



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Gesund und leistungsfähig durch gut gestaltete Arbeitspausen

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche

Schon der Volksmund spricht ...

„Eile mit Weile.“

„In der Ruhe liegt die Kraft.“

„Schlaf ist die beste Medizin.“

„Was ohne Ruhepausen geschieht, ist nicht von Dauer.“

Vor 3.000 – 4.000 Jahren
Strukturierte Arbeitspausen beim
Pyramidenbau und in der Landwirtschaft im alten
Ägypten (Papyrus Anastasi I; Arnold, 1991)

AGENDA

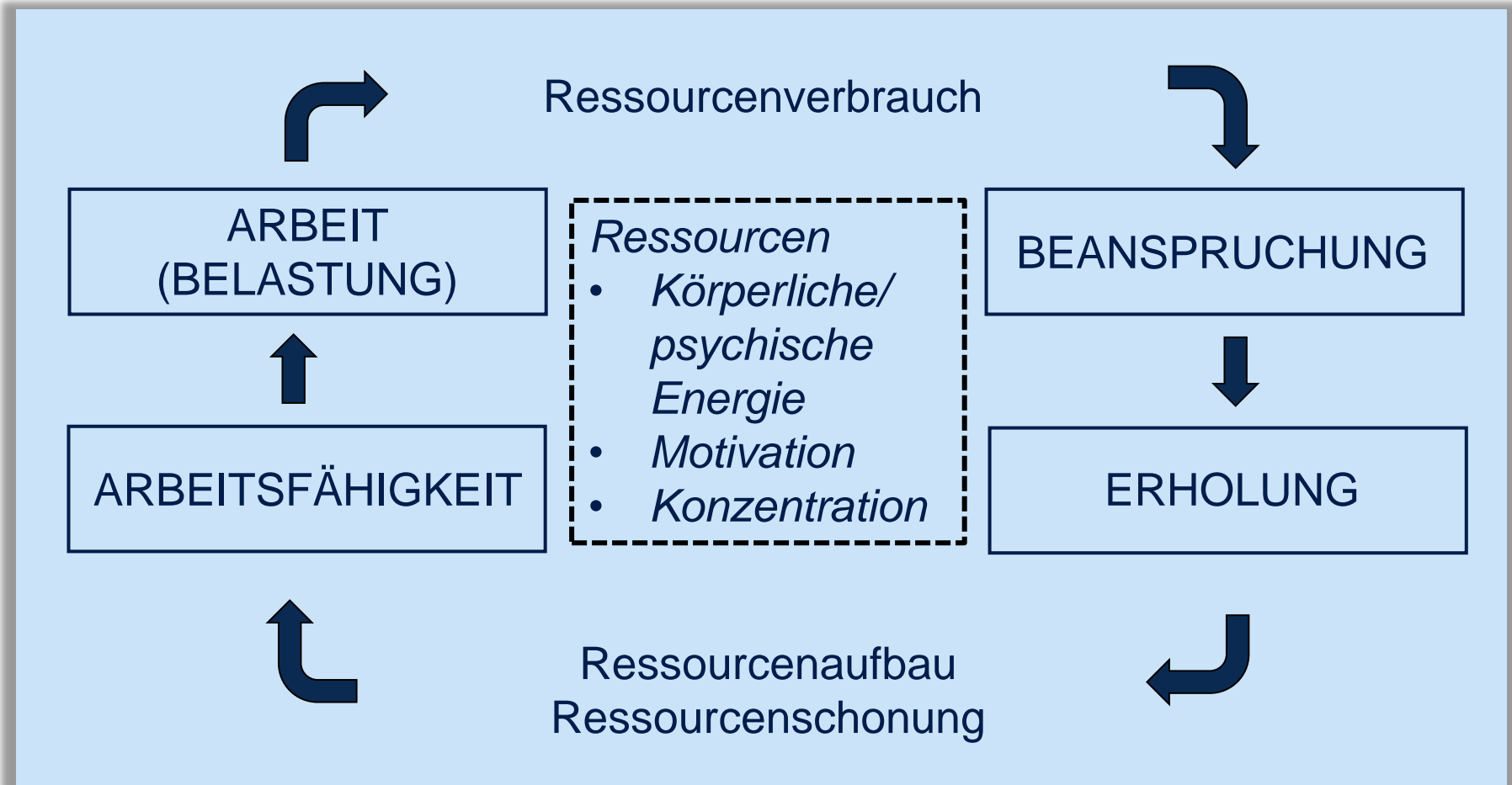
1. **Theoretische Grundlagen zur Gestaltung von Arbeitspausen**
2. Die beanspruchungsoptimierende Wirkung von Kurzpausen
3. Gute Pausen als Mittel zur Fachkräftesicherung
4. Zur Bewertung der Pausenorganisation
5. Fazit

Arbeitspausen

„Arbeitsunterbrechungen verschiedener Länge, die zwischen zwei in einer Arbeitsschicht vorkommenden Tätigkeitszeiten auftreten und der Erholung des Arbeiters dienen“

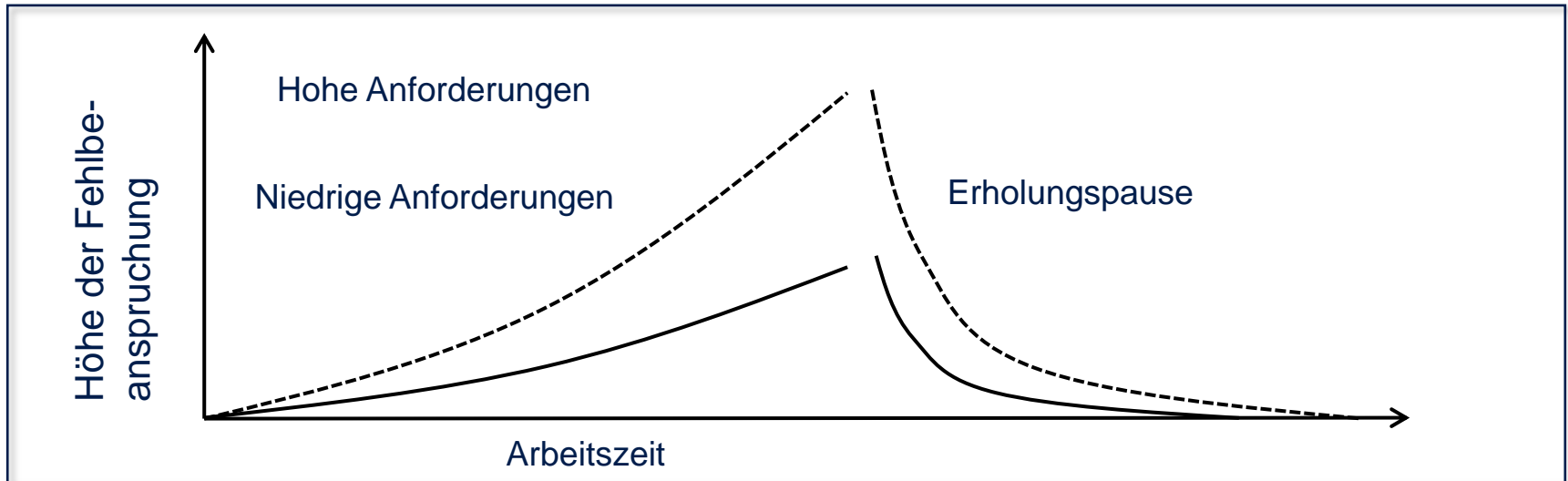
(Graf, Rutenfranz & Ulich, 1970, S. 250)

Belastungs-Beanspruchungs-Erholungs-Zyklen



Wieland-Eckelmann & Baggen (1994)

Zeit – Beanspruchung - Erholung



Merke!

