Quelle: https://www.arbeitssicherheit.de//document/19957b21-ae5d-310f-9c67-42910ea18f7c

Bibliografie	
Titel	Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz Gefährdungs- und Belastungs-Katalog (bisher: BGI/GUV-I 8700)
Amtliche Abkürzung	DGUV Information 211-032
Normtyp	Satzung
Normgeber	Bund
Gliederungs-Nr.	[keine Angabe]

Abschnitt 6.1 - Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Unter psychischen Belastungen versteht man nach DIN EN ISO 10 075 "die Gesamtheit aller Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken". Jede Tätigkeit - auch die vorwiegend körperliche - kann danach psychisch belasten.

Unzureichend gestaltete Arbeit wirkt sich nicht nur negativ auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aus, sondern kann langfristig Gesundheitsschäden (z.B. psychosomatische und psychische Erkrankungen) nach sich ziehen.

In diesem Zusammenhang treten in der Regel auch folgende betriebliche und soziale Probleme auf:

- Klagen der Beschäftigten über Belastungen und körperliche Beschwerden am Arbeitsplatz
- sinkende Arbeitsmotivation, schlechtes Betriebsklima, Mobbing, Suchtverhalten
- Kompetenzgerangel, ungenügende Abstimmung, Doppelarbeit
- Mangel an Flexibilität und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten
- Ausfälle durch Fehlzeiten, Krankenstand, Fluktuation
- Ausschuss, Nacharbeit, Reklamationen
- Nichteinhaltung von Terminen zwischen Abteilungen innerhalb des Betriebes sowie gegenüber Vertragspartnern und Kunden
- viele Überstunden, zusätzliche zeitliche und materielle Aufwände
- zu lange Durchlaufzeiten, zu hohe Bestände, zu hohe Gemeinkosten.

Belastungen und Anforderungen aus der Arbeitswelt werden von den Beschäftigten unterschiedlich wahrgenommen und verarbeitet. Die gewählte individuelle Strategie zur Bewältigung der Belastungen (z.B. das Nutzen von Hilfsmitteln, die gezielte Suche nach Lösungen) ermöglicht dem Beschäftigten, die Auswirkungen der Belastungen zu beeinflussen. So kann beispielsweise eine schwierige Aufgabe auf den einen Beschäftigten anspornend und auf den anderen Beschäftigten "stressig" wirken.

In Abhängigkeit von den individuellen Leistungsvoraussetzungen (z.B. Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen, Gesundheitszustand) und der gewählten Bewältigungsstrategie können somit entgegengesetzt wirkende Beanspruchungsfolgen auftreten.

Das sind zum einen positive, d.h.

- gesundheits- und entwicklungs **förderliche** Beanspruchungsfolgen

und zum anderen negative, d.h.

- gesundheits- und entwicklungs **beeinträchtigende** Beanspruchungsfolgen.

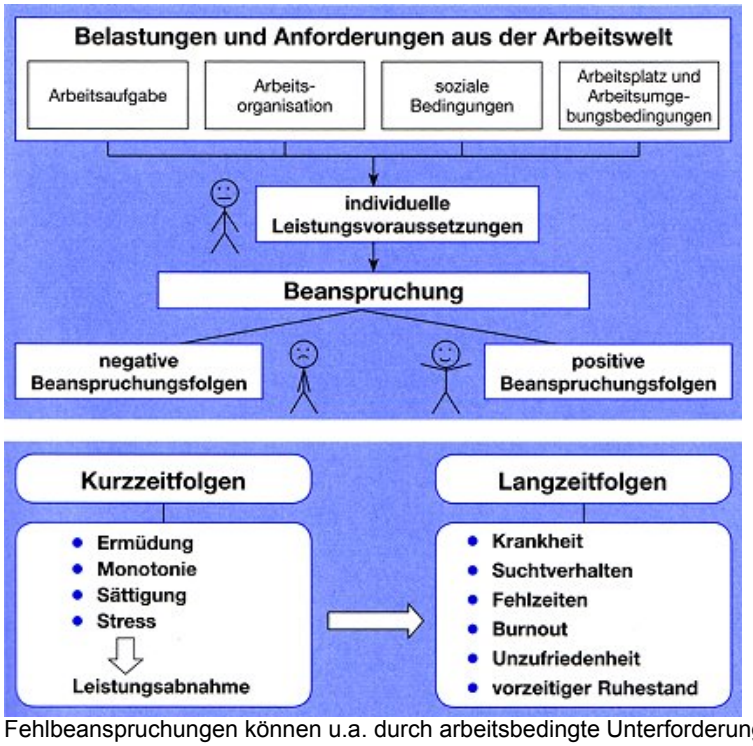
© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Die negativen Beanspruchungsfolgen werden auch als Fehlbeanspruchungsfolgen bezeichnet.

Positive Beanspruchungsfolgen, z.B. Erlebenszustände der Anregung und Freude, tragen zur Gesundheit bei und erhöhen die Arbeitsmotivation und die Arbeitszufriedenheit.

Negative Beanspruchungsfolgen können kurzzeitig wirken, z.B. während eines Arbeitstages auftreten und nach der Arbeit wieder abklingen (Kurzzeitfolgen), oder über Wochen und Monate anhalten, wobei Langzeitfolgen zu befürchten sind.

Die folgende Abbildung zeigt sinnbildlich den Zusammenhang zwischen **Belastung** und **Beanspruchung**.



Fehlbeanspruchungen können u.a. durch arbeitsbedingte Unterforderung bzw. Überforderung der Beschäftigten auftreten.

Fehlanforderung	**Form**	**Beispiele**	**Hinweis auf**
Unterforderung	quantitativ	wenig zu tun	Monotonie
	qualitativ	zu einfache Anforderungen, Fähigkeiten/ Qualifikationen nicht genutzt	Monotonie, psychische Sättigung
Überforderung	quantitativ	große Arbeitsmenge, Zeitdruck	psychische Ermüdung, Stress
	qualitativ	unklare, schwierige, zu komplizierte Aufgaben	psychische Ermüdung, Stress

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH