

# Wie machen Sie Pausen bei der Arbeit?

Beliebte Fehler, Checklisten und Gestaltungsvorschläge  
für lohnende Pausen

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche  
Prof. Dr. Jürgen Wegge

# Fahrplan für den Workshop

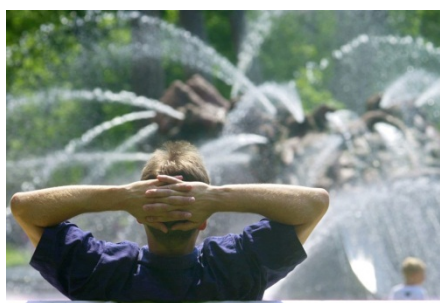
---

- |               |   |
|---------------|---|
| 15:15 – 15:45 | 1. Theoretische Einführung in die Gestaltung „lohnender“ Arbeitspausen“ |
| 15:45 – 16:15 | 2. Arbeit in Gruppen  |

# Assoziationen zu Pausen

## Befürchtungen:

- **Mitarbeiter**
  - Schaffe ich meine Arbeit, wenn ich mich an Pausenzeiten halte?
- **Vorgesetzte**
  - Überziehen Mitarbeiter die Pausen?
  - Legen Mitarbeiter versteckte Pausen ein?
  - Sollte ich Pausen vorgeben?

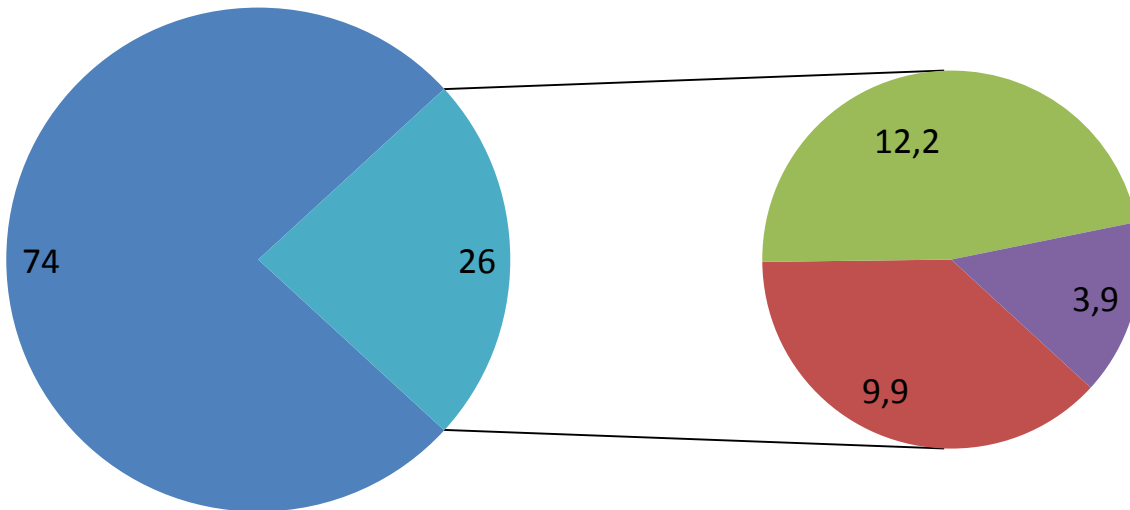


# Pausen in Deutschland (Stressreport 2012, N=17 562)

■ Regelmäßige Pausen ■ "zu viel Arbeit"

■ "stören Arbeitsablauf" ■ "kein Interesse"

**Es gibt kaum repräsentative  
Ergebnisse zur Gestaltung  
von Erholungspausen  
in Deutschland!**



# 1. Theoretische Einführung zur Pausengestaltung

---

1.1 Definition und Abgrenzung von Arbeitspausen

1.2 Gesetzliche Grundlagen zur Pausengestaltung

1.3 Pausen als Gestaltungsmerkmal der Arbeit

a) Funktionen von Pausen

b) Empirische Ergebnisse zur Wirkung von Pausen

c) Stellgrößen der Pausenorganisation

1.4 Bewertung von Pausensystemen

1.5 Vorgehen bei der Umgestaltung von Pausensystemen

# 1.1 Definition und Abgrenzung von Arbeitspausen

## Definition Arbeitspausen/Erholungspausen

„Arbeitsunterbrechungen verschiedener Länge, die zwischen zwei in einer Arbeitsschicht vorkommenden Tätigkeitszeiten auftreten und der Erholung des Arbeiters dienen“ (Graf, Rutenfranz & Ulich, 1970, S. 250)

