

## Was sind psychische Belastungen?

von Ulla Wittig-Goetz im Auftrag der Abt. Mitbestimmungsförderung,  
Referat Betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz

Der Inhalt und Charakter der beruflichen Tätigkeit unterliegt heute starken Wandlungen. Die Arbeit stellt oft mehr Ansprüche an das konzeptionelle Denken und an die Konzentrationsfähigkeit und sie nervt auch immer mehr: Die 32. E-Mail in den letzten 30 Minuten, die vierte SMS, das ständige Klingeln des Handys, die eingehenden Faxe usw. führen zu einer endlosen Reiz- und Informationsüberflutung.

Der Stellenwert emotionaler Faktoren (z.B. Arbeitsengagement, Verausgabebereitschaft) wächst in der „schönen, neuen Arbeitswelt“. Die Arbeit nimmt viel stärker von der gesamten Persönlichkeit Besitz und Arbeitszeit scheint keine Grenzen mehr zu kennen.

### Definition laut Norm

Psychische Vorgänge im Menschen sind all diejenigen, die mit Wahrnehmen, Denken, Fühlen, Erinnern, Erleben und Verhalten zu tun haben. Die Norm DIN EN ISO 10075-1 beschreibt psychische Belastungen als die von außen auf die Psyche einwirkende Faktoren. Beanspruchung meint hingegen, wie sich Belastungen auf den einzelnen Beschäftigten auswirken. Diese Auswirkungen sind nicht ausschließlich auf die Stärke der Belastung zurückzuführen, sondern hängen auch von individuellen Faktoren wie körperliche und seelische Verfasstheit ab. Wie ein Mensch Belastungen bewältigt, die aus der Arbeit resultieren, darüber entscheiden die ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen. Soziale Unterstützung bei der Arbeit, Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Weiterbildungsangebote stärken diese. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsaufgabe trägt dazu ebenso ganz wesentlich bei.

### Die Balance muss stimmen

Der Beschäftigte kann durch die psychische Beanspruchung seine Arbeit als abwechslungsreich und anregend empfinden, weil er Erfolgserlebnisse hat und sich weiterentwickeln kann. Wird der einzelne Mensch jedoch über- oder unterfordert, so führt die psychische Belastung zu Fehlbeanspruchung. Diese äußert sich nach der DIN EN ISO 10075-1 durch psychische Ermüdung, ermüdungsähnliche Zustände wie Monotonie und psychische Sättigung sowie Stress. Häufig werden die Begriffe psychische Belastung und Stress gleichgesetzt. Es gibt zurzeit noch kein einheitliches Erklärungsmodell.

## **Wo finden sich Gestaltungshinweise?**

Die Norm 10075-2 listet zahlreiche Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Verringerung psychischer Fehlbelastungen auf. Daran können sich Betriebsräte orientieren. Weitere Gestaltungshinweise gibt die ISO-Norm 9241-2, die zwar für Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen entwickelt wurde, aber die in ihr enthaltenen Leitlinien menschengerechter Arbeitsgestaltung sind für alle Arbeitsplätze relevant. Folglich können die Kriterien der Norm ebenfalls zum Ist-Soll-Vergleich bzw. zur Ableitung von Maßnahmen von Betriebsräten herangezogen werden. (Siehe dazu auch das Basiswissen „Eckpfeiler des Arbeits- und Gesundheitsschutzes“/ „Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Merkmale guter Arbeit“)