wie Grabe erklärt: „Jüngere Geschwister haben dagegen mehr mit Rivalität zu

tun, und Geschwisterrivalität im übertragenen Sinne kann im späteren Leben ebenfalls zum Burn-out-Motor werden. Denn es gibt immer noch jemanden, der etwas besser kann oder der beliebter ist, und man wird mit Konkurrenzkämpfen nie fertig, wenn man leicht darauf anspringt.“⁸

Zu den „äußeren Antreibern“ zählen im Sinne Grabes auch:

- Primärer Stress: die eigentliche Arbeitsüberlastung,
- sekundärer Stress: das Gefühl, preisgegeben zu sein,
- finanzielle Sorgen und
- zu hohe Ideale.

„Mangelnde Fähigkeiten“ sind:

- Dass jemand seinen Aufgaben nicht gewachsen ist,
- dass jemand Minderwertigkeiten empfindet, die wiederum mit den „inneren Antreibern“ zu tun haben.

Das sind eine Reihe von Motiven, die den Ehrgeiz befördern und die zur Überbeschäftigung, zum Karrierestreben und möglicherweise zur Selbstausbeutung führen und das Zusammenleben gefährden.

Noch eine Bemerkung:

Viele Ehrgeizige sind Arbeitstiere. Um trotz des Stresses zu mehr Ausgeglichenheit zu kommen, greifen sie auf beliebte Tricks zurück, etwa Ratgeber für mehr Ausgeglichenheit

oder besseres Zeitmanagement. Doch wird dieses Ziel in der Regel nicht erreicht. Dazu formuliert Martin Grabe treffend: „Ein Arbeitstier nutzt alle diese Tricks (z.B. ‚simplify your life‘) nur dazu, sich noch mehr aufzuladen und noch mehr zu schaffen.“⁹

Wie sie einen gesunden Ehrgeiz entwickeln

Ohne Ehrgeiz keine Zielstrebigkeit, keine Ausdauer, kein Erfolg. Ehrgeiz gehört zu den Eigenschaften, die ein Mensch heutzutage unbedingt besitzen sollte, ob im Beruf, in der Gemeinde oder im Familienleben. So lautet zumindest die verbreitete Meinung. Aber stimmt das wirklich?

Psychotherapeut Reinhold Ruthe klärt auf, wie Ehrgeiz entsteht und welche Gefahren sich dahinter verbergen. Insbesondere Männer zwischen 25 und 55 neigen zu übertriebenem Erfolgsgedanken, dem sie alles andere unterordnen. Eine Entscheidung, die später meist bitter bereut wird. Ruthe zeigt Wege, auf denen es gelingt, übertriebenes Erfolgsstreben in gesunde Bahnen zu lenken. Kurz, knapp, kompetent.



Reinhold Ruthe ist Psychotherapeut, Ehe- und Familienberater und einer der renommiertesten Lebensberater Deutschlands. Er hat mehr als 100 Bücher verfasst, von denen etliche übersetzt wurden und ihn auch in vielen anderen Ländern Europas populär machten. Ruthe ist verheiratet und Vater einer erwachsenen Tochter.

Brendow.
VERLAG + MEDIEN

www.brendow-verlag.de

ISBN 978-3-86506-531-5



9 783865 065315