⇒ vorgeschriebene Pausen

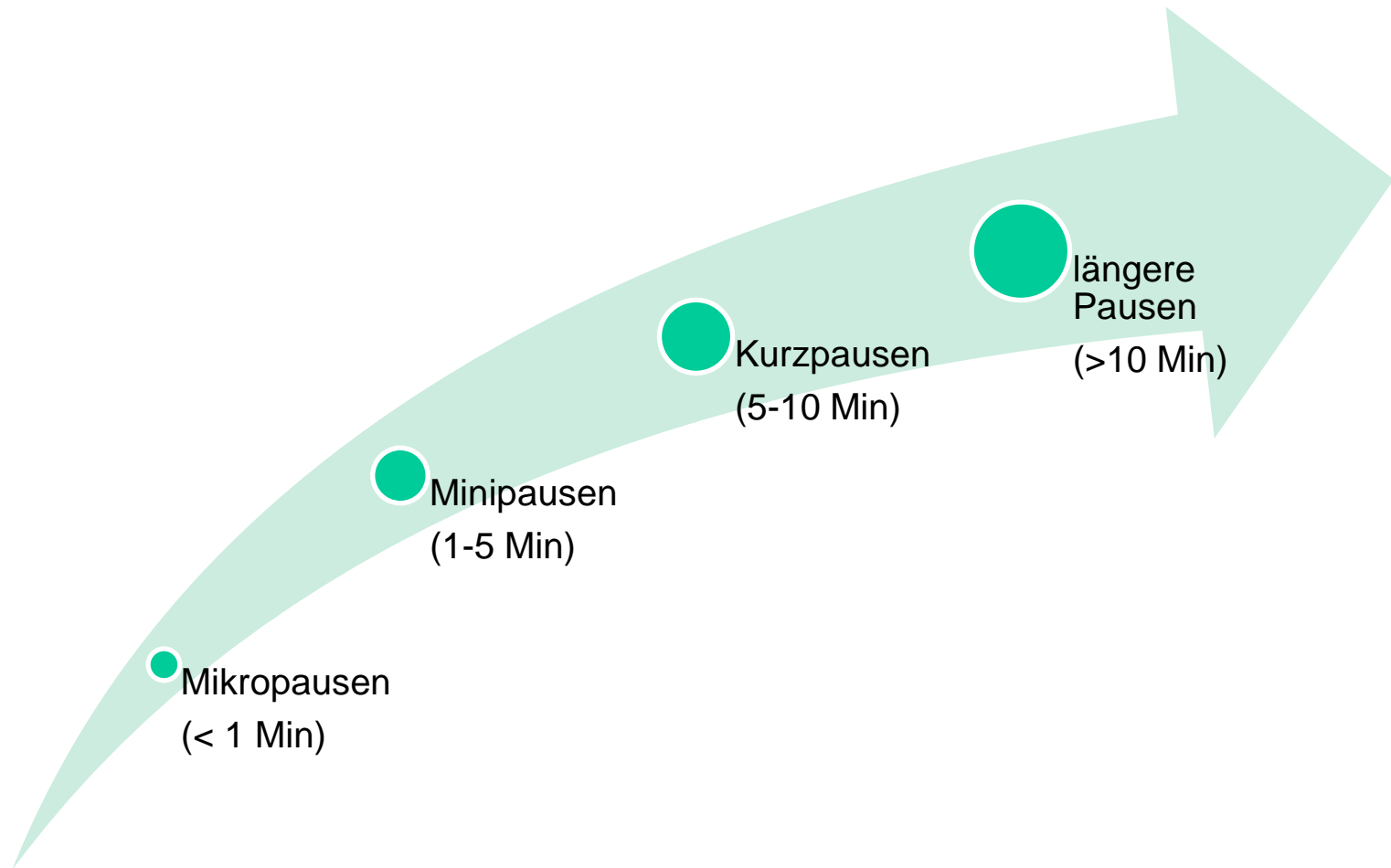
## Abgrenzung

(Claus & Williamowski, 2002 ; Jett & George, 2003)

Zeitlich	Inhaltlich
Erholungszeiten außerhalb der Arbeitsschicht <ul style="list-style-type: none"><li>• Zeit nach dem Arbeitstag</li><li>• Längere Erholungszeiten</li></ul>	Keine expliziter Erholungscharakter <ul style="list-style-type: none"><li>• Versteckte, willkürliche, maskierte Pausen</li><li>• Arbeitsbedingte Pausen und Unterbrechungen</li></ul>

# 1.1 Definition und Abgrenzung von Arbeitspausen

## Definition Arbeitspausen/Erholungspausen



# 1.2 Gesetzliche Grundlagen zur Pausengestaltung

## Gesetzliche Mindestvoraussetzungen (Auswahl)

- grober Rahmen für günstige Pausenorganisation aus wissenschaftlicher Sicht

Gesetzesgrundlage	Inhalt
ArbZG § 4	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mindestpausenzeit<ul style="list-style-type: none"><li>• 30 Min bei 6-9 Stunden AZ</li><li>• 45 Min bei mehr als 9 h AZ</li></ul></li><li>• Gesamtpausenzeit in mehrere 15 minütige Pausen teilbar (!!! keine Kurzpausen!)</li><li>• §7(2) Kurzpausenvariante bei Schicht- und Verkehrsbetrieben</li></ul>
JArbSchG § 11	<ul style="list-style-type: none"><li>• Längere Pausenzeiten bei Azubis</li></ul>
BildscharbV § 5	<ul style="list-style-type: none"><li>• Regelmäßige Arbeitsunterbrechungen (Häufigkeit?, Länge?, Bezahlung?)</li></ul>
Arbeitsstättenverordnung § 6 (3)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bereitstellung von Pausenräumen</li></ul>
BetrVG §87	Mitbestimmung des Betriebsrates <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitsablauf, Regelung von Pausen, <b>BVs</b></li></ul>



## 1.3 a) Funktionen von Pausen

---

Entmüdung, Erholung

Motivation

Tätigkeitswert

Sozialer Wert

Individualwert

### **Humankriterien gut gestalteter Arbeitstätigkeiten**

Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit, Lern- und  
Persönlichkeitsförderlichkeit

