



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Erholungsförderliche Pausenorganisation

Dr. Johannes Wendsche

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Gruppe 3.3 "Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen Dienstleistungen"

Erholungsförderliche Pausenorganisation

- 1. Erholungsbegriff und theoretischer Hintergrund**
2. Gesetzliche Grundlagen
3. Pausenrealität in Deutschland
4. Wirkungen von Erholung
5. Einflussfaktoren auf die Erholung
6. Schlussfolgerungen für die Praxis

Erholungsbegriff

Prozess der (Zijlstra & Sonnentag, 2006)

- Wiederherstellung verbrauchter körperlicher und psychischer Ressourcen
- der in einem Gefühl der wiedererlangten Leistungsfähigkeit mündet

Erholung als mehrdimensionales Konzept



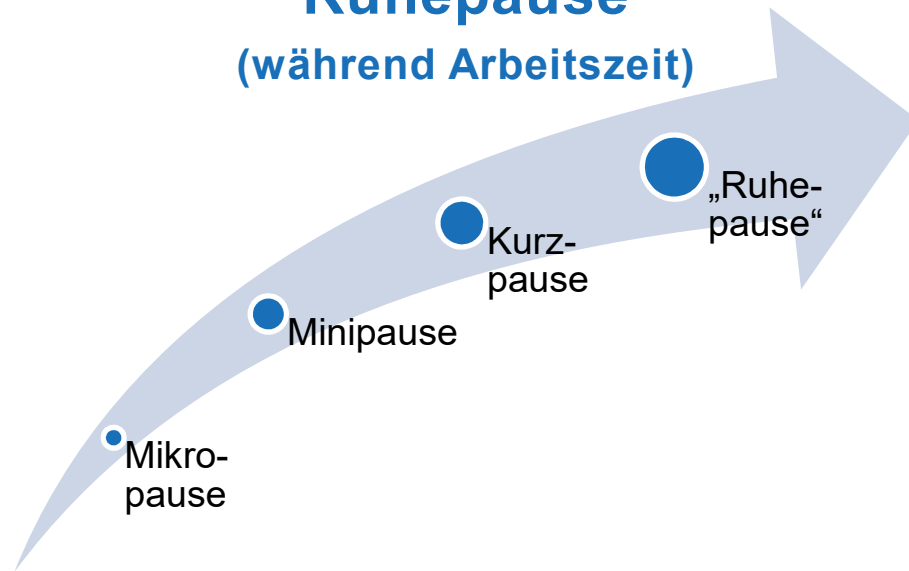
- **Dauer**
- **Ort**

Erholungsdauer

Arbeitsunterbrechungen zwischen Tätigkeitszeiten zum Zwecke der Erholung

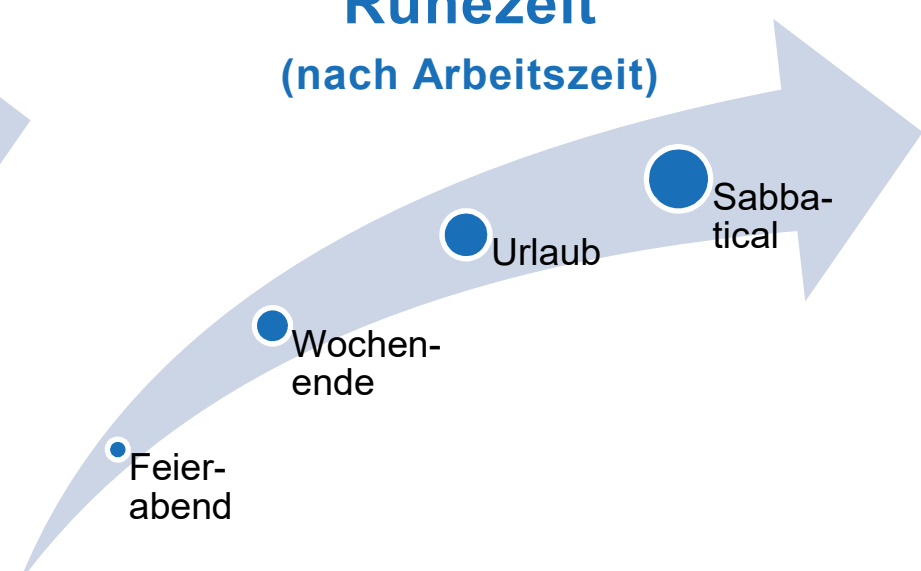
Innerhalb einer Arbeitsschicht

Ruhepause
(während Arbeitszeit)

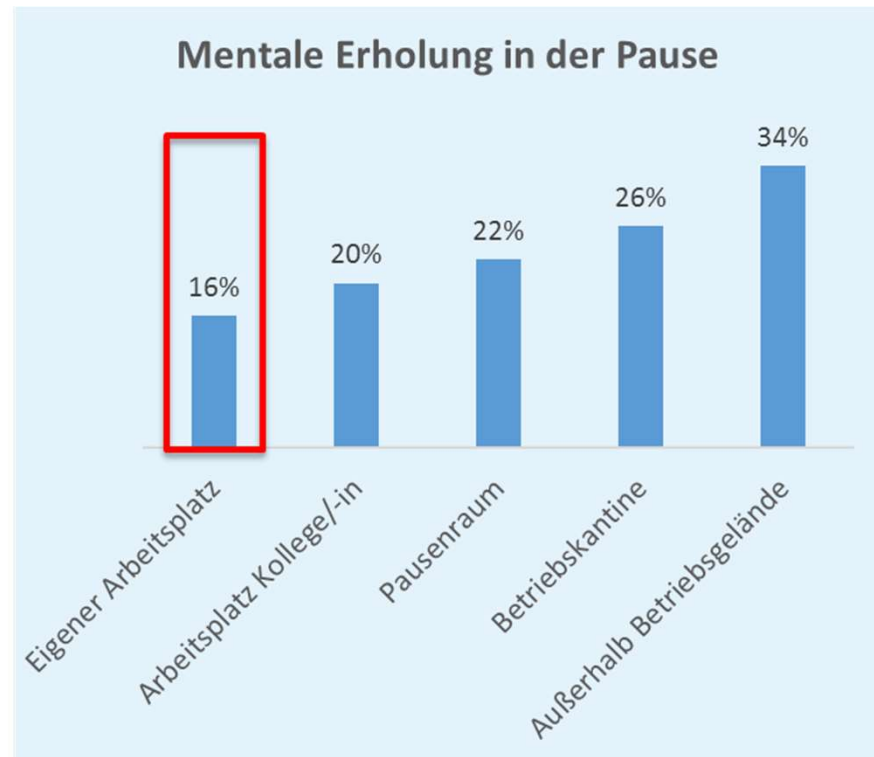
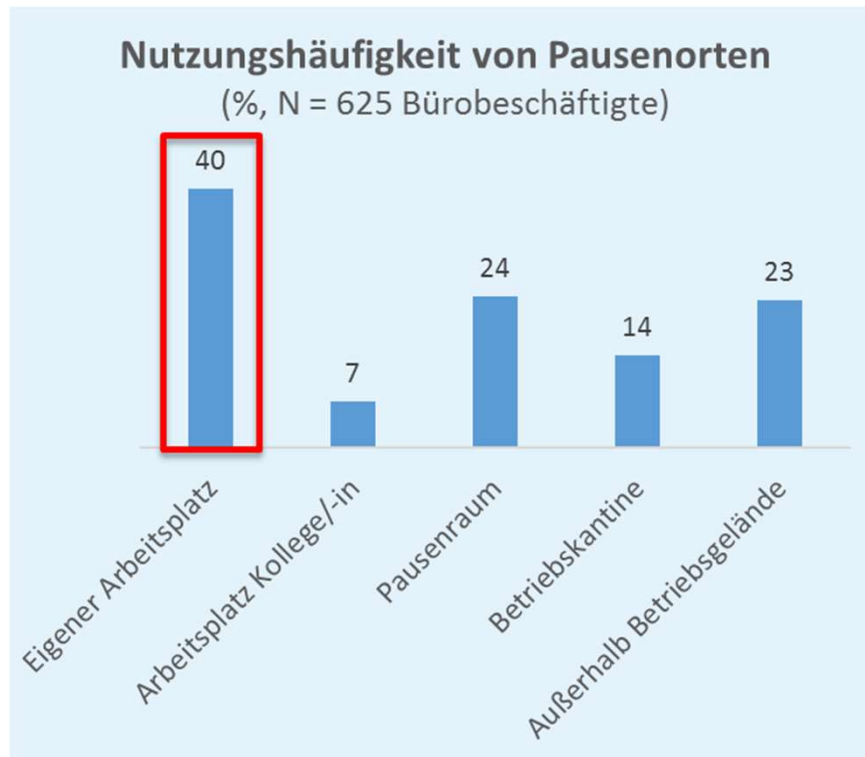