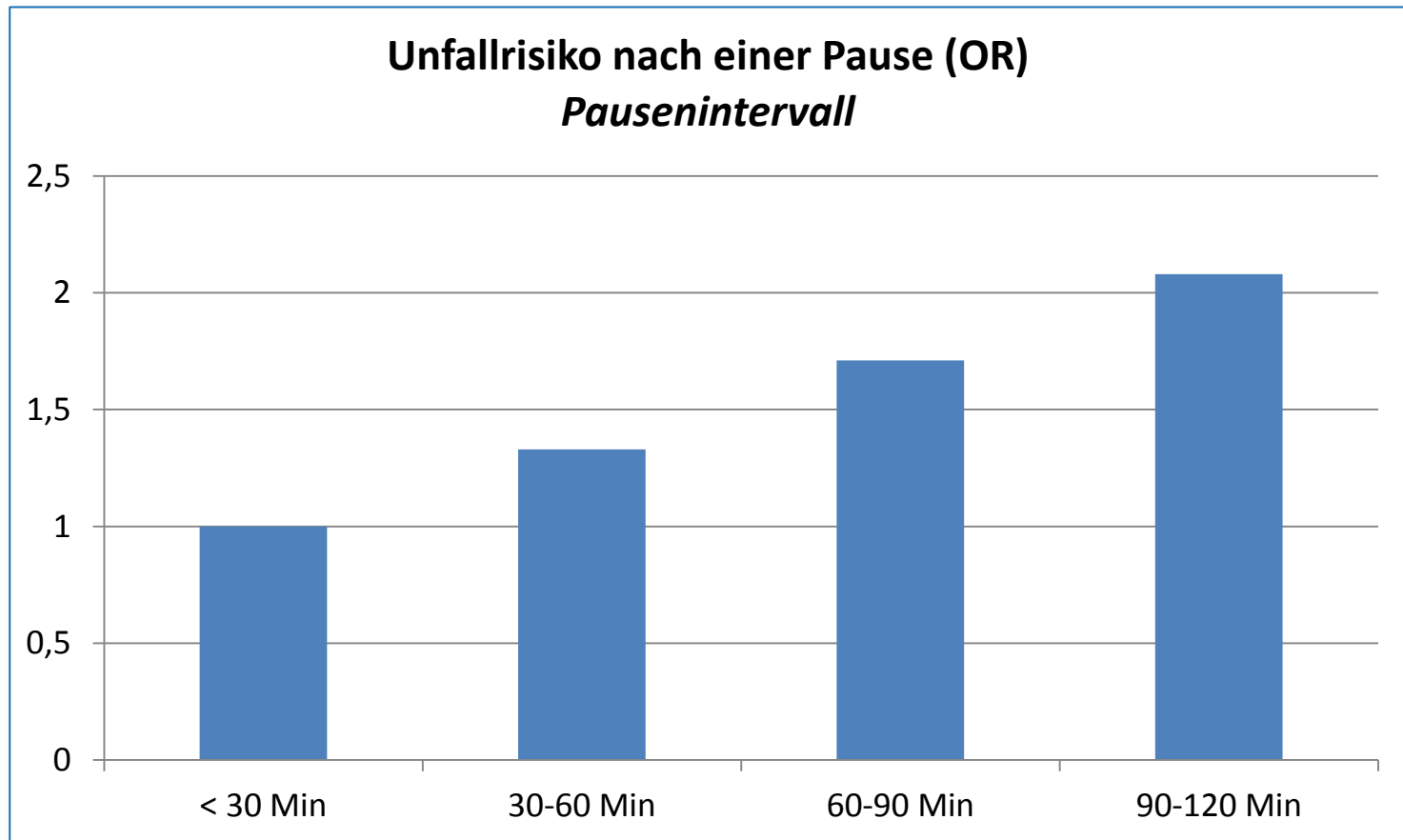
- Mit zunehmender (1) Anforderungshöhe (körperlich, psychisch) und (2) Arbeitsdauer steigt der Erholungsbedarf. Ausreichende Erholungspausen werden deshalb um so nötiger!
- Mit zunehmender Beanspruchungshöhe (z. B. Ermüdung) ist eine längere Gesamtpausendauer nötig.
- Häufigere, kurze Pausen sind physiologisch effektiver als seltene, lange Pausen (Kurzpausenregime).

Funktionen von Arbeitspausen

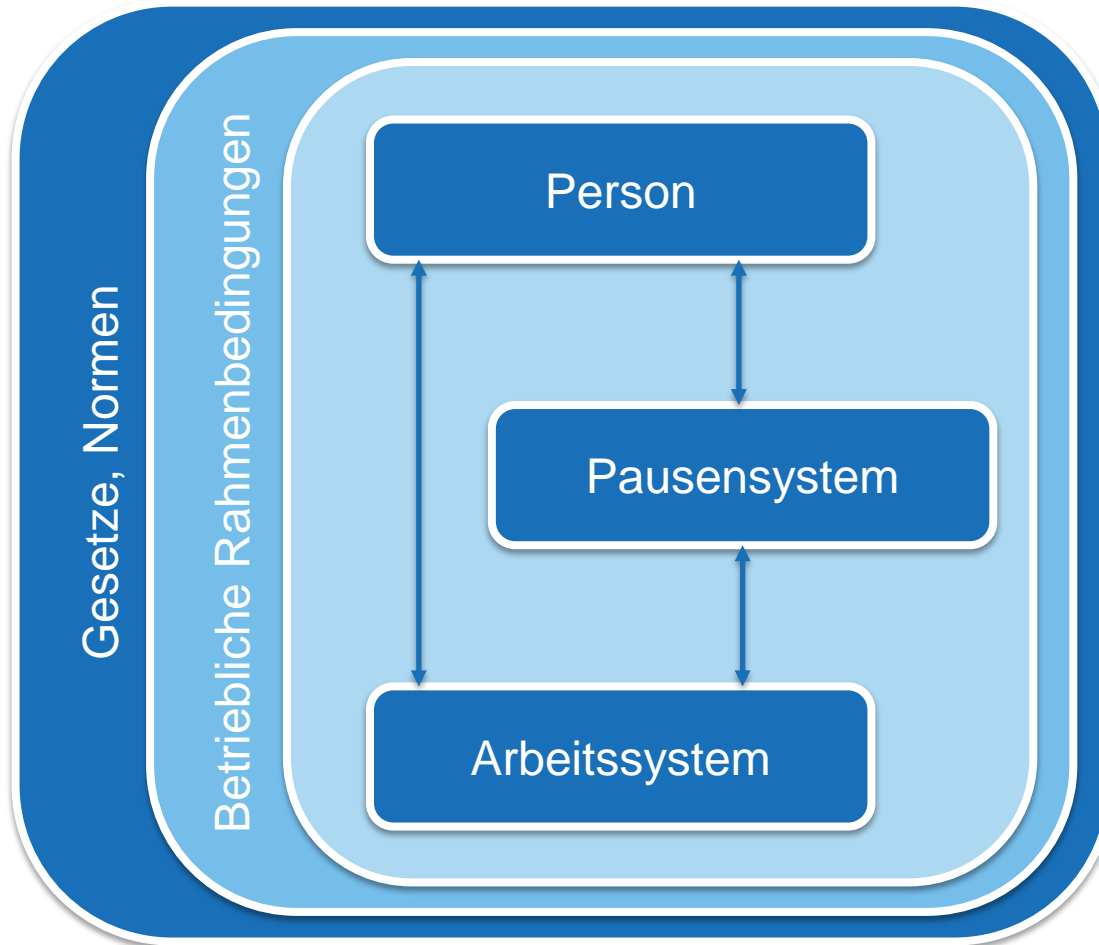
- **Erholung**
- Motivation
- Tätigkeitsausgleich
- Interaktion
- Individualwert
- Kulturfunktion
- Lernen
- Reflektion