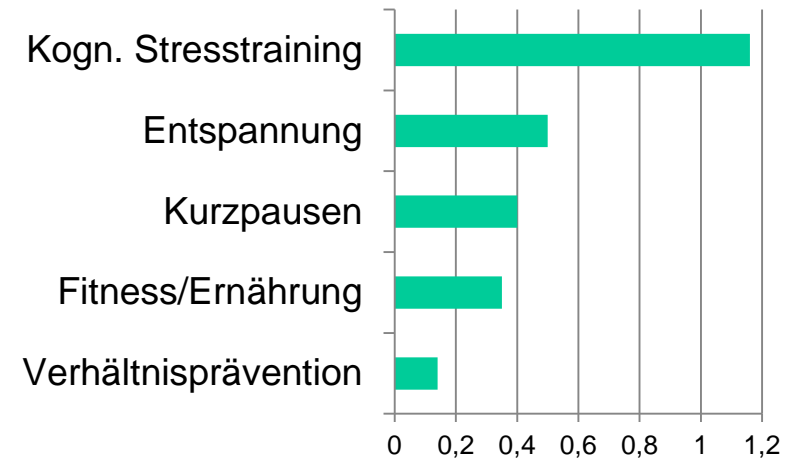
## 1.3 b) Empirische Ergebnisse zur Wirkung von Pausen

### Kurzpausensysteme führen zu einer Beanspruchungsoptimierung

Metaanalyse zur beanspruchungsoptimierenden Wirkung von Kurzpausen ( $k_G=27$ ; Wendsche & Wegge, in Vorbereitung)

	k	N	g	$p_z$	$I^2$
<b>Beanspruchung</b>	33	1171	<b>0.40</b>	***	63.5
Subjektiv					
Körperliche Beschwerden	17	577	0.42	***	73.5
Mentale Beanspruchung	17	490	0.30	***	31.3
Physiologisch					
Physiologische B.	10	219	0.37	**	50.2
Verhalten					
Testleistung	5	100	0.53	*	92.4
Arbeitsleistung	24	929	0.29	***	38.6

### Effektstärke (d)



(Parks et al., 2008; Richardson et al., 2008)