Zwischen zwei Arbeitsschichten

Ruhezeit
(nach Arbeitszeit)



Arbeitsplatz in der Pause verlassen



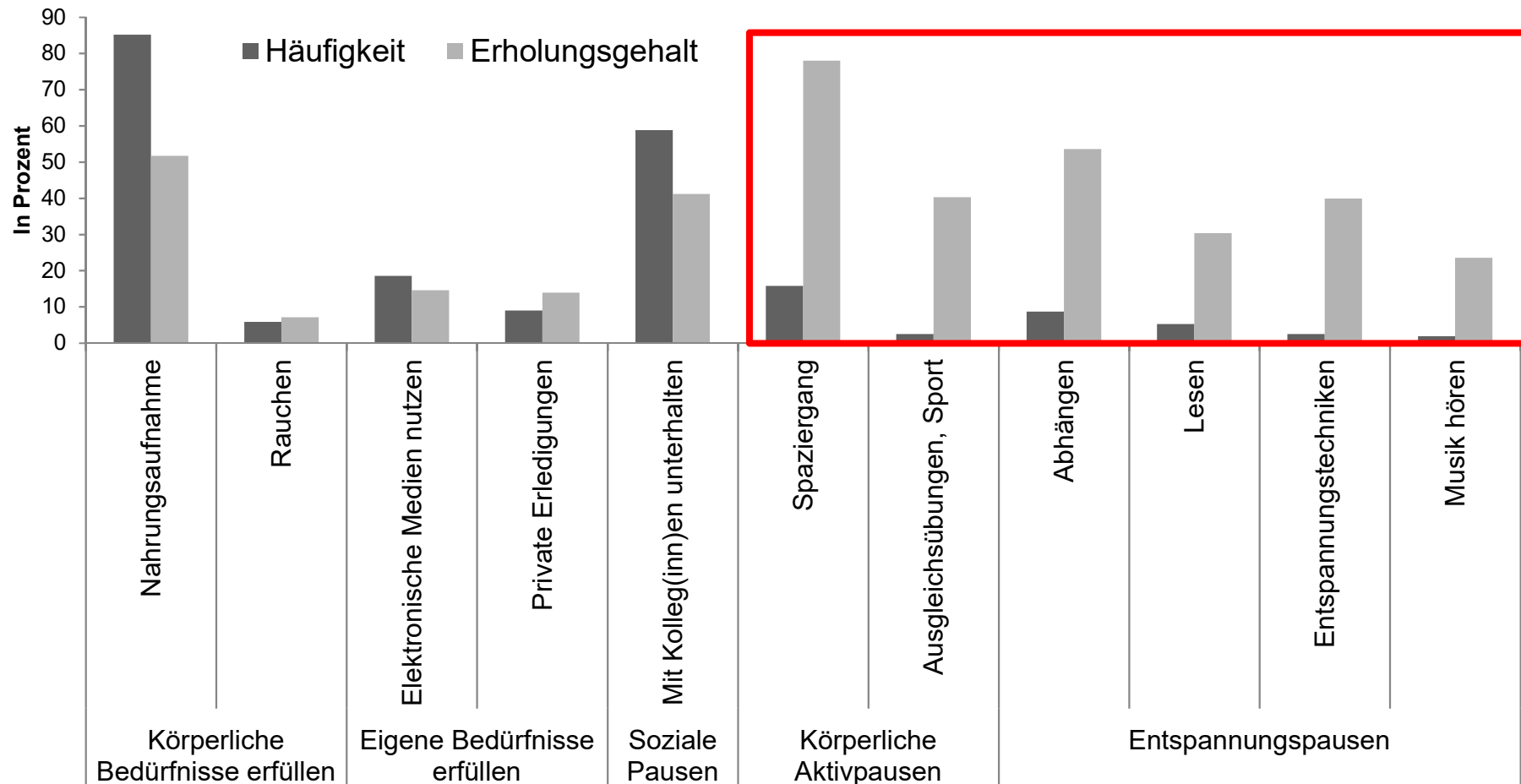
Wendsche, J. (2022). Erholungsförderliche Einflussfaktoren für Fach- und Führungskräfte. In M. Moser & K. Häring (Hrsg.), *Gesund bleiben in kranken Unternehmenssystemen*. Wiesbaden: Springer.

Erholung als mehrdimensionales Konzept



- Tätigkeiten

Erholungstätigkeiten (während Pausen)



Paridon, H. & Lazar, N. (2017). *Iga.Report 34. Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Konzepte für moderne Arbeitswelten?* Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).

Erholung als mehrdimensionales Konzept



DRAMMA

- Detachment
- Relaxation
- Affiliation
- Mastery
- Meaningfulness
- Autonomy

Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(3), 555–578.