Arbeitspausen und Unfallrisiko

Häufige Pausen erhöhen Arbeitssicherheit (Tucker, 2003)

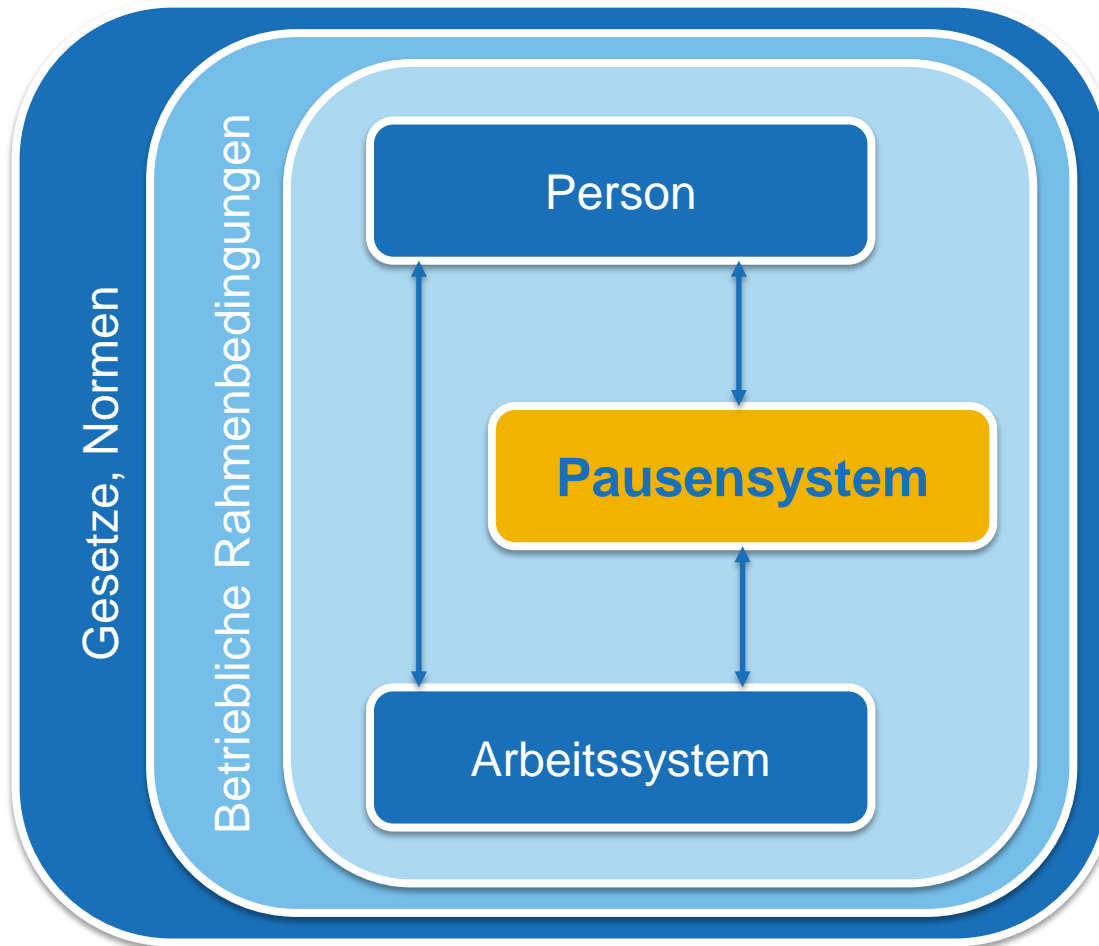


Wesentliche Stellgrößen



Erweitert nach Allmer (2004)