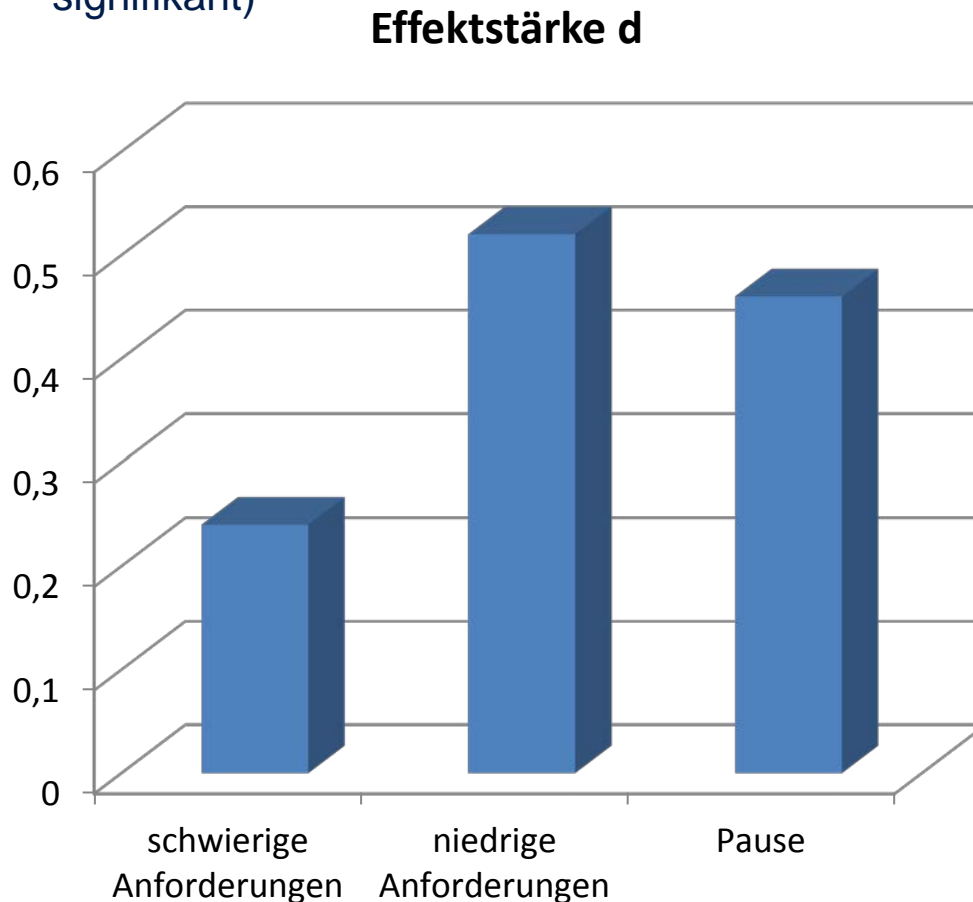
### Effektstärken „d“

.20	schwacher Effekt
.50	mittlerer Effekt
.80	starker Effekt

## 1.3 b) Empirische Ergebnisse zur Wirkung von Pausen

### **Pausen fördern das Problemlösen in der Arbeit**

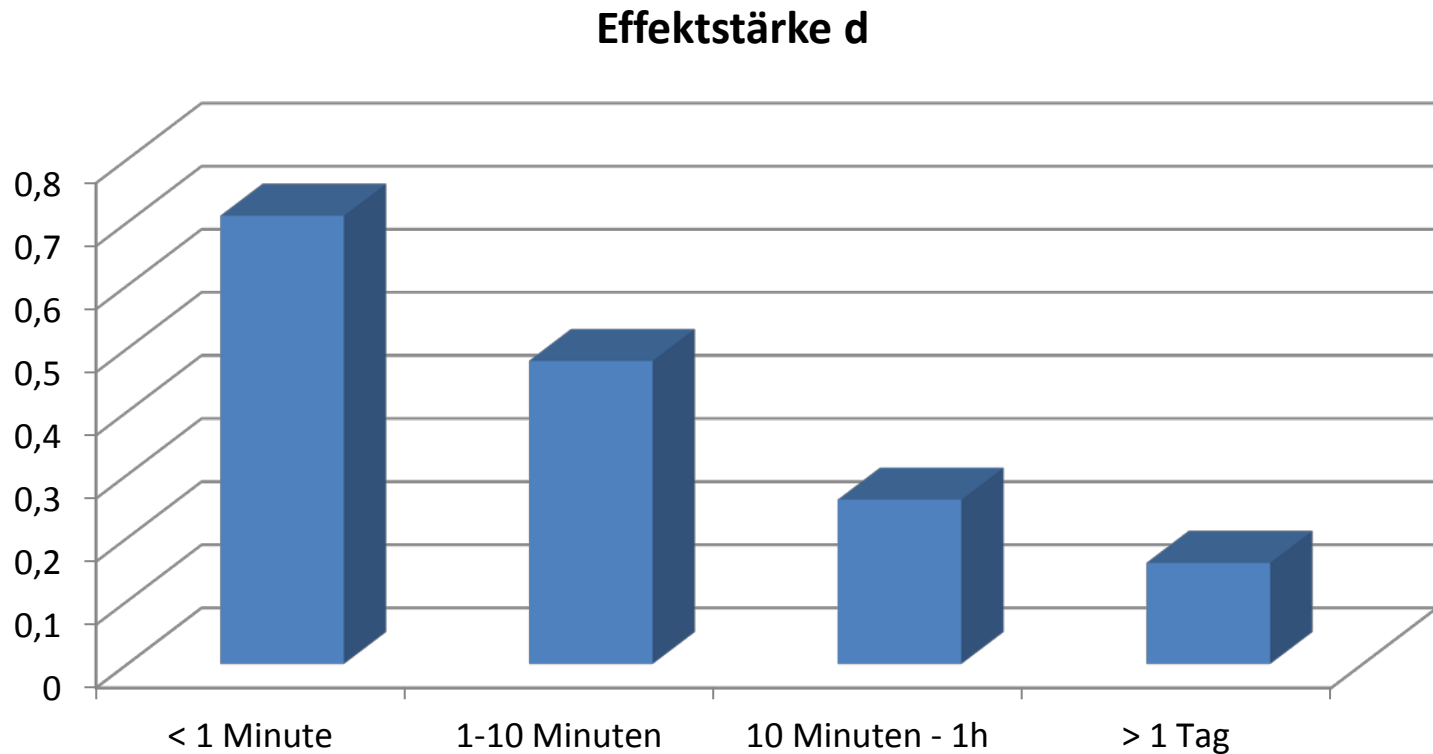
Metaanalyse ( $k_G=108$ ; Ut Na Sio et al., 2009) zum Effekt verschiedener Unterbrechungen auf die