Für Pausen

Virtanen, A., Laethem, M., de Bloom, J. & Kinnunen, U. (2021). Drammatic breaks: Break recovery experiences as mediators between job demands and affect in the afternoon and evening. *Stress and Health*. 10.1002/smi.3041.

Erholung als mehrdimensionales Konzept

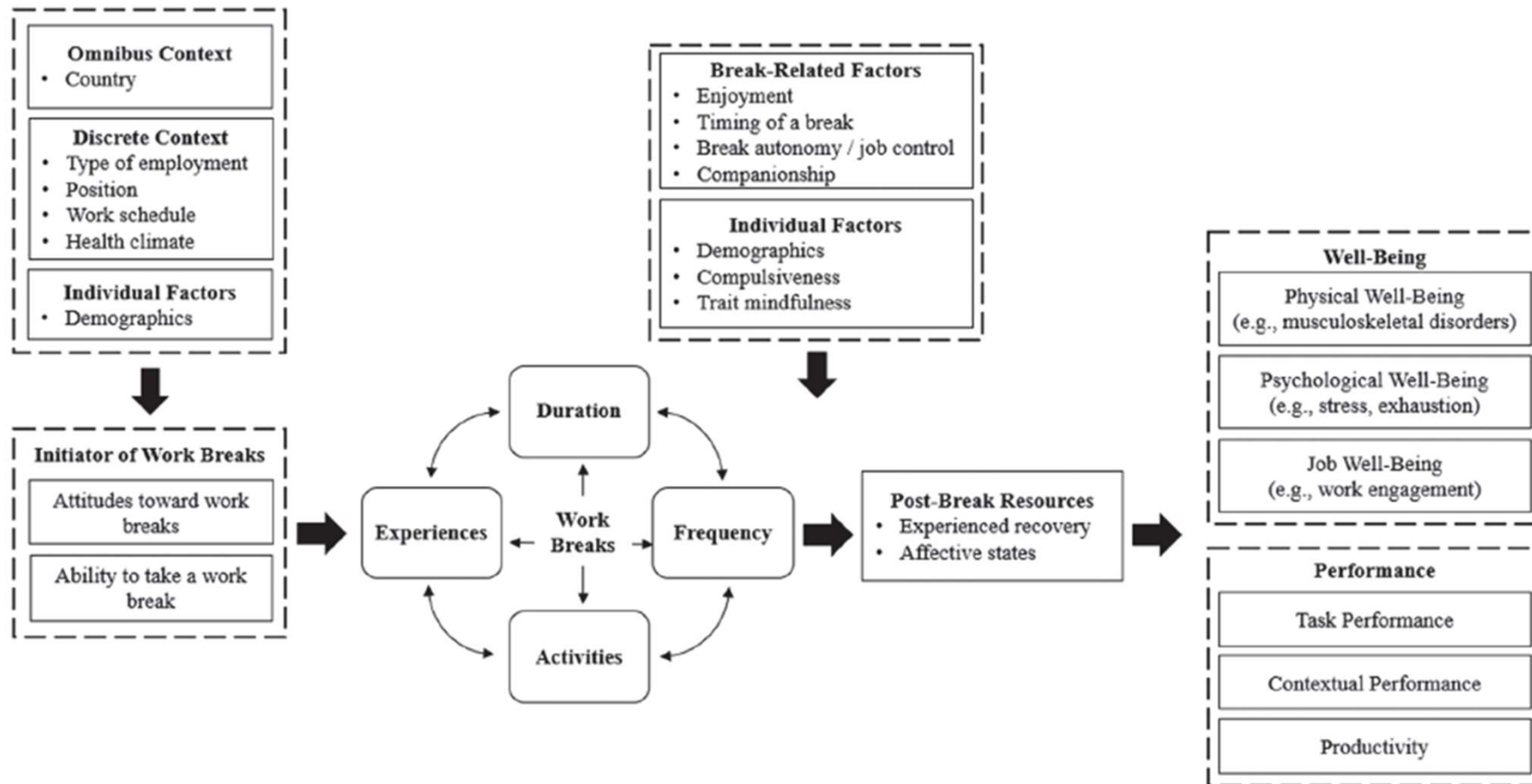


- Erholtsein

*“Heute [morgen]
fühlte ich mich gut
erholt”*

(4 Items, Sonnentag & Kruei, 2006)

Pausentheorie: Ein Integrationsversuch



Lyubykh, Z., Gulseren, D., Premji, Z., Wingate, T. G., Deng, C., Bélanger, L. J., & Turner, N. (2022, August 18). Role of Work Breaks in Well-Being and Performance: A Systematic Review and Future Research Agenda. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000337>

Erholungsförderliche Pausenorganisation

1. Erholungsbegriff und theoretischer Hintergrund
2. **Gesetzliche Grundlagen**
3. Pausenrealität in Deutschland
4. Wirkungen von Erholung
5. Einflussfaktoren auf die Erholung
6. Schlussfolgerungen für die Praxis

Regulierte Erholung

Menschenrechtscharta, Artikel 24

Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub.

Grundlage	Erholungsbezug
Arbeitsschutzgesetz	<ul style="list-style-type: none">• Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit (und damit Erholungsbedingungen)• Optimierung + Prüfung
Arbeitszeitgesetz	<ul style="list-style-type: none">• Mindestzeiten für Ruhepausen und Ruhezeiten• Planbarkeit von Erholung
Arbeitsstättenverordnung	<ul style="list-style-type: none">• Einrichtung von Pausenräumen• Mischarbeit oder Kurzpausen bei Bildschirmtätigkeiten
Weiterhin	<ul style="list-style-type: none">• Jugendarbeitsschutzgesetz• Mutterschutzgesetz

Teil 2: 10.4 Verletzung von Ruhezeiten und -pausen



- Art der Gefährdung und Wirkungen
- Ermittlung und Beurteilung
- Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle
- Vorschriften, Regelwerke, Literatur