Wesentliche Stellgrößen

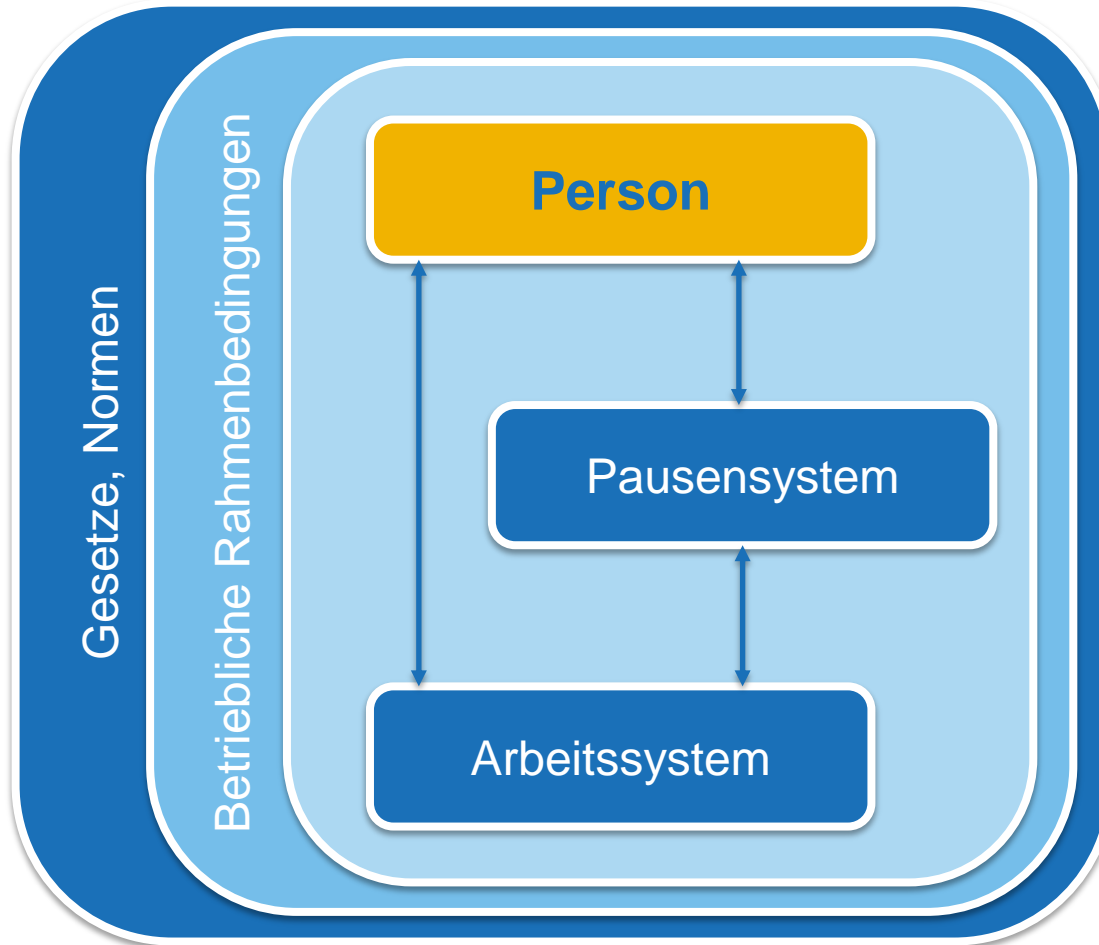


Erweitert nach Allmer (2004)

Einflussgrößen

- Bezahlung
- Pausenregime
- Pausenauslösung
- Pauseninhalte
- Pausenort
- Tageszeitliche Anpassung
- Vorbeugung von Unterbrechungen
- Rückmelde- und Partizipationsmechanismen

Wesentliche Stellgrößen

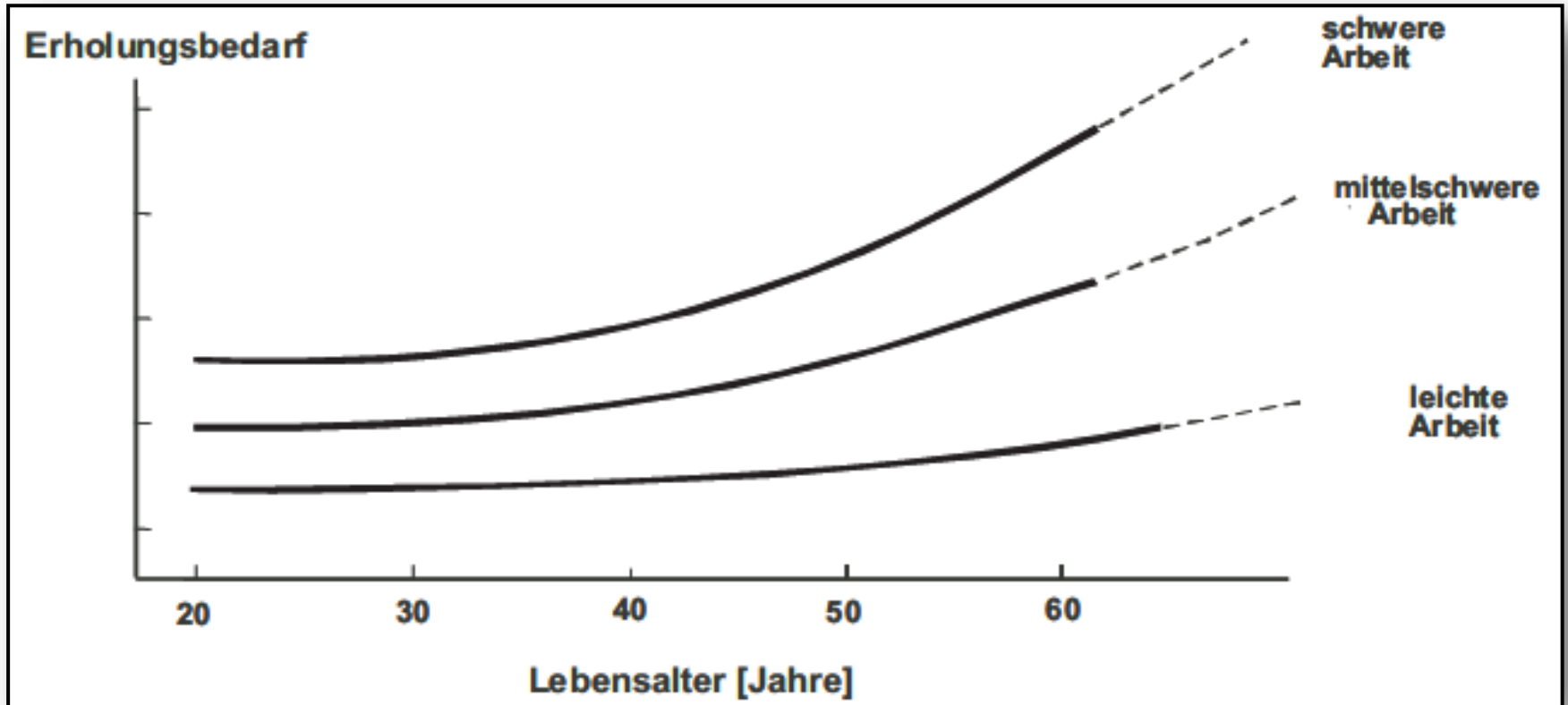


Erweitert nach Allmer (2004)

Einflussgrößen

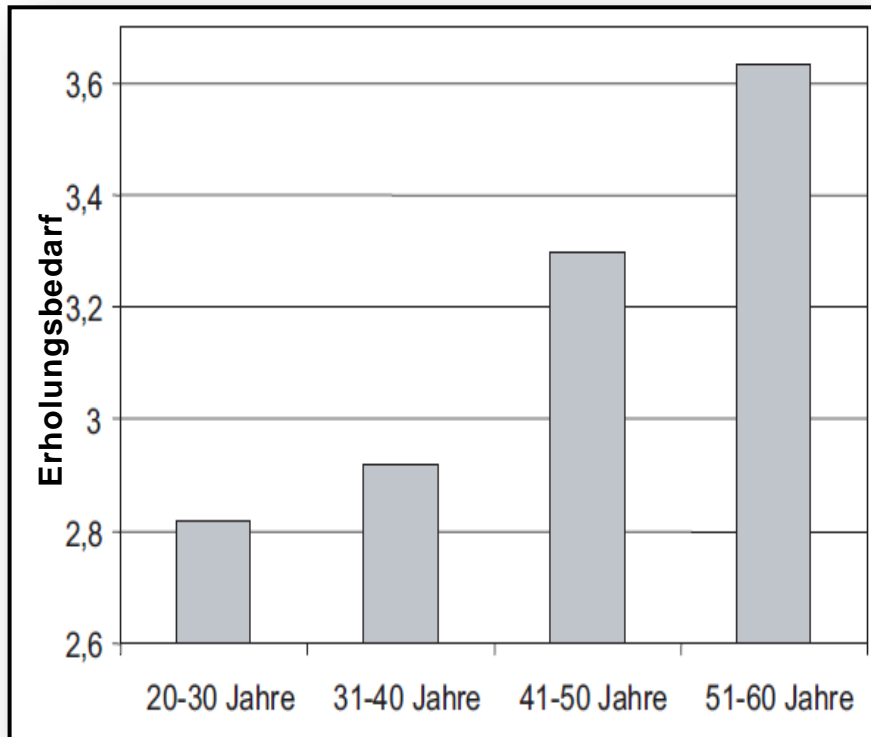
- Alter
- Geschlecht
- Erholungsfähigkeit, Erholungsintention, Erholungskompetenz

