Psychische Belastung bei der Arbeit bleibt eine wichtige Stellschraube für die Gesundheit

Empfehlungen für das Präventionshandeln der Unfallversicherungsträger

Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt, Stand 05/2025

Gut gestaltete Arbeitsbedingungen sind eine wichtige Grundvoraussetzung für Gesundheit, dauerhafte Leistungsfähigkeit, Motivation und wirtschaftlichen Erfolg. Hierzu liegen mittlerweile so viele arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse vor, dass dieser Befund als gesichert angesehen werden kann. Folgende Gestaltungsbereiche sind bei der Betrachtung von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten zu berücksichtigen: Arbeitsinhalt/-aufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel.

Die folgenden **drei Kernbotschaften** beschreiben die zentralen Empfehlungen für die betriebliche Prävention:

1. Psychische Belastung findet sich in jeder Tätigkeit. Von der Gestaltung hängt es ab, ob sie positive oder negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat.
2. Arbeitgebende übernehmen Verantwortung für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung
3. Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung ist Pflicht. Ein prozesshaftes Vorgehen sichert dabei die Qualität.

Kernbotschaft 1: Psychische Belastung findet sich in jeder Tätigkeit. Von der Gestaltung hängt es ab, ob sie positive oder negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat.

Psychische Belastungsfaktoren bei der Arbeit in Bezug auf Arbeitsinhalt/-aufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel, haben Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden, sowohl positiv als auch negativ. Sind diese Belastungsfaktoren ungünstig gestaltet, kann eine Gefährdung der Beschäftigten die Folge sein. Das kann sich zum Beispiel durch Unbehagen, Ruhelosigkeit, Bedrohungsgefühle, Ängste, Müdigkeit, wachsende Erschöpfung, Anspannung, Schmerzen oder Konzentrationsschwierigkeiten zeigen. Zudem sind Veränderungen des Verhaltens wie Ungeduld, Sucht und höhere Risikobereitschaft möglich. Wenn solch eine Situation auf Dauer besteht und damit Stressreaktionen aufrechterhalten werden, steigen die Risiken für Erkrankungen, wie zum Beispiel Depressionen, Rückenschmerzen und koronare Herzkrankheiten erheblich. Auch Unfälle können dadurch begünstigt werden.

Zur Veranschaulichung folgende Beispiele aus gut erforschten Branchen:

- Eine hohe Arbeitsintensität begünstigt Erschöpfungssymptome sowie das Auftreten psychischer Störungen (insb. Depression, Angst) bei ärztlichen und pflegenden Berufen in Kliniken. Zudem erhöht Schichtarbeit das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen.
- Fahrpersonal kann durch sehr lange und unregelmäßige Arbeitszeiten und monotone Fahrsituationen übermüdet sein. Übermüdung ist zudem die zweithäufigste Ursache für schwere LKW – Unfälle.
- Extremereignisse im Bestattungsgewerbe wie tragische Todesursachen erhöhen Indikatoren für psychische Beeinträchtigungen von Personen (emotionale Erschöpfung, kognitive und emotionale Irritation sowie psychosomatische Beschwerden)
- Ständige Störungen und Unterbrechungen führen nachweislich zu Fehlern und Missachtung von Sicherheitsregeln. Diese Zusammenhänge sind u.a. für Medikationsfehler in Gesundheitsberufen gut erforscht.
- Emotionsarbeit, wie zum Beispiel das Zeigen erwünschter Emotionen im Servicebereich (Handel, Gastronomie, Tourismus) geht einher mit mehr emotionaler Erschöpfung.
- Für Schall-/Lärmbelastung an Büroarbeitsplätzen gilt, dass der Zusammenhang zwischen Sprachverständlichkeit und Leistung sowie psychischem Befinden als erwiesen angesehen werden kann.

Das bedeutet für die betriebliche Prävention:

Es liegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zum Einfluss arbeitsbedingter psychischer Belastung auf die Gesundheit von Beschäftigten vor. Einfluss haben Belastungsfaktoren aus den folgenden Gestaltungsbereichen: Arbeitsinhalt/-aufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel.

Kernbotschaft 2: Arbeitgebende übernehmen Verantwortung für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung

Arbeitgebende sind nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dafür verantwortlich, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. So müssen sie vorhandene Gefährdungen ermitteln und beurteilen sowie geeignete Maßnahmen treffen, um diesen Gefährdungen wirkungsvoll zu begegnen. In der Praxis sorgen Arbeitgebende vielfach für gesunde Arbeitsbedingungen, ohne dies jedoch explizit als Beitrag zum Arbeitsschutz zu verstehen. So können Maßnahmen der Arbeitsorganisation, des sozialen Miteinanders, der Arbeitszeitgestaltung oder der Personalentwicklung gute Maßnahmen im Sinne des Arbeitsschutzes sein. Geht es um die psychische Belastung, werden häufig zentrale arbeitsorganisatorische bzw. unternehmerische Fragen behandelt. Arbeitgebende können sich dabei beraten und unterstützen lassen, aber die Verantwortung für die getroffenen Entscheidungen bleibt beim Arbeitgebenden.