Für Ruhepausen ist zu prüfen

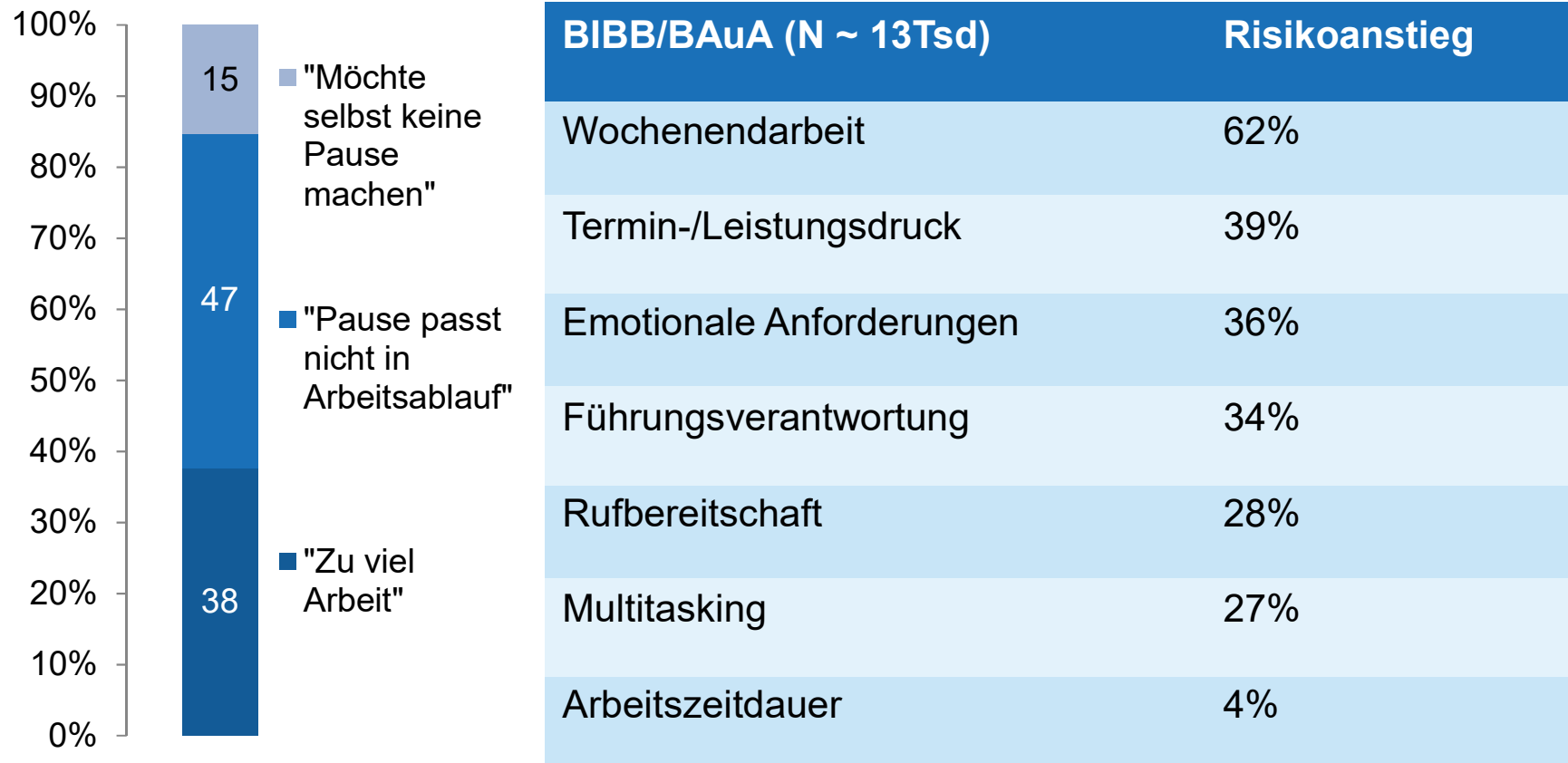
1. Gesamtdauer
2. Einzelpausendauer
3. Pausenunterbrechungen
4. Ausschluss Rufbereitschaft
5. Planbarkeit Lage und Länge
6. Verschiebung von Pausen (späte Pausenlage)
7. Erfassung Pausenzeiten
8. Anforderungen an Pausenort (ArbStättV)
9. Mischarbeit/Kurzpausen bei Bildschirmtätigkeiten

Erholungsförderliche Pausenorganisation

1. Erholungsbegriff und theoretischer Hintergrund
2. Gesetzliche Grundlagen
- 3. Pausenrealität in Deutschland**
4. Wirkungen von Erholung
5. Einflussfaktoren auf die Erholung
6. Schlussfolgerungen für die Praxis

2012: Ruhepausen in Deutschland

– Jeder 4. Beschäftigte lässt seine Pause ausfallen



Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2018). *Arbeitspausen gesundheits- und leistungsförderlich gestalten*. Göttingen: Hogrefe.

2017: Ruhepausen und Ruhezeit in Deutschland

(Keine) Zeit für Erholung?

Repräsentative Zahlen der BAuA-Arbeitszeitbefragung zu Arbeitszeit, Erholung und Gesundheit



baua: Bericht kompakt

Durch Erholung werden die Auswirkungen beanspruchender Tätigkeiten rückgängig gemacht beziehungsweise abgemildert, was zum Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit beiträgt. Wann und wie viel Zeit Beschäftigten für Erholung zur Verfügung steht, wird zu einem großen Teil von der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten beeinflusst. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung¹ zeigt, dass sich mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland (56 %) vor Arbeitsbeginn erholt fühlt. Länge, Lage und Flexibilität ihrer Arbeitszeiten spielen eine Rolle dafür, wie gut ihnen Erholung gelingt. Ruhepausen und Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen/-schichten stellen zudem zentrale Erholungsmöglichkeiten dar. Vollzeitbeschäftigte, die angeben erholt zu sein, berichten häufiger einen guten allgemeinen Gesundheitszustand.

Definition von Erholung

Ein fortwährender Wechsel zwischen Arbeit und Freizeit und damit zwischen Phasen der Beanspruchung und Phasen der Erholung bestimmt das Leben der meisten Beschäftigten². Ihre Arbeitszeitgestaltung beeinflusst folglich zu großen Teilen, wann und wie lange sie sich erholen können. Erholung bedeutet, dass sich Körper und Psyche nach einer beanspruchenden Situation regenerieren³. Beanspruchungsfolgen vorausgehender Tätigkeiten werden durch Erholung also ausgeglichen, was zum Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit beiträgt.

Für gelungene Erholung ist ausruhen und guter Schlaf wichtig. Welche Aktivitäten ansonsten als erholsam empfunden werden, ist aber sehr unterschiedlich und hängt zum Beispiel von individuellen Präferenzen sowie der Art der vorausgehenden Beanspruchung ab. Die Erfahrungen, die während als erholsam wahrgenommener Aktivitäten gemacht werden, sind jedoch häufig ähnlich. Eine zentrale Erholungserfahrung ist beispielsweise das mentale Distanzieren von der Arbeit, umgangssprachlich auch „abschalten“ genannt.

Erholung von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland
Datengrundlage für die dargestellten Analysen ist die repräsentative BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Es wurden Daten von über 6.500 Vollzeitbeschäftigten zwischen 18 und 65 Jahren berücksichtigt. Erholung wurde mit dem Item „ich fühle mich vor der Arbeit normalerweise vollkommen ausgerollt“ erfasst.