Alter und Arbeitspause

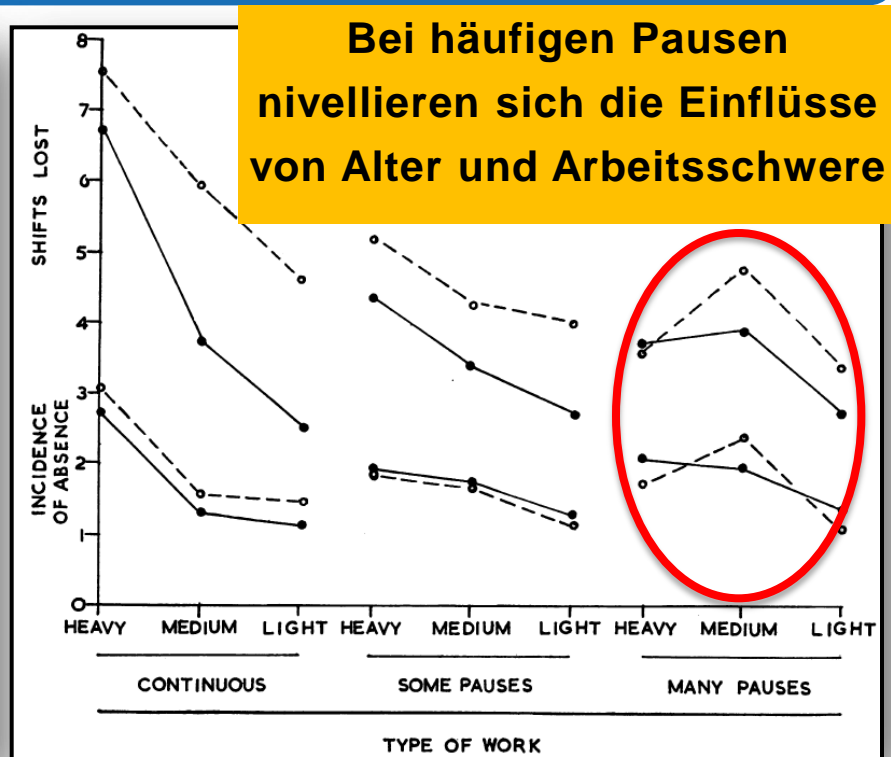


Ilmarinen et al. (1999)

Alter und Arbeitspause



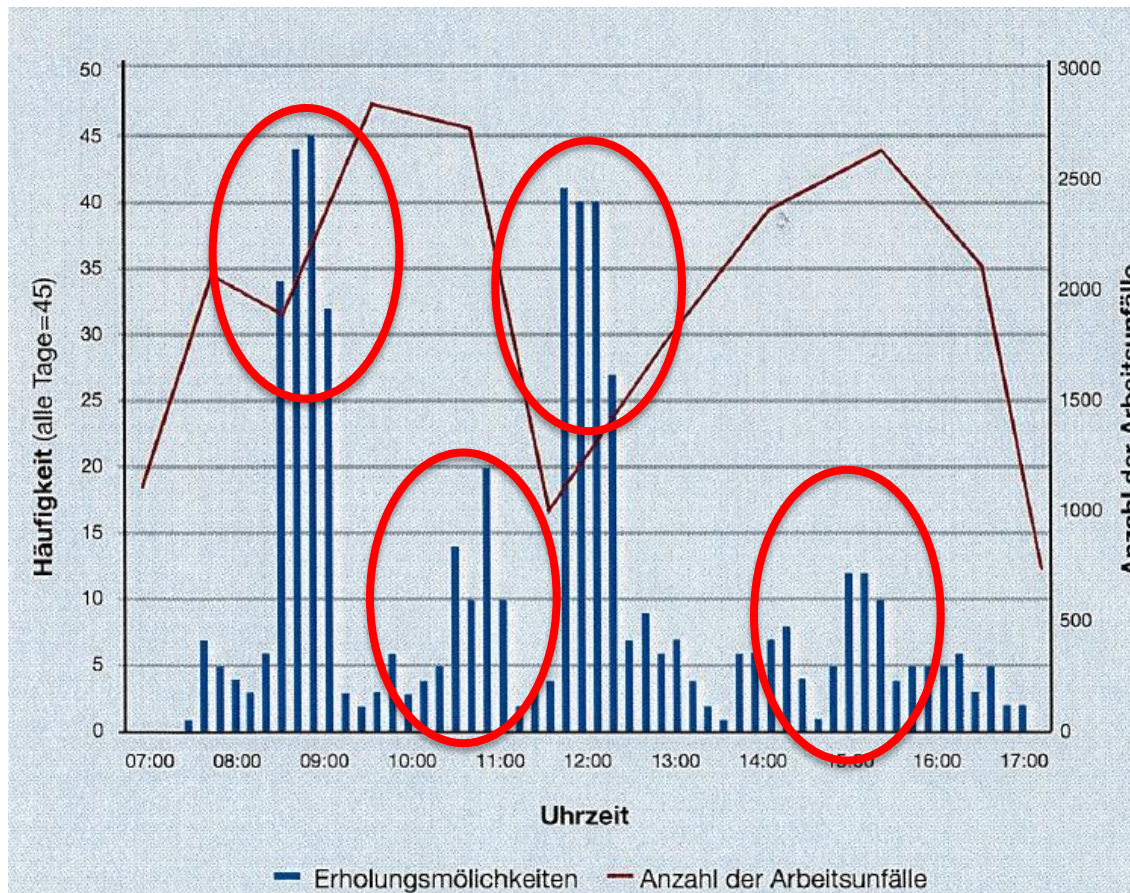
Knauth et al. (2008)



Shepherd & Walker (1957)

Pausenorganisation in der Baubranche

Schlagbauer (2011)



- (1) Anteil Pausenzeiten an Arbeitszeit ca. 14-19%
- (2) 4 Pausencluster (9:00, 11:00, 12:00, 15:00)
- (3) Zur Erhöhung der Arbeitssicherheit fehlt eine organisierte, längere Pause am Nachmittag

Gesetzliche/Normative Mindestvoraussetzungen

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

Ausfall von Ruhepausen in Deutschland

Wie häufig fallen diese gesetzlich geforderten Ruhepausen aus und welche Folgen hat das? (BIBB/BAuA, 2012)

Risikofaktoren

- Führungskraft
- Hohe Arbeitsintensität (Zeit- und Leistungsdruck)
- Häufige Unterbrechungen
- Multitasking

**Pausen-
ausfall**
26%
(Bau:
30%)

Folgen

- Körperliche und geistige Erschöpfung
- Kopfschmerzen, Reizbarkeit
- Schlafstörungen

