

Psychische Belastung durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz bei der Arbeit

Problem

Die fortschreitende Digitalisierung und insbesondere der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) verändern Arbeitsprozesse und Tätigkeitsprofile in zahlreichen Berufsfeldern grundlegend. KI kann Menschen bei ihrer Arbeit unterstützen, gleichzeitig aber auch Arbeitsaufgaben und bestehende Tätigkeitsprofile tiefgreifend verändern oder sogar ersetzen.

Aktivitäten

Die DGUV Akademie hat in einer Literaturanalyse untersucht, inwiefern Künstliche Intelligenz bei der Arbeit mit psychischer Belastung verbunden ist und welche Ressourcen und Risiken sich daraus ergeben können. Dabei wurden Belastungsschwerpunkte identifiziert, die sich an den sechs Gestaltungsaspekten psychischer Belastung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie orientieren. Diese sind:

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsmittel
- Arbeitsumgebung

Bei der Analyse wurde berücksichtigt, dass Künstliche Intelligenz in ganz unterschiedlicher Form und in den verschiedensten Branchen zum Einsatz kommt.

Ergebnisse und Verwendung

Ein möglicher positiver Effekt des KI-Einsatzes kann die Reduktion von eintöniger, schmutziger oder gefährlicher Arbeit sein. Darüber hinaus kann KI dazu beitragen, die kognitive Arbeitsbelastung zu verringern, indem Beschäftigte zum Beispiel weniger (komplexe) Informationen verarbeiten und

vorselektieren oder Prozesse überwachen müssen. KI kann durch Risikoeinschätzung und Vorhersage schädigender Ereignisse außerdem Unfälle vermeiden und Menschen mit besonderen Bedürfnissen bzw. Einschränkungen gezielt unterstützen und fördern.

Demgegenüber wurden durch die Literaturrecherche aber auch psychische Belastungen identifiziert, die zu eher negativen Auswirkungen führen.

Arbeitsaufgaben können ungünstig gestaltet sein, wenn sie den Handlungs- und Entscheidungsspielraum von Beschäftigten einschränken. Ein Beispiel hierfür ist der Einsatz von KI-Systemen zur Analyse und Vorauswahl von Bewerbungen. Solche Systeme bewerten Lebensläufe, Anschreiben und Online-Profile anhand festgelegter Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung, Schlüsselbegriffen oder sprachliche Merkmale. Dadurch reduziert sich die Entscheidungskompetenz der Personalverantwortlichen, da sie häufig ausschließlich mit Bewerberinnen und Bewerbern arbeiten, die die KI ausgewählt hat.

Eine weitere Herausforderung beim Einsatz von KI in Arbeitsprozessen besteht darin, dass das Arbeitsverhalten zunehmend digital erfasst und ausgewertet werden kann. Dies



betrifft Tätigkeiten am Computer, Fahrtätigkeiten sowie viele weitere Arbeitsbereiche. Dadurch können Bedenken hinsichtlich einer möglichen Überwachung und des Schutzes der Privatsphäre entstehen.

Darüber hinaus besteht das Risiko diskriminierender Auswirkungen, insbesondere wenn KI-Systeme auf verzerrten Datensätzen basieren. Dies wird beispielsweise bei der automatisierten Bewertung von Bewerbungen deutlich, wenn die zugrunde liegenden Daten bestehende Ungleichheiten widerspiegeln und weitertragen.

Im Bereich der **Arbeitsorganisation** kann der Einsatz KI-basierter Arbeitsmanagementsysteme dazu führen, dass die Arbeitsintensität zunimmt. Solche Systeme erfassen unter anderem Bearbeitungszeiten, Bewegungsabläufe und Fehlerquoten, um Prozesse zu beschleunigen und Verzögerungen zu vermeiden. Werden diese Systeme nicht an die körperlichen und kognitiven Fähigkeiten der Beschäftigten angepasst, kann dies erheblichen Zeit- und Leistungsdruck erzeugen.

Auch die Gestaltung der **Arbeitszeit** kann durch den starken Fokus auf Effizienz und erweiterte Überwachungsmöglichkeiten negativ beeinflusst werden. Werden Leistungskennzahlen kontinuierlich ausgewertet und beispielsweise in öffentlich einsehbaren Ranglisten dargestellt, kann dies den Konkurrenzdruck zwischen Beschäftigten erhöhen. In der Folge verzichten Mitarbeitende möglicherweise auf Pausen, um im Vergleich zu anderen besser abzuschneiden.

Zudem können **soziale Beziehungen** am Arbeitsplatz beeinträchtigt werden, wenn Produktivität und Effizienz im Vordergrund stehen und dadurch Austausch und Zusammenarbeit in den Hintergrund treten. So haben etwa Zustellerinnen und Zusteller von Online-Lieferdiensten, die ihre Aufträge über eine KI-gesteuerte App erhalten, häufig keinen direkten Kontakt mehr zu Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzten.

Schließlich können auch **Arbeitsmittel** problematisch gestaltet sein, wenn technische Systeme bei Störungen oder Fehlfunktionen keine eindeutigen oder hilfreichen Rückmeldungen geben. Statt persönlicher Ansprechpersonen werden zunehmend Chatbots eingesetzt, die bei komplexen Fragestellungen oft keine ausreichend differenzierten Lösungen bieten.

Für die **Arbeitsumgebung** zeigten sich durch KI-basierte Technologien primär die positiven Effekte wie auf Seite eins beschrieben.

Um negative Folgen ungünstiger Arbeitsbedingungen bei der Nutzung von KI zu vermeiden, ist eine **menschenzentrierte, vorausschauende Arbeitsgestaltung** wichtig. Im Sinne des STOP-Prinzips sollte zuerst geprüft werden, ob die Nutzung eines KI-basierten Tools die Menschen bei ihrer Arbeit unterstützt oder eher zu neuen Belastungen führt. Eine benutzerfreundliche Gestaltung der Systeme (Usability), verständliche Rückmeldungen und eine gut nachvollziehbare Arbeitsweise der KI (Explainable AI) kann technisch dazu beitragen, dass die Arbeit gut und sicher läuft. Auf organisatorischer Ebene ist es wichtig, den Veränderungsprozess bei der Einführung von KI systematisch zu gestalten und die Beschäftigten zu beteiligen. Das fördert die Akzeptanz und unterstützt einen sinnvollen Einsatz von KI-basierten Systemen. Schließlich muss auf der personellen Ebene durch eine gute Qualifikation und ausreichende Information sichergestellt werden, dass die Systeme richtig und sinnvoll genutzt werden.

Nutzerkreis

Akteurinnen und Akteure aus Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Führungskräfte und Personalverantwortliche, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Fachliche Anfragen

DGUV Akademie,
Referat Arbeitswelten, Mobilität und Gesundheit

Weiterführende Informationen

- Heitmann, C.; Cosmar, M.: Psychische Belastung durch Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt. DGUV Forum (2026) Nr. 1, S. 20–24
[Webseite der Zeitschrift](#)

Herausgegeben von:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)
Glinkastraße 40 · 10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de · Internet: www.dguv.de
ISSN: 3055-1706

Bezug:

www.dguv.de/publikationen · Webcode: p022903

Verfasst von:

Dr. Marlen Cosmar
DGUV Akademie
Königsbrücker Landstraße 2 · 01109 Dresden
Telefon: 030 13001-2203
E-Mail: akademie@dguv.de
Internet: www.dguv.de/akademie