Die Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigen, dass sich mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten (56 %) vor ihrer Arbeit erholt fühlt. Gleichzeitig geben 28 Prozent an, vor der Arbeit nur teilweise erholt zu sein und 16 Prozent berichten, sich vor Arbeitsbeginn nicht erholt zu fühlen.

Vollzeitbeschäftigte Männer (58 %) sind etwas häufiger erholt als Vollzeitbeschäftigte Frauen (54 %). Außerdem sind Altersunterschiede erkennbar. Während etwa die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten zwischen 15 und 29 Jahren sowie zwischen 30 und 44 Jahren vor Arbeitsbeginn erholt ist (jeweils 51 %), fühlen sich in der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen 59 Prozent erholt. Bei den Vollzeitbeschäftigten zwischen 55 und 65 Jahren liegt der Anteil der Erholten bei 66 Prozent.

Die Betrachtung verschiedener Wirtschaftszweige zeigt, dass Vollzeitbeschäftigte in der Energieerzeugung (69 %), in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (beide 65 %) am häufigsten erholt sind. Beschäftigte, die in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheit und Sozialwesen (beide 51 %) tätig sind oder freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen erbringen (49 %), fühlen sich hingegen seltener erholt.

Erholung und Gesundheit

Erholung spielt bei der Erhaltung der Gesundheit von Beschäftigten eine zentrale Rolle. Dies verdeutlichen auch die

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017

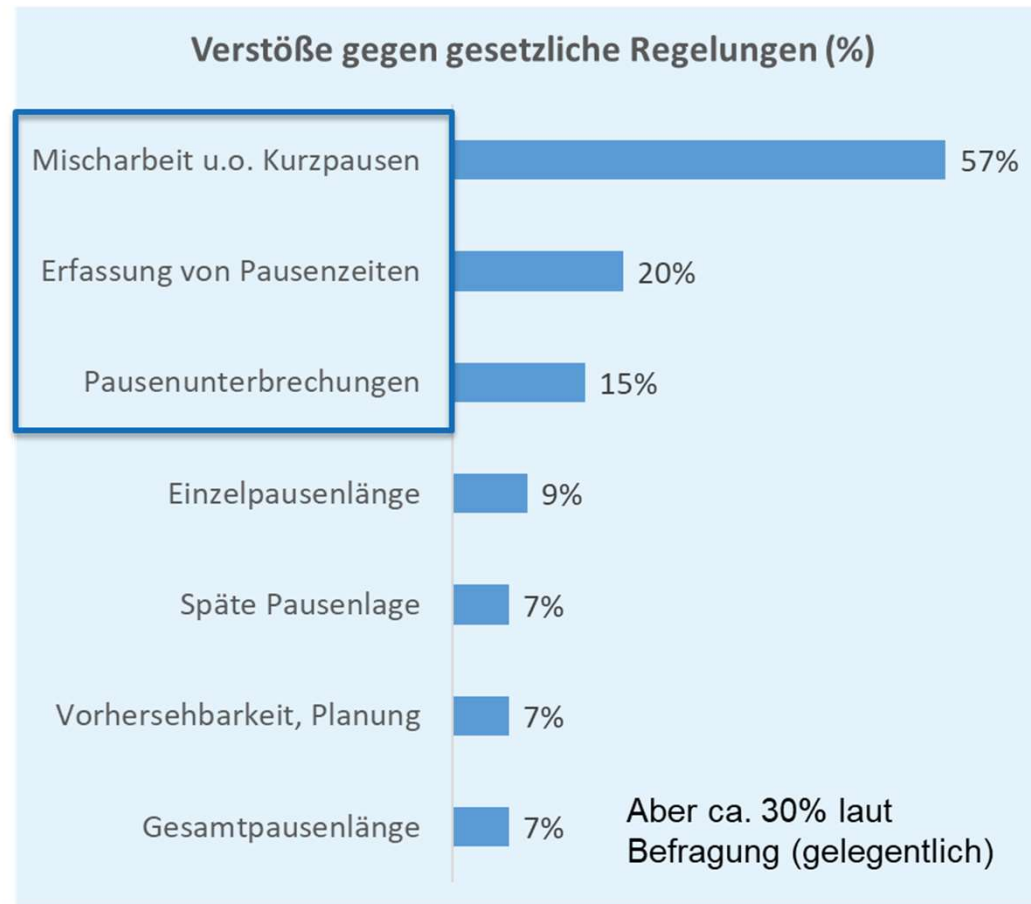
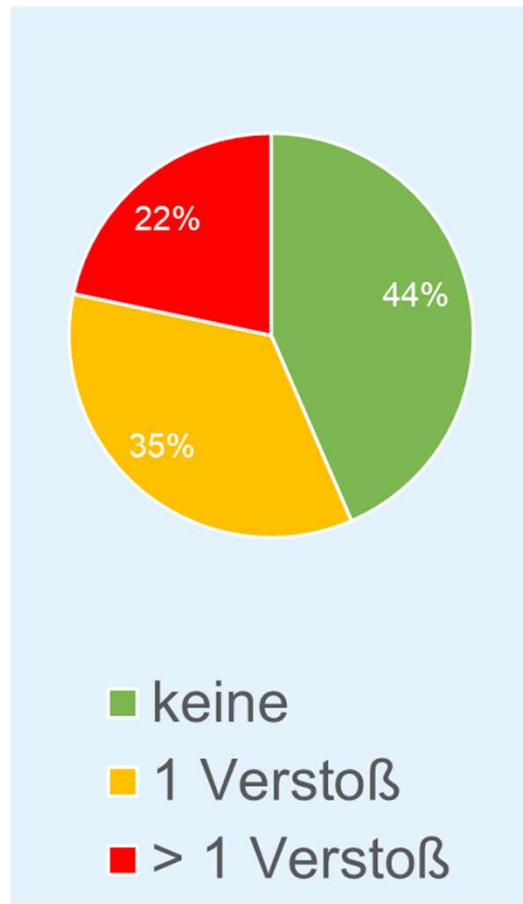
- 30% der Vollzeitbeschäftigten mit **Ausfall von Ruhepausen**
- 17% mit **Unterbrechung oder Verkürzung von Ruhepausen**

Weitere aktuelle Daten:

BAuA (2022). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Ergebnisse aus Arbeitsbeobachtungen