ORGANISATIONSPROBLEME

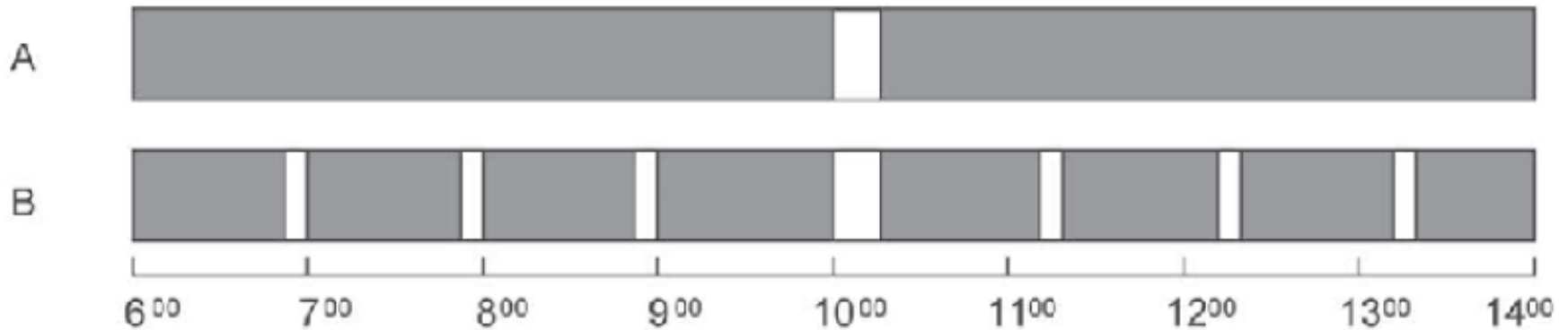
- „Zu viel Arbeit“ (38%)
- „Stören Arbeitsablauf“ (47%)

AGENDA

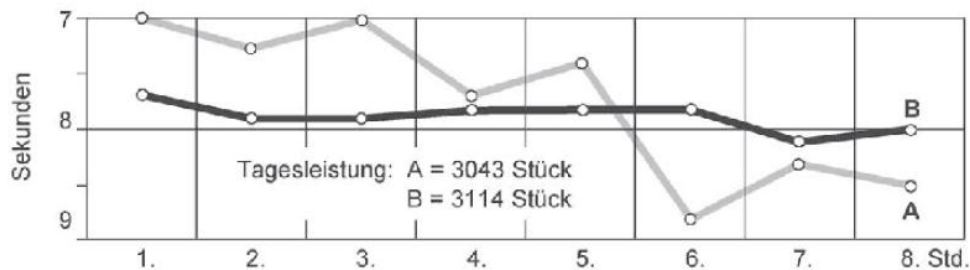
1. Theoretische Grundlagen zur Gestaltung von Arbeitspausen
- 2. Die beanspruchungsoptimierende Wirkung von Kurzpausen**
3. Gute Pausen als Mittel zur Fachkräftesicherung
4. Zur Bewertung der Pausenorganisation
5. Fazit

Kurzpausensysteme (Graf, 1956)

Tageseinteilung



Mittlere Stückzeiten



Mit Kurzpausen (B)

Gesamtarbeitszeit:	- 6.3%
Tatsächliche Arbeitszeit:	+ 3.7%
Nebenarbeiten:	- 4.9%
Willkürliche Pausen:	- 5%

Beanspruchungsoptimierende Wirkung von Kurzpausen

Hintergrund

- Zahlreiche frühere Studien, die nahelegen, dass Kurzpausensysteme (häufige, kurze Pausen) mit einer höheren Leistung, einem besseren Wohlbefinden und weniger Muskelbeschwerden einhergehen

Fragestellung

- Wie groß ist dieser Effekt? Welche Moderatoren wirken?

Methode

- Metaanalyse, $k = 33$, $N = 1171$



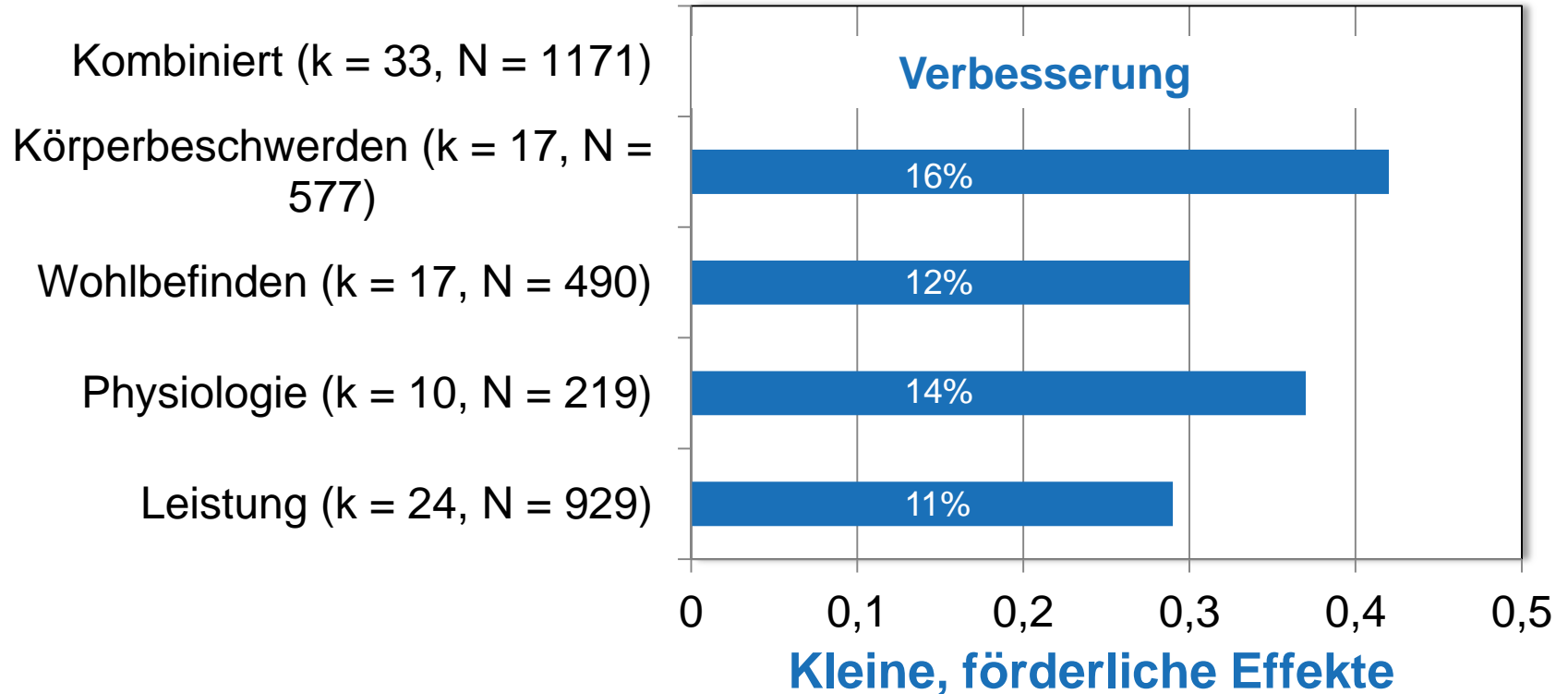
Prof. Dr.
Otto Graf
(1893 - 1962)

Wendsche, J. (2015, Oktober). *Leistungseffekte lohnender Kurzpausen – Eine Meta-Analyse*. Präsentation auf dem 3. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft in Wien.