Problemlöseleistung (KG-ohne Unterbrechung; alle  $d$  signifikant)



## 1.3 b) Empirische Ergebnisse zur Wirkung von Pausen

### **Pausen fördern die Lernleistung in der Arbeit**

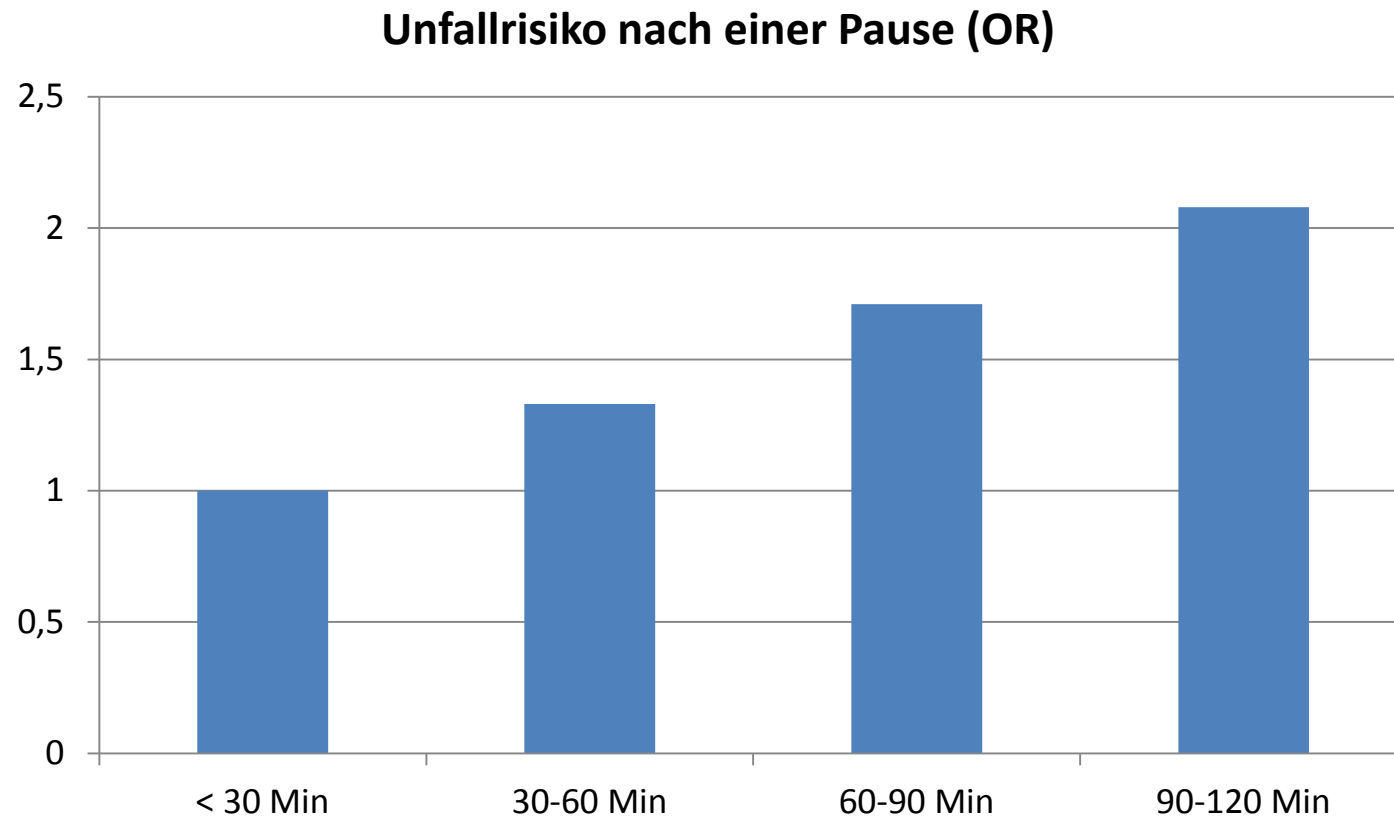
Metaanalyse ( $k_G=88$ ; Donovan et al., 1999) zum Einfluss von Unterbrechungen des Übens auf die Lernleistung (KG-ohne Unterbrechung; alle  $d$  signifikant)