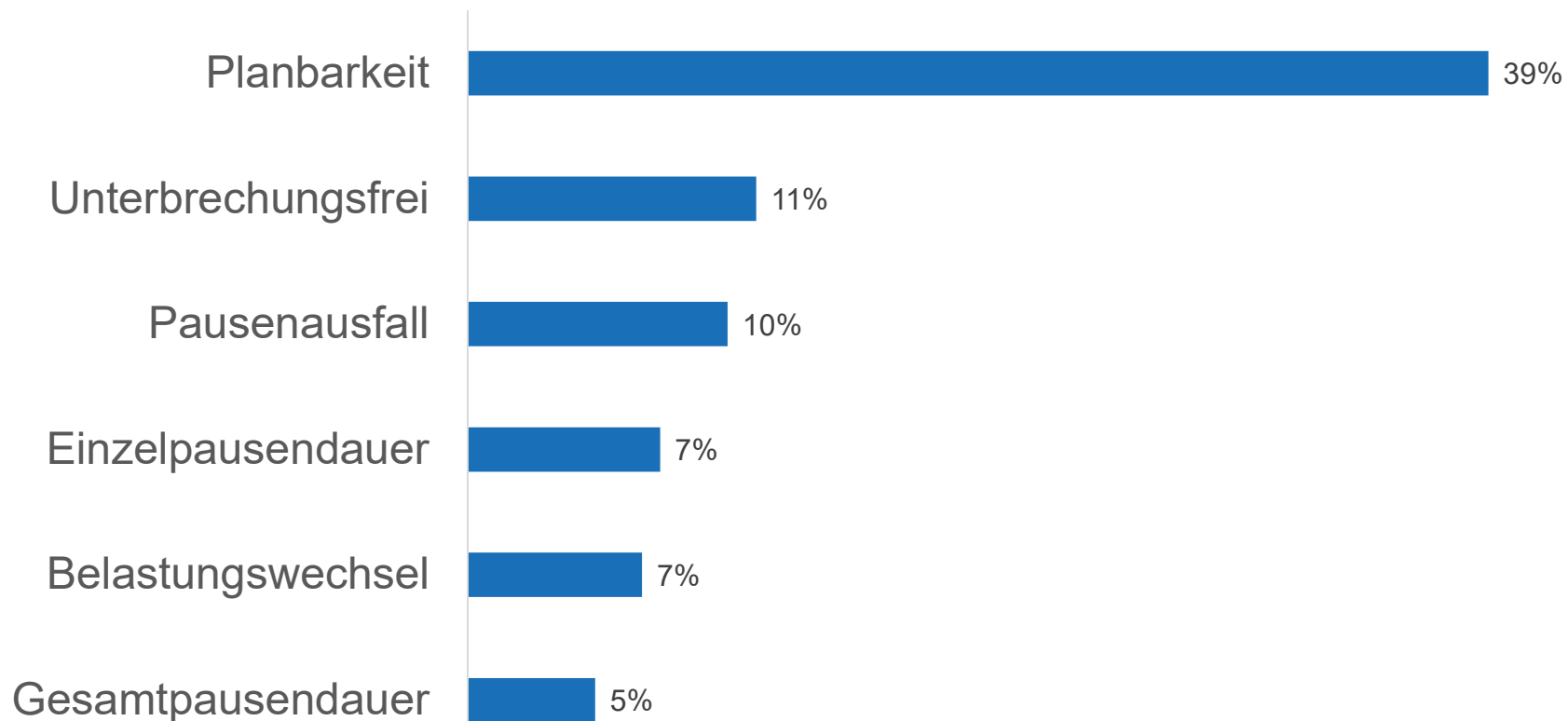
Schichtbegehungen bei N = 46 Arbeitsplätzen (Verwaltung & Industrie, Wissens- und Dienstleistungsarbeit) (BAuA F2431)



Ergebnisse Mitarbeiterbefragungen

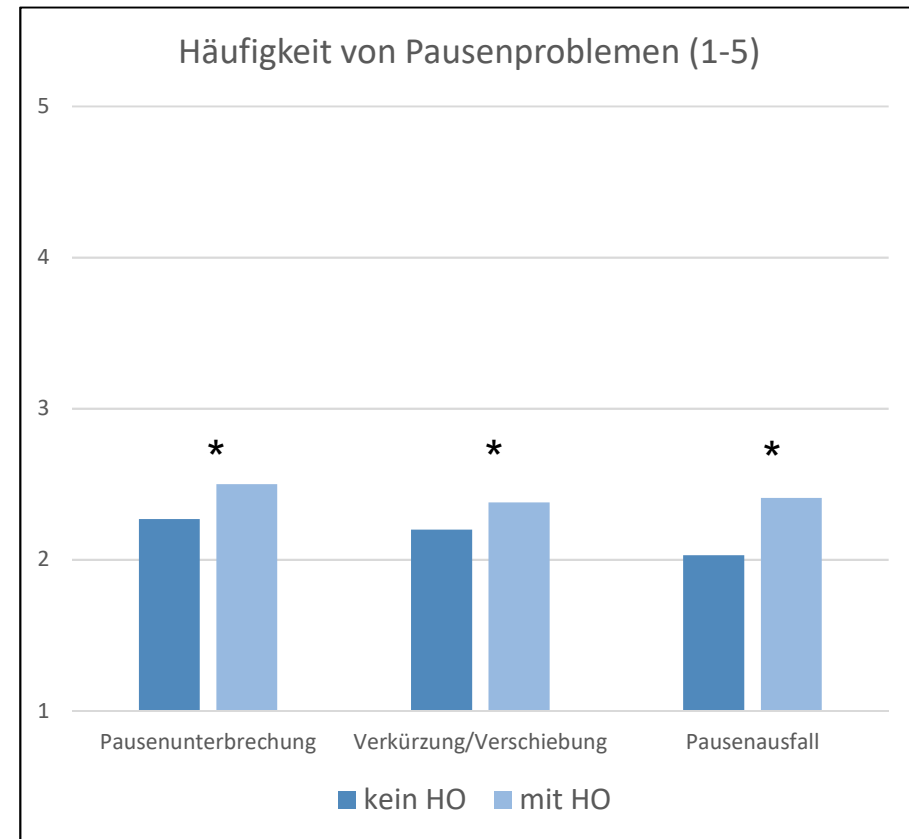
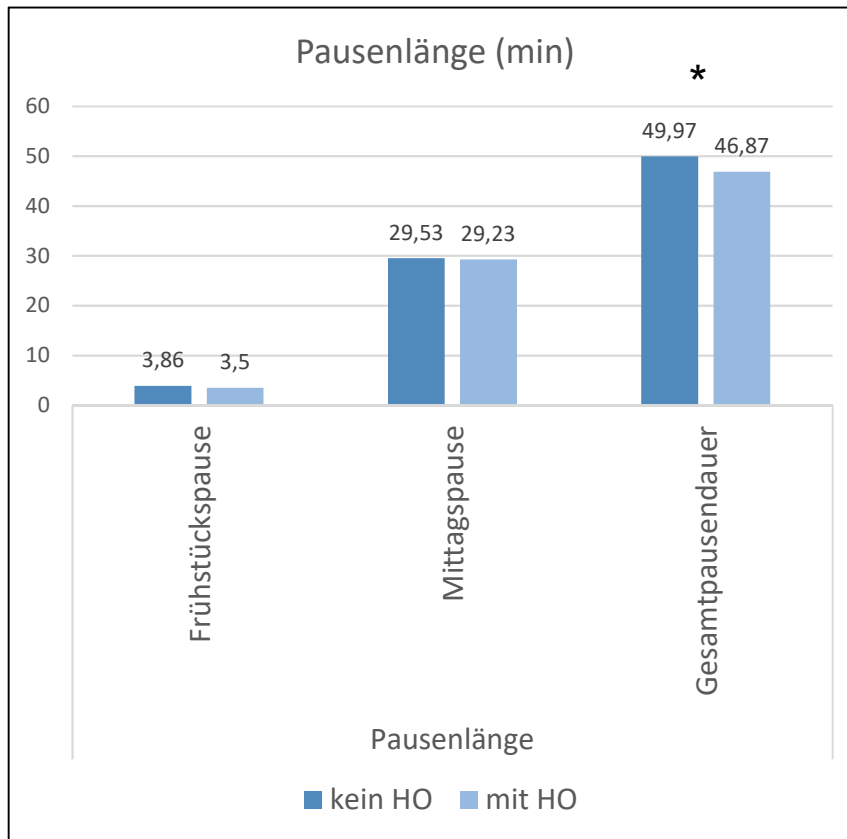
Öffentliche Verwaltung (N = 552; BAuA F2431)