Wendsche, J. & Wegge, J. (in preparation). Reducing short-term strain with short rest breaks – A meta-analysis.

(A) Effekte von Kurzpausen

Effektstärke g (alle $ps < .05$)



- Männer
- Hohe kognitive Anforderungen



- Lange Gesamtpausenzeit
- Interventionsdauer

(B) Bezahlte Kurzpausen

Leistung

(d, alle $p < .05$)

Verbesserung

Förderlicher Effekt

0,5
0,4
0,3
0,2
0,1
0

Arbeitszeitreduktion
 $\emptyset = 10\%$

5%

9%

Menge

(k = 13,
N = 758)

Qualität

(k = 3,
N = 270)

Auf Kosten erhöhter negativer Beanspruchungsfolgen?

Förderlicher Effekt

0,5
0,4
0,3
0,2
0,1
0

NEIN!!!
($p_s < .05$)

Wohlbefinden

Körper-
beschwerden

AGENDA

1. Theoretische Grundlagen zur Gestaltung von Arbeitspausen
2. Die beanspruchungsoptimierende Wirkung von Kurzpausen
3. **Gute Pausen als Mittel zur Fachkräftesicherung**
4. Zur Bewertung der Pausenorganisation
5. Fazit

Arbeitspausen und Fachkräftesicherung

Untersuchung der Pausenorganisation von Altenpflegekräften in Sachsen (k = 80 Teams; N = 597 Pflegefachkräfte) – ODEM-Projekt (DFG: 2011-2014)

Hintergrund

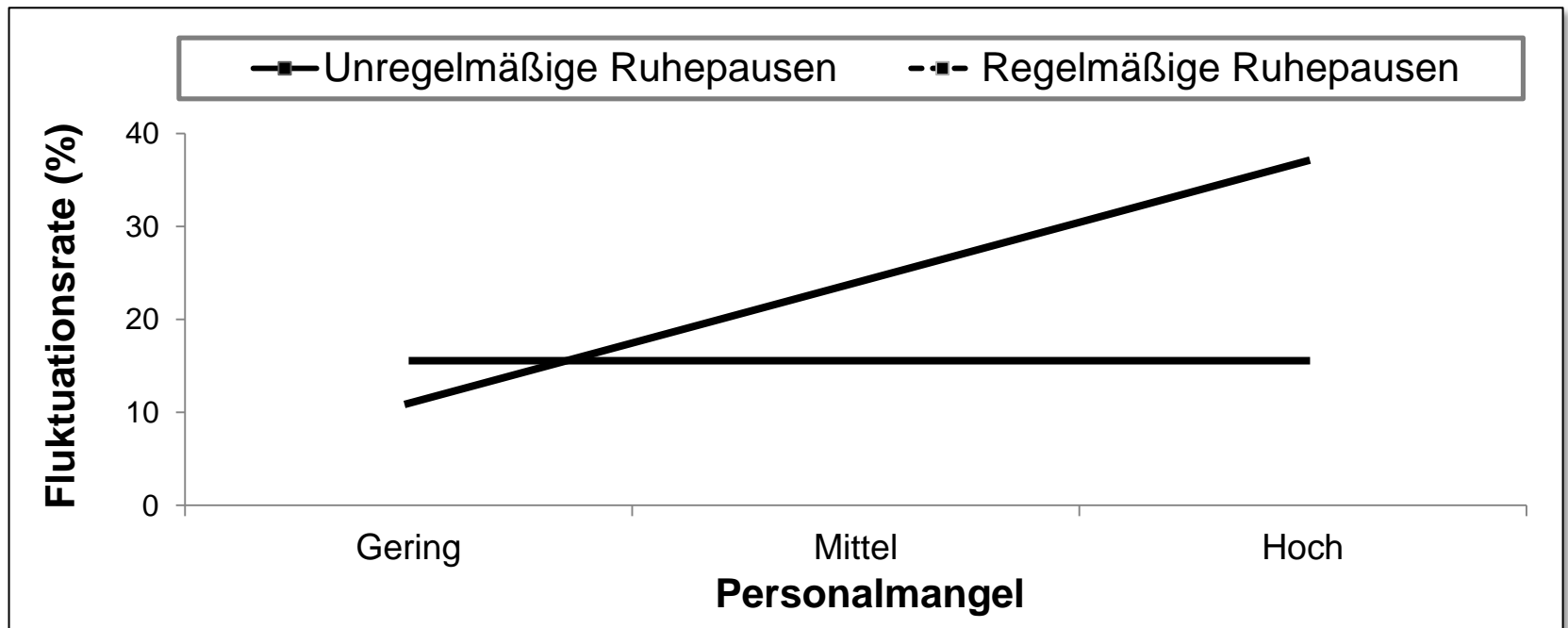
- Demografischer Wandel im Pflegebereich
 - Arbeitsintensivierung, veränderte Anforderungen
 - Fachkräftemangel
- Hohe Prävalenz des Pausenausfalls (vollständig oder Unterbrechung)

Methoden

- Dokumentenanalysen, Beobachtungsinterview

Arbeitspausen und Fachkräftesicherung

- Kollektivpausen reduzieren Fluktuation um ca. 7%
- Illegitime Pausen erhöhen Fluktuation um ca. 5%



Wendsche, J., Hacker, W., & Wegge, J. (submitted). Regular rest breaks buffer negative effects of staff shortage on registered nurses' turnover.

Wendsche, J., Hacker, W., Wegge, J., Schrod, N. Roitzsch, K., Tomaschek, A. & Kliegel, M. (2014). Rest break organization in geriatric care and turnover: A multimethod cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 51(9), 1246-1257.

AGENDA

1. Theoretische Grundlagen zur Gestaltung von Arbeitspausen
2. Die beanspruchungsoptimierende Wirkung von Kurzpausen
3. Gute Pausen als Mittel zur Fachkräftesicherung
- 4. Zur Bewertung der Pausenorganisation**
5. Fazit

Pausencheckverfahren (Wendsche, 2014, 2015)

- Analyse der Pausenorganisation in einem Arbeitsbereich
- einfach und von Praktikern anwendbar
- Screeninginstrument (DIN EN 10075-3, 2004)
- Veränderungsorientierung (Skalierung, Gestaltungsempfehlungen)
- Bedingungsbezogenes, (objektives) Verfahren (KEINE Mitarbeiterbefragung)

- Gesetzliche/normative Mindestvoraussetzungen an Pausensysteme
- Wissenschaftliche Kriterien gut gestalteter Pausensysteme
(Global-/Langpausen und Kurzpausen)
- Günstige betriebliche Rahmenbedingungen zur Unterstützung
der Kernfunktionen von Pausensystemen

Pausencheckverfahren (Wendsche, 2014, 2015)