## 1.3 b) Empirische Ergebnisse zur Wirkung von Pausen

### **Pausen erhöhen die Arbeitssicherheit**

Tucker et al. (2003): Unfallrisiko nach einer Pause (3 Jahre, 526 Unfälle)



## 1.3 b) Empirische Ergebnisse zur Wirkung von Pausen

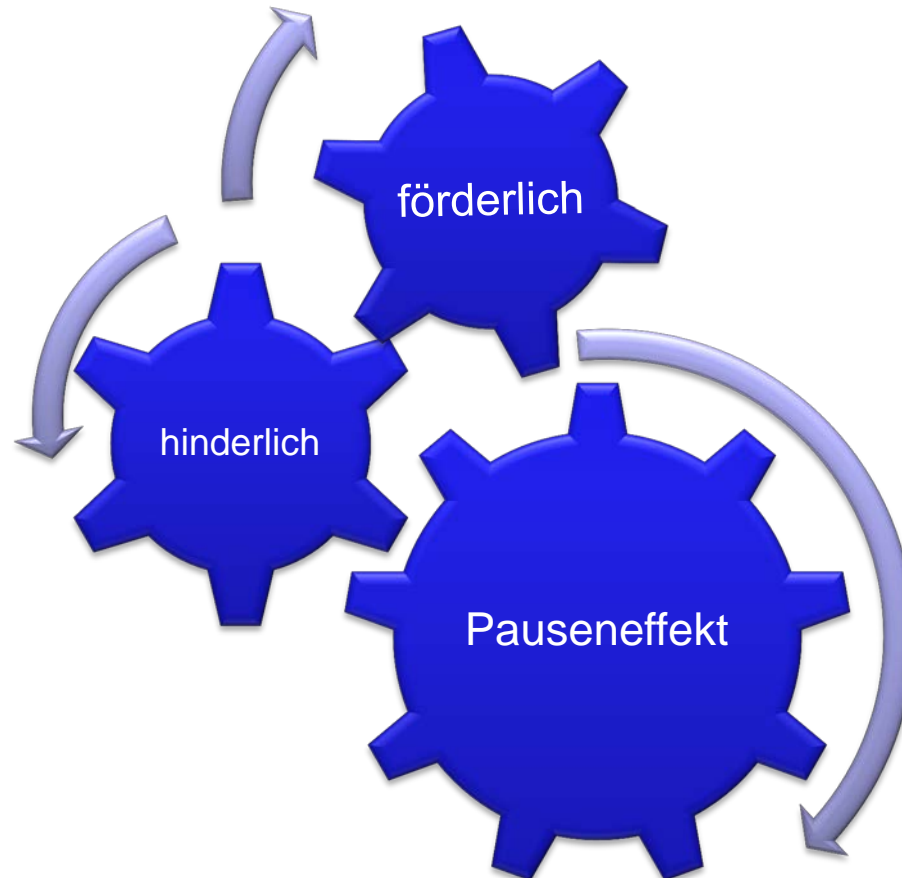
---

Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Fluktuation

## 1.3 c) Stellgrößen der Pausenorganisation

### Wirkmechanismen von Pausen

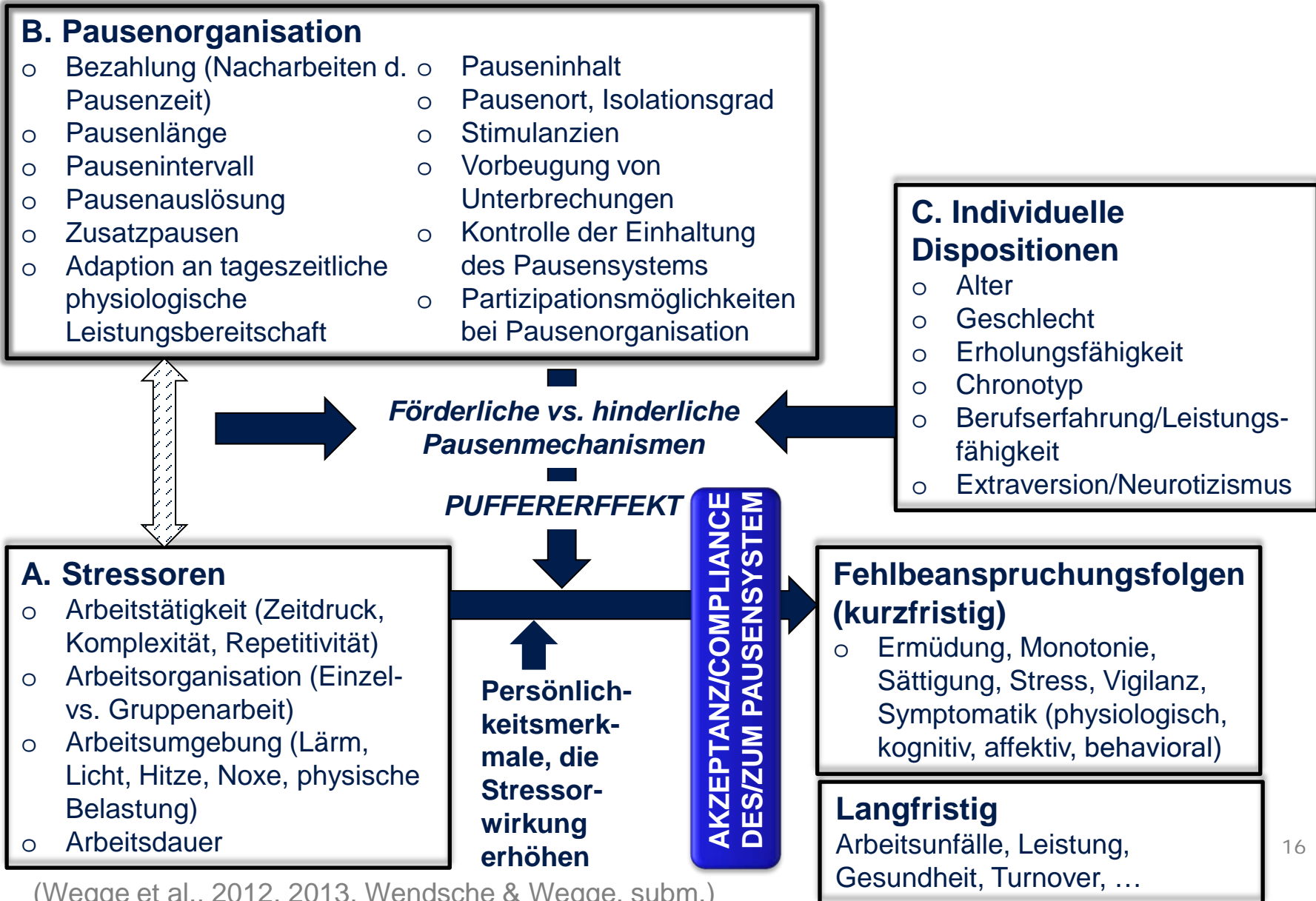


#### „Lohnende“ Pausen (Graf, 1922)

- *Pausen, die den Zeitverlust durch Mehrleistung kompensieren*
- *förderliche Pauseneffekte > hinderliche Pauseneffekte*

(Wegge et al., 2012, 2013, Wendsche & Wegge, subm.)

# 1.3 c) Stellgrößen der Pausenorganisation





# 1.4 Bewertung von Pausensystemen

---



# 1.4 Bewertung von Pausensystemen

## Mögliche Verfahren

	Bedingungsbezogen	Personenbezogen
Objektiv	<ul style="list-style-type: none"><li>• Checklisten (<b>in Entwicklung</b>)</li><li>• Dokumentenanalyse</li><li>• Anteil versteckter Pausen</li><li>• Einhaltung von Pausen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Physiologische Parameter</li><li>• Pausenzeit/Arbeitszeit</li></ul>
Subjektiv	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meist Einzelfragen zur Pausenorganisation</li><li>• <b>Kein umfassendes Verfahren vorhanden</b></li><li>• [Work related recovery opportunities questionnaire], (Van Veldhoven et al., 2011)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erholungsunfähigkeit (Richter et al., 1996)</li><li>• Erholungsintention (Blasche &amp; Marktl, 2011)</li><li>• Recovery Experiences (Sonnentag &amp; Fritz, 2007)</li><li>• Beanspruchungsmessskalen (z.B. BMS II, Plath et al., 1984)</li></ul>

# 1.4 Bewertung von Pausensystemen

---

## Checklisten zur Bewertung von Pausensystemen

### **PAUSENCHECK (Wendsche, 2013)**

Material: Checkliste + Nachschlagewerk (Erläuterungen zu Bewertungsdimensionen, Handlungsempfehlungen)

Ausführende: im Bewertungssystem geschulte Person

Vorgehen:

- I) Anlässe für Pausenbewertung
- II) Checklisten (47 Fragen, ja/nein)
- III) Auswertung und Profildarstellung
- IV) Veränderungsvorschläge (in Bearbeitung)

