

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Warum die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nicht nur eine Pflicht, sondern auch eine Chance ist

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Text die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Sind wir mal ehrlich: das Wort „Belastung“ erzeugt bei den meisten Personen eine negative Assoziation. Doch es ist wichtig zu betonen, dass der Begriff "psychische Belastung" in arbeitswissenschaftlichem Kontext im Gegensatz zur Alltagssprache *neutral* verwendet wird. Er umfasst sämtliche äußeren Einflüsse, die auf eine Person einwirken und ihre psychische Verfassung beeinflussen (gemäß DIN EN ISO 10075-1). Demnach beschreibt die psychische Belastung die verschiedenen **äußeren Bedingungen und Anforderungen an einem Arbeitsplatz**. Diese lassen sich in vier Hauptbereiche unterteilen:

- Arbeitsaufgabe (z. B. abwechslungsreiche oder monotone Tätigkeiten, Verantwortungsübernahme, emotionale Beanspruchung durch Kundeninteraktionen)
- Arbeitsorganisation (z. B. Arbeitszeiten, Pausenregelungen)
- Sozialen Beziehungen (z. B. Führungsstil, Interaktion mit Kollegen)
- Arbeitsumgebung



Seit 1996 ist die Einschätzung der psychischen Belastung ein fest verankerter Bestandteil der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung (gemäß § 5 des Arbeitsschutzgesetzes). Diese Bedeutung erhielt im Oktober 2013 eine explizite Hervorhebung, indem "psychische Belastungen" als relevantes Gefährdungskriterium in § 5 Absatz 3 Nummer 6 des Arbeitsschutzgesetzes genannt wurden.

Die genannten Bereiche und die dazugehörigen Belastungsfaktoren bilden das Fundament für die Inhalte der Gefährdungsbeurteilung.

Fehlbelastungen und Ressourcen

Es gibt bestimmte Belastungen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu negativen Folgen wie psychischer Ermüdung und Stress führen und somit eine Gefährdung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes darstellen. Solche Belastungsfaktoren werden häufig auch als Fehlbelastungen bezeichnet.

Fehlbelastungen aus der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsorganisation	Fehlbelastungen aus dem sozialen Klima (Führungsverhalten und KollegInnen)
<ul style="list-style-type: none">• Zeitdruck• Qualitative Über-/Unterforderung• Quantitative Überforderung• Daueraufmerksamkeit• Zielwidersprüche, unklare Ziele• Arbeitsunterbrechungen	<ul style="list-style-type: none">• Soziale Konflikte• Mobbing• Vorenthalten von Informationen• Kränkungen• fehlende Anerkennung für erbrachte Leistung• fehlendes Feedback

Psychische Belastung am Arbeitsplatz



Warum die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nicht nur eine Pflicht, sondern auch eine Chance ist

Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist es, gerade solche Fehlbelastungen durch geeignete Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu vermeiden. Dies lässt sich jedoch nicht immer umsetzen, da viele Tätigkeiten von grundsätzlichen Bedingungen geprägt sind und daher fast zwangsläufig bestimmte Belastungsfaktoren mit sich bringen.

Ist dies der Fall, gibt es mit den Ressourcen einen weiteren wichtigen Ansatzpunkt für Gestaltungsmaßnahmen: Ressourcen sind Faktoren mit gesundheitsförderlicher Wirkung, die zur besseren Bewältigung von Anforderungen beitragen können.

Organisationale Ressourcen	Soziale Ressourcen	Individuelle Ressourcen
<ul style="list-style-type: none">• Aufgabenvielfalt• Tätigkeitsspielräume• Ausnutzung vorhandener Qualifikationen• Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten• Partizipationsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none">• Soziale Netzwerke• Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte• Mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten• Wertschätzung	<ul style="list-style-type: none">• Optimismus• Zukunftsorientiertheit• Selbstwirksamkeit• Kohärenzerleben• Flexible Bewältigungsstile• Erholungsfähigkeit

Zunächst nehmen die meisten Unternehmen und Institutionen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen schlicht als eine gesetzliche Pflicht wahr. Nach unserer Erfahrung birgt die Erfüllung dieser Pflicht, gut und sorgfältig durchgeführt, jedoch auch enormes **Potenzial für die Weiterentwicklung des Unternehmens oder der Organisation**. Die Förderung von Mitarbeiterzufriedenheit, eine erhöhte Produktivität und die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind nur einige der möglichen positiven Nebeneffekte. Unsere Empfehlung lautet daher, sich der Aufgabe der psychischen Gefährdungsbeurteilung mit Sorgfalt zu widmen, um auch die positiven Konsequenzen für sein Unternehmen zu erschließen.

Pflicht und Chance

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist nicht nur eine Verpflichtung, sondern eine Möglichkeit zur positiven Entwicklung von Unternehmen und Organisationen. Die Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit, die Steigerung der Produktivität und die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität sind nur einige der Vorteile, die sich aus einer fundierten Umsetzung ergeben können. Daher lohnt es sich, diese Aufgabe gewissenhaft anzugehen, um sowohl den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden als auch die Potenziale für das eigene Unternehmen zu nutzen.

Insgesamt ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ein Schritt in Richtung einer gesünderen und produktiveren Arbeitswelt, in der das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten im Zentrum steht. Es ist eine Gelegenheit, die Weichen für nachhaltige Veränderungen zu stellen und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie die individuelle und kollektive Leistungsfähigkeit unterstützen.

Gerne unterstützen wir auch Ihr Unternehmen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung oder anderen Themen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Informieren Sie sich gerne auf unserer Webseite ([BGM-Dienstleistungen](#)) und / oder nehmen Kontakt mit uns auf. Unsere Experten beraten Sie gern!

Telefon: 0531 35444-65
Telefax: 0531 35444-55
Mail: vertrieb@eversonline.de