1. Einhaltung gesetzlicher und normativer Mindestvoraussetzungen an Pausensysteme

PAUSENCHECK

Stand 02.04.2014 (Version 7 – in Bearbeitung)

Autor Dipl.-Psych. Johannes Wendsche

Kontakt Technische Universität Dresden
 Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften
 Institut für Arbeits-, Organisations- & Sozialpsychologie
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie
 Zellescher Weg 17 / Raum BZW A 203
 01062 Dresden

☎ 0351-463 33458 (Prof. f. AO-Psychologie)

✉ wendsche@psychologie.tu-dresden.de
johannes.wendsche@tu-dresden.de

**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

DRESDEN
concept

Verfahrensbeschreibung

PAUSENCHECK ist ein branchenübergreifendes, kurzes Screeninginstrument zur Bewertung der gesundheits- und leistungsförderlichen Gestaltung des Pausensystems in einem Arbeitsbereich. Unter Pausen werden hier bezahlte oder unbezahlte Arbeitsunterbrechungen verstanden, die zwischen zwei in einer Arbeitsschicht vorkommenden Tätigkeitszeiten auftreten und der Erholung des Arbeiters dienen (Graf et al., 1970, S.250). Das Verfahren basiert auf 49 wissenschaftlich-theoretisch und empirisch abgeleiteten Kriterien gut gestalteter Pausensysteme. Für sollten zusammengehörige Arbeitsbereiche (ähnliche Tätigkeiten, ähnliche Arbeitszeitliche Abhängigkeit) ausgewählt werden. Die Informationen zu betrieblichen Dokumenten, Beobachtungen im analysierten Arbeitsbereich, Interviews mit Mitarbeitern oder Vorgesetzten sowie aus Selbstauswertungen. Pro Bewertungskriterium wird nur zwischen „erfüllt“ und „nicht erfüllt“ unterschieden. Die Anzahl erfüllter Kriterien aufsummiert und mit dem Pausensystem genutzt. Das Verfahren ist für Arbeitsbereiche mit einer Mindestarbeitszeit von 6 Stunden geeignet.

Nutzungsrechte

a) Betriebliche Arbeitsbereiche
 Das Verfahren kann zur Bewertung der Pausensysteme in einem Arbeitsbereich eingesetzt werden. Die Kosten für den Verfahrenseinsatz werden vom Arbeitgeber getragen. Gegebenenfalls können nach Vereinbarung auch andere Nutzungsbedingungen vereinbart werden.

PAUSENCHECK – Bewertung der Pausenorganisation 1

- Checklistenheft
- 49 Kriterien
- 2-stufig

	Bewertungskriterien gut gestalteter Pausensysteme		3. Betriebliche Organisation des Pausensystems
	2.1 Bewertung von Langpausen (≥ 15 Minuten)	2.2 Bewertung von Kurzpausensystemen (< 15 Minuten)	
Essen/Getränke, Natürliche Umgebung, Farbgestaltung Pausenraum, Entspannungsmöglichkeiten, Körperliche Aktivität, Soziale Interaktion, Stimulanzien, Verlassen des Arbeitsplatzes, Pausenauslösung, Kontrolle und Reglementierung ungünstiger Pausen, Stabilität und Vorhersehbarkeit, Abstimmung von Arbeitslast und Erholungszeit, Vorbeugung von Unterbrechungen, Raucherpausen, Nachtarbeit	Essen/Getränke, Natürliche Umgebung, Farbgestaltung Pausenraum, Entspannungsmöglichkeiten, Körperliche Aktivität, Soziale Interaktion, Stimulanzien, Verlassen des Arbeitsplatzes, Pausenauslösung, Kontrolle und Reglementierung ungünstiger Pausen, Stabilität und Vorhersehbarkeit, Abstimmung von Arbeitslast und Erholungszeit, Vorbeugung von Unterbrechungen, Raucherpausen, Nachtarbeit	Bezahlung, Pausenlänge/ Pausenintervall, Pausenauslösung, Zusatzpausen (Minipausen), Anpassung an tagesphysiologische Leistungskurve, Schichtarbeit, Stabilität und Vorhersehbarkeit, Abstimmung von Arbeitslast und Erholungszeit, Vorbeugung von Unterbrechungen, Kompensationsmöglichkeiten, Aktivpausen, Verlassen des Arbeitsplatzes	Beurteilung physischer Belastungen, Beurteilung psychischer Belastungen, Beschreibung der Funktionalität, Prüfung der Funktionalität, Neu-/Umgestaltung von Arbeitsplätzen, Innerbetriebliche Transparenz, Außerbetriebliche Transparenz, Kontrolle von Pausenzeiten, Erholungskultur, Förderung der Erholungsfähigkeit
	12 Merkmale	15 Merkmale	10 Merkmale

Beispiel: 2.1.8 Verlassen des Arbeitsplatzes während der Erholungspausen
 Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Mitarbeiter während der Erholungszeit ihren Arbeitsplatz verlassen.
 ja (günstig) nein → GÜNSTIGE MERKMALE WERDEN PRO BEREICH AUFSUMMIERT

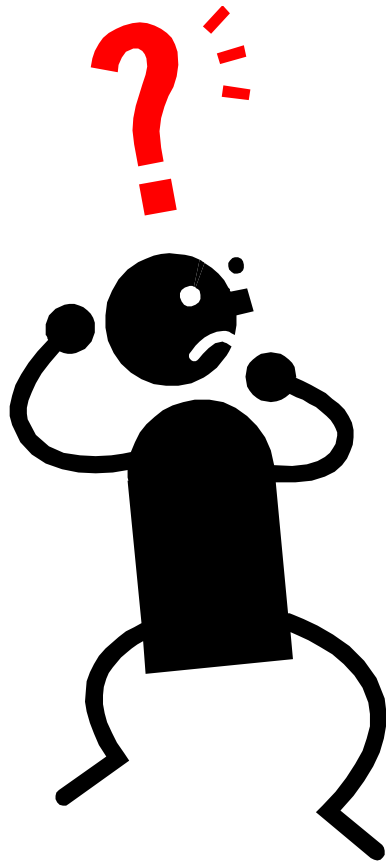
Sprechen Sie mich gern in der Pause zum Verfahren an und probieren Sie dieses mal aus!

Fazit

Die Gewährleistung und Umsetzung täglicher Arbeitspausen sind wichtige Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit, Gesundheit und Leistung der Beschäftigten.

- 1. Pausenorganisation ist komplex. Insbesondere sind weitere Merkmale des Arbeitssystems und der Beschäftigten sind zu beachten.**
- 2. Kurzpausensysteme fördern die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistung.**
- 3. Kollektive und regelmäßige Pausen können zur Fachkräftesicherung beitragen.**
- 4. Das Pausencheckverfahren ermöglicht eine rasche Grobanalyse der Pausenorganisation. Eine gute Pausenorganisation benötigt gemeinsame Anstrengungen der Führungskraft UND Mitarbeiter!**

Fragen und Anregungen / Kontakt



**Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin**

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche

Fabricestraße 8

01099 Dresden

 **0351/5639 5440**

 **Wendsche.Johannes@baua.bund.de**