Führungskräfte sind im Arbeitsschutz, insbesondere bei psychischer Belastung, wichtige Akteure. Arbeitgebende sollten Führungskräfte daher unbedingt befähigen, die Arbeitsbedingungen und insbesondere die psychische Belastung im Blick zu haben, denn sie haben einen erheblichen Einfluss auf betriebliche Rahmenbedingungen, die Arbeitsabläufe und das persönliche Miteinander im Unternehmen.

Die **Beschäftigten** sind bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen einzubeziehen. Diese Beteiligungsmöglichkeit ist bei der psychischen Belastung besonders wichtig und sollte entsprechend genutzt werden, um tatsächlich wirksame Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Zudem sind Beschäftigte nach dem Arbeitsschutzgesetz selbst auch verpflichtet, für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Sie können bspw. durch eine Unterweisung auf den Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren und entsprechende Schutzmaßnahmen hingewiesen werden.

Das bedeutet für die betriebliche Prävention:

Die Verantwortung, eine betriebliche Struktur für sicheres und gesundes Arbeiten zu etablieren und zu leben, liegt bei den Arbeitgebenden. Die Beschäftigten haben hierbei Mitwirkungspflichten.

Kernbotschaft 3: Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung ist Pflicht. Ein prozesshaftes Vorgehen sichert dabei die Qualität.

Im Arbeitsschutzgesetz ist explizit gefordert, dass psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt wird. Fragen, die helfen, psychische Belastung gut in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen, sind:

- Ist ein systematisches Vorgehen erkennbar?
- Werden alle relevanten Arbeitsbereiche und Tätigkeiten berücksichtigt?
- Gibt es eine Person mit Entscheidungsbefugnissen, die den Prozess steuert?
- Unterstützen Führungskräfte den Prozess?
- Gibt es eine Zusammenarbeit mit der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat)?
- Werden die Beschäftigten bei Prozessschritten der Gefährdungsbeurteilung beteiligt?
- Werden alle Gestaltungsbereiche psychischer Belastung berücksichtigt (Arbeitsinhalt/-aufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen, Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung)?
- Ist ausreichende Fachinformation vorhanden?
- Sind die vorhandenen Maßnahmen zur Optimierung psychischer Belastung ausreichend oder müssen sie weiterentwickelt werden?
- Wird der Vorrang von Verhältnis- vor Verhaltensprävention eingehalten?
- Wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft?
- Ist die Gefährdungsbeurteilung dokumentiert?
- Wird die Gefährdungsbeurteilung kontinuierlich fortgesetzt?

Eine angemessene Gefährdungsbeurteilung muss betriebsspezifisch erfolgen. Jeder Betrieb hat spezifische Rahmenbedingungen, Strukturen, Tätigkeitsarten und Aufgaben. Handlungshilfen und Mustervorlagen können dabei eine Grundlage darstellen, müssen aber vom Betrieb ergänzt werden. Aktuelle, branchenübergreifende und von Fachpersonen abgestimmte Empfehlungen findet man hier: www.gda-portal.de.

Das bedeutet für die betriebliche Prävention:

In der Gefährdungsbeurteilung muss psychische Belastung zwingend berücksichtigt werden. Um die Qualität der Gefährdungsbeurteilung sicherzustellen, gibt es orientierende Fragestellungen und branchenübergreifende Empfehlungen.

Zusammenfassung

Psychische Belastung findet sich in jeder Arbeitstätigkeit. Eine gute Gestaltung kann die Gesundheit erhalten, eine schlechte Gestaltung die Gesundheit negativ beeinflussen. Mit der Gefährdungsbeurteilung kommt der Arbeitgebende seiner Verpflichtung nach, psychische Belastung zu prüfen und ggf. gesundheitsgerecht umzugestalten. Welche Faktoren hierbei eine Rolle spielen, zeigen die Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie [1].

Literaturverzeichnis

[1] BMAS, GDA Arbeitsprogramm Psyche (Hrsg.). Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung - Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis. 4. vollständig überarbeitete Auflage, Berlin, 2022

[2] NAK (Nationale Arbeitsschutzkonferenz) (Hrsg.). Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, Berlin 2018

[3] BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (Hrsg.). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund, 2017

[4] Kix, J. (2024). Burn-out, psychosomatische Beschwerden und Erschöpfung am Arbeitsplatz. In: DGUV Forum 9/2024

Impressum

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: **info@dguv.de**
Internet: **www.dguv.de**

Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt
im Fachbereich GIB der DGUV:
https://www.dguv.de/fb-gesundheitimbetrieb/index.jsp

Die Fachbereiche der DGUV werden von den Unfallkassen, den branchenbezogenen Berufsgenossenschaften sowie dem Spitzenverband DGUV selbst getragen. Für den Fachbereich GIB ist die DGUV federführend und damit auf Bundesebene erster Ansprechpartner in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Fragen zu diesem Gebiet.

An der Erarbeitung dieser Fachbereich AKTUELL haben mitgewirkt:

- Kimjana Curtaz (UK Nord)
- Jasmine Kix (VBG)
- Dr. Eva Winkler (BG Verkehr)