# 1.4 Bewertung von Pausensystemen

## PAUSENCHECK (Wendsche, 2013)

### Themenbereiche

1. Einhaltung von gesetzlichen Mindestvoraussetzungen an Pausensysteme
2. Einhaltung von Organisationskriterien gut gestalteter Pausensysteme (2.1 Globalpausen, 2.2 Kurzpausen)
3. Berücksichtigung individueller Dispositionen
4. Betriebliche Organisation des Pausensystems

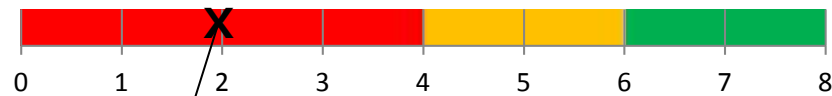
2.2.7 Stabilität und Vorhersehbarkeit des Kurzpausensystems	Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass das Kurzpausensystem (Lage, Länge, Beginn, Ende) über längere Zeiträume (mindestens ein halbes Jahr) stabil und vorhersehbar ist. <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
2.2.8 Abstimmung Arbeitslast und Erholungszeit	Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass sich aus dem Kurzpausensystem und der Arbeitslast keine Widersprüche ergeben. <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
2.2.9 Vorbeugung von Unterbrechungen während der Erholungspausen	Die Kurzpausen sind so organisiert, dass Mitarbeiter während der Erholungszeit nicht durch arbeitsbezogene Angelegenheiten unterbrochen werden. Folgende Kriterien sind erfüllt: <ul style="list-style-type: none"><li>• Während der Erholungszeit werden die Arbeitsmittel niedergelastet oder abgeschaltet</li></ul>

# 1.4 Bewertung von Pausensystemen

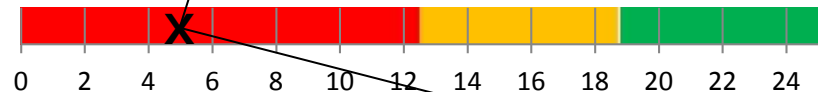
## PAUSENCHECK (Wendsche, 2013) - Auswertung im Profil

# Pausencheck

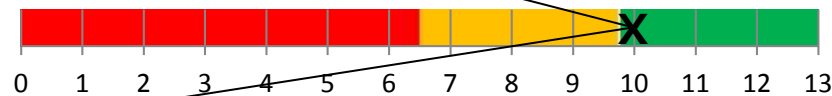
1. Einhaltung gesetzlicher Mindestvoraussetzungen an Pausensysteme



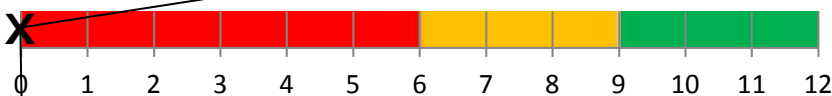
2. Einhaltung von Organisationskriterien gut gestalteter Pausensysteme



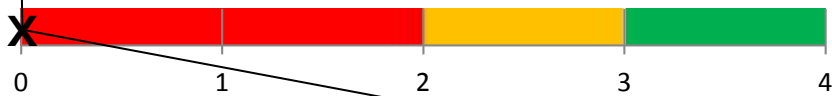
2.1 Bewertung von Globalpausen



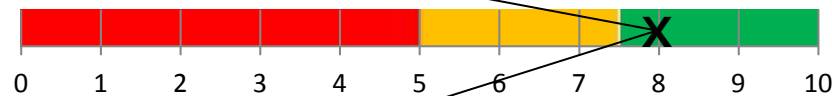
2.2. Bewertung von Kurzpausensystemen



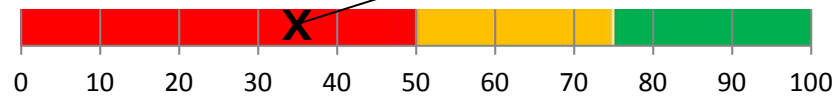
3. Berücksichtigung individueller Dispositionen bei der Pausenorganisation



4. Betriebliche Organisation des Pausensystems



Gesamtbewertung



Umgehender Veränderungsbedarf

Mittelfristiger Veränderungsbedarf

Günstige Gestaltung

## 1.4 Bewertung von Pausensystemen

Monetäre Nutzenbewertung (Fritz, 2004, 2006)

# TOP

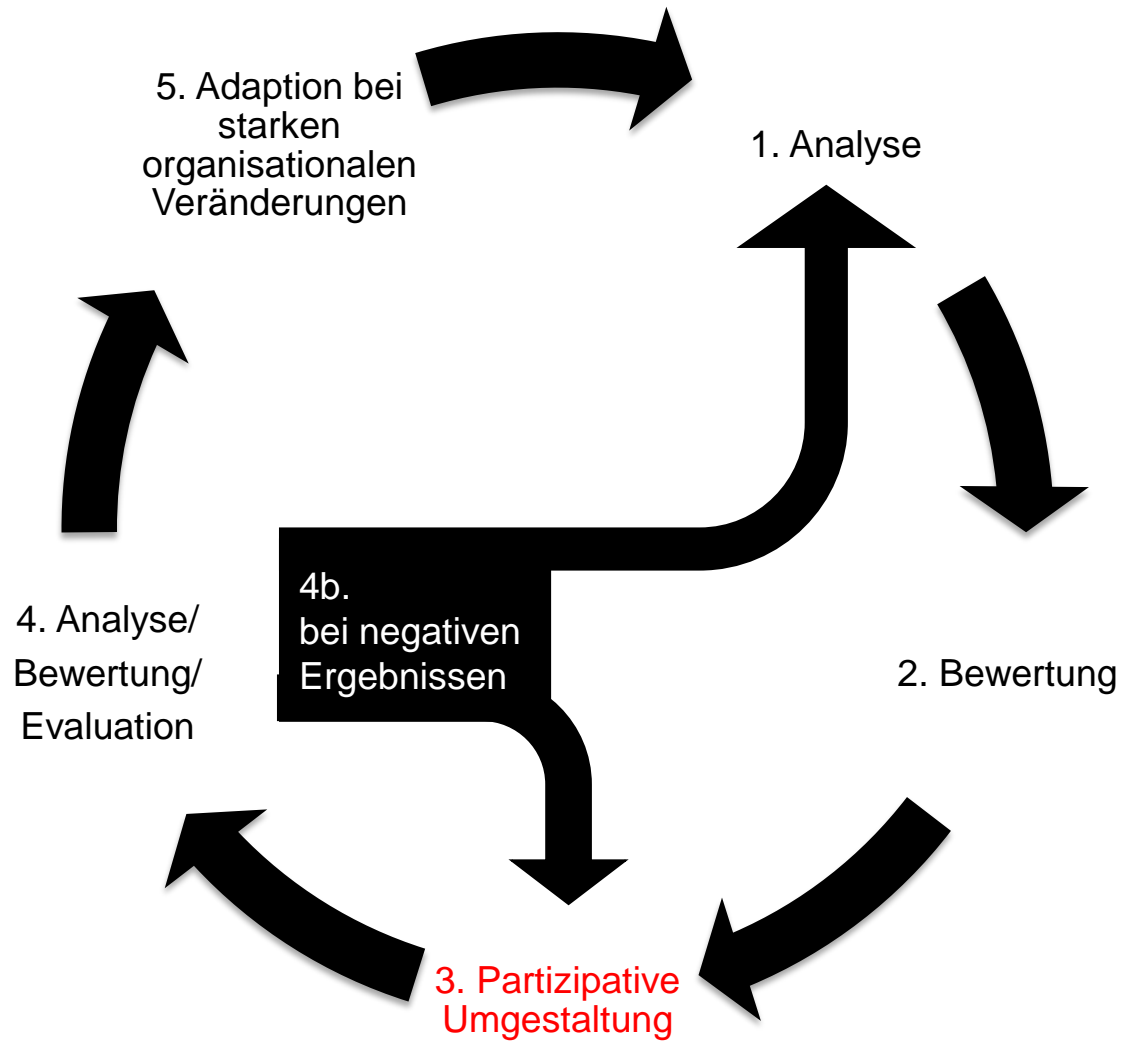
## Besser als jede Bank!

Einführung eines Kurzpausensystems bringt  
**41% Zinsen**

In einem sächsischen Altenpflegeheim wurden jetzt für die 10 vollzeitbeschäftigten Altenpflegekräfte zusätzlich zu ihrer halbstündigen Mittagspause 20 Minuten bezahlte Kurzpausenzeit gewährt. Eine gewinnträchtige Maßnahme. Trotz personellem Ersatz für die verlorene Arbeitszeit wurden für jeden investierten Euro 1,41€ durch Leistungssteigerungen erwirtschaftet. Das freut nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch die Klienten und die Geschäftsführung



## 1.5 Vorgehen bei der Umgestaltung von Pausensystemen



# 1.5 Vorgehen bei der Umgestaltung von Pausensystemen

Pausenprogramme bei PC-Arbeit: **Workrave**  
(Kostenfrei, <http://www.workrave.org>)



---

## 2. Arbeit in Gruppen

## 2. Arbeit in Gruppen

---

### 2.1 Pausenbewertung

Bilden Sie 2er-Gruppen.

- a) Der Interviewer befragt den Modellarbeiter zu seinem Pausensystem und trägt die Ergebnisse in das Bewertungssystem ein.
- b) Ermitteln Sie anschließend ein Pausenrisikoprofil.

#### ***Diskussion:***

1. *Welche Schwierigkeiten treten bei der Bewertung auf/könnten auftreten?*
2. *Vom Profil zur Veränderung – Wie geht's los und weiter?*

## Zum Einstieg

Wegge, J., Wendsche, J., Kleinbeck, U. & Przygodda, M. (2012).  
Organisation von Fließarbeit und Gruppenarbeit. In S. Letzel & D. Nowak  
(Hrsg.), *Handbuch der Arbeitsmedizin* (25. Erg.Lfg 6/12, B IV-3, S. 1-30).  
Landsberg: Ecomed.

Wegge, J. , Wendsche, J. & Diestel, S. (im Druck). Arbeitsgestaltung. In H.  
Schuler & K. Moser (Hrsg.). *Lehrbuch Organisationspsychologie* (5.  
Auflage). Göttingen: Hogrefe.

Weitere Literatur ist auf Anfrage per E-Mail erhältlich.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

## Dipl.-Psych. Johannes Wendsche Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Technische Universität Dresden  
Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften

Institut für Arbeits-, Organisations- & Sozialpsychologie  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie  
Prof. Dr. Jürgen Wegge  
Zellescher Weg 17  
01062 Dresden

Arbeitsgruppe "Wissen-Denken-Handeln"  
Prof. em. Dr. Winfried Hacker  
Objekt Falkenbrunnen  
01062 Dresden



0351-463 33458 (Prof. f. AO-Psychologie)  
0351-463 36302 (AG WDH)



wendsche@psychologie.tu-dresden.de