Häufigkeit der Verletzung von Pausenanforderungen



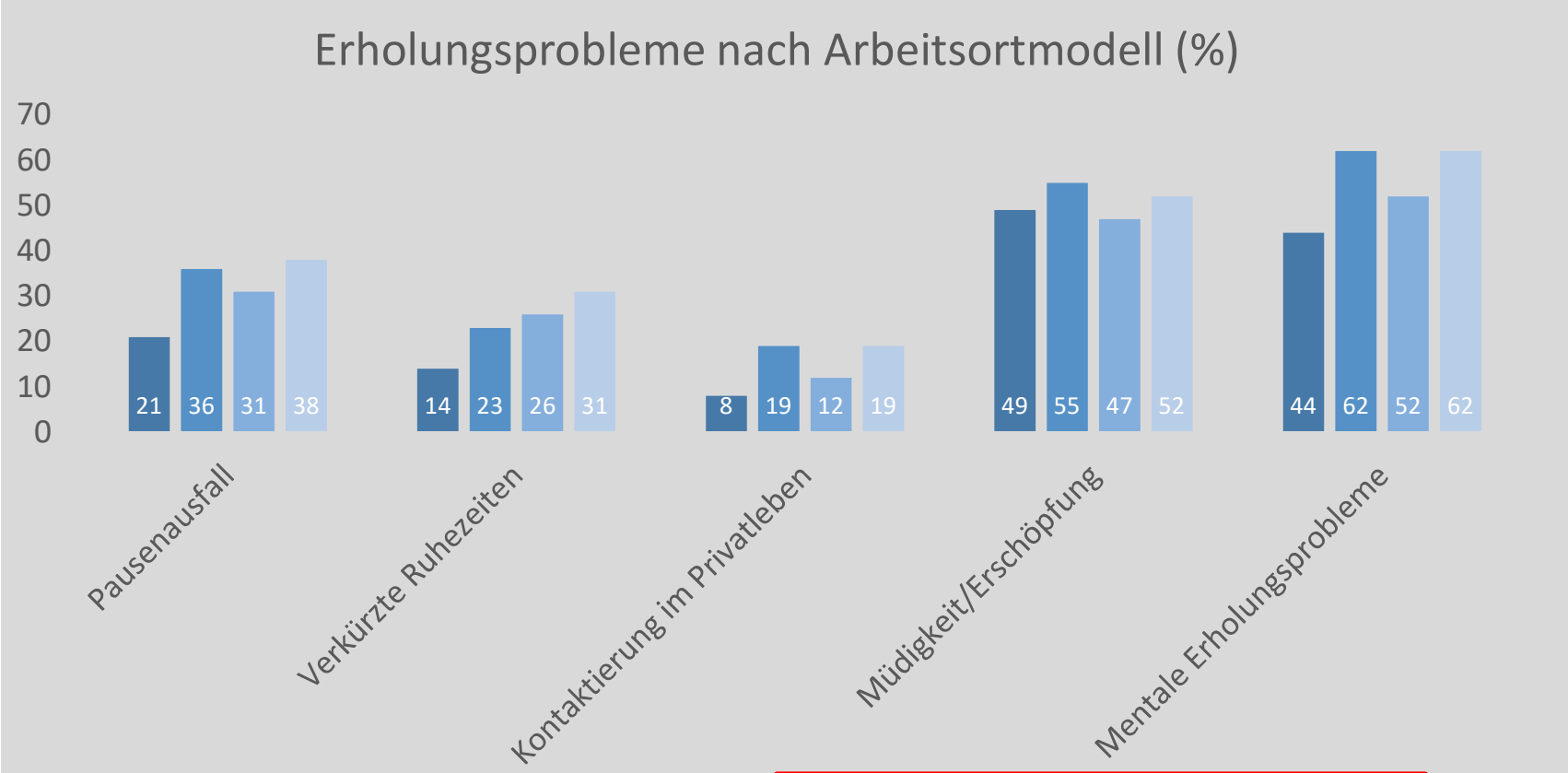
Pausen im Büro und im Homeoffice

Öffentliche Verwaltung (N = 552; BAuA F2431)



Wendsche, J., Lohmann-Haislah, A., Schulz, A., & Schöllgen, I. (2022). Violation of German rest break regulation criteria and health complaints while working in the office and from home. *Sozialpolitik.ch*, 2022(2), Article 2.2 1–29. <https://dx.doi.org/10.18753/2297-8224-219>

BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017: Ortsflexible Arbeit



■ Arbeit im Betrieb
 ■ vereinbarte Telearbeit: ≤ 1 Tag

■ Arbeit von zuhause (ohne Vereinbarung)
 ■ vereinbarte Telearbeit: > 1 Tag

**Risiko-
modelle**

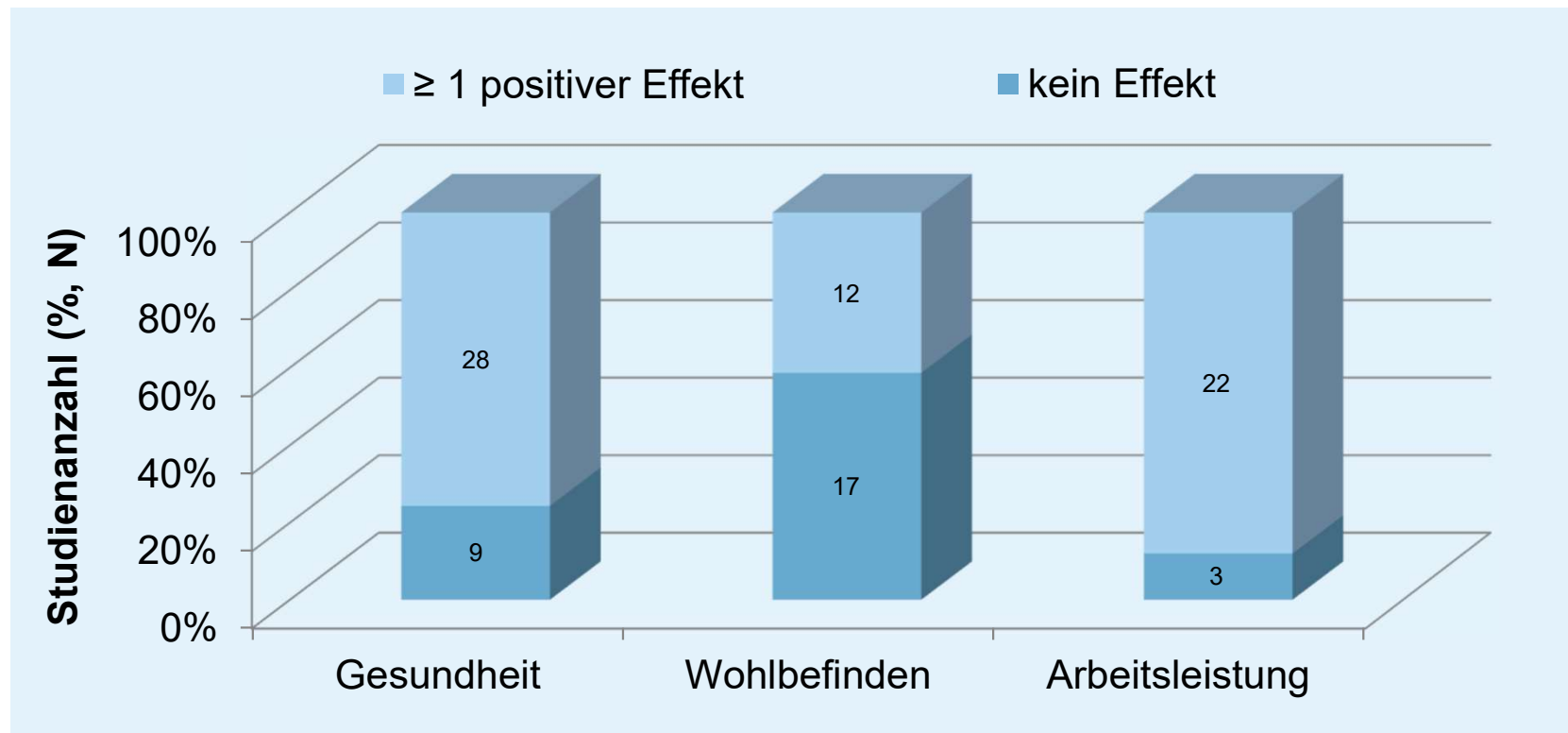
Stichprobe: (8 692 ≤ n ≤ 8 739)

Erholungsförderliche Pausenorganisation

1. Erholungsbegriff und theoretischer Hintergrund
2. Gesetzliche Grundlagen
3. Pausenrealität in Deutschland
- 4. Wirkungen von Erholung**
5. Einflussfaktoren auf die Erholung
6. Schlussfolgerungen für die Praxis

Positive Wirkungen von Arbeitspausen

– Gesundheit, Befinden, Arbeitsleistung

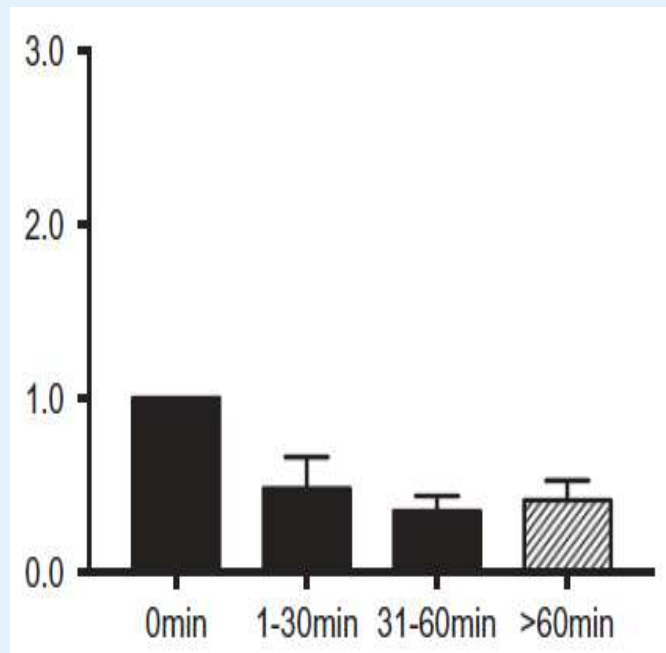


Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Pausen*. Dortmund, Berlin, Dresden: Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

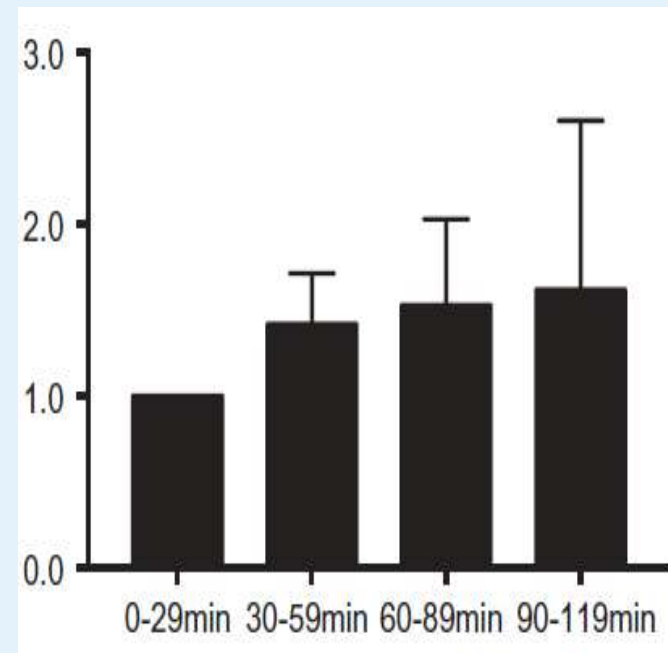
Positive Wirkungen von Arbeitspausen

– Arbeitssicherheit

Metaanalyse zum Risiko für Arbeitsunfälle



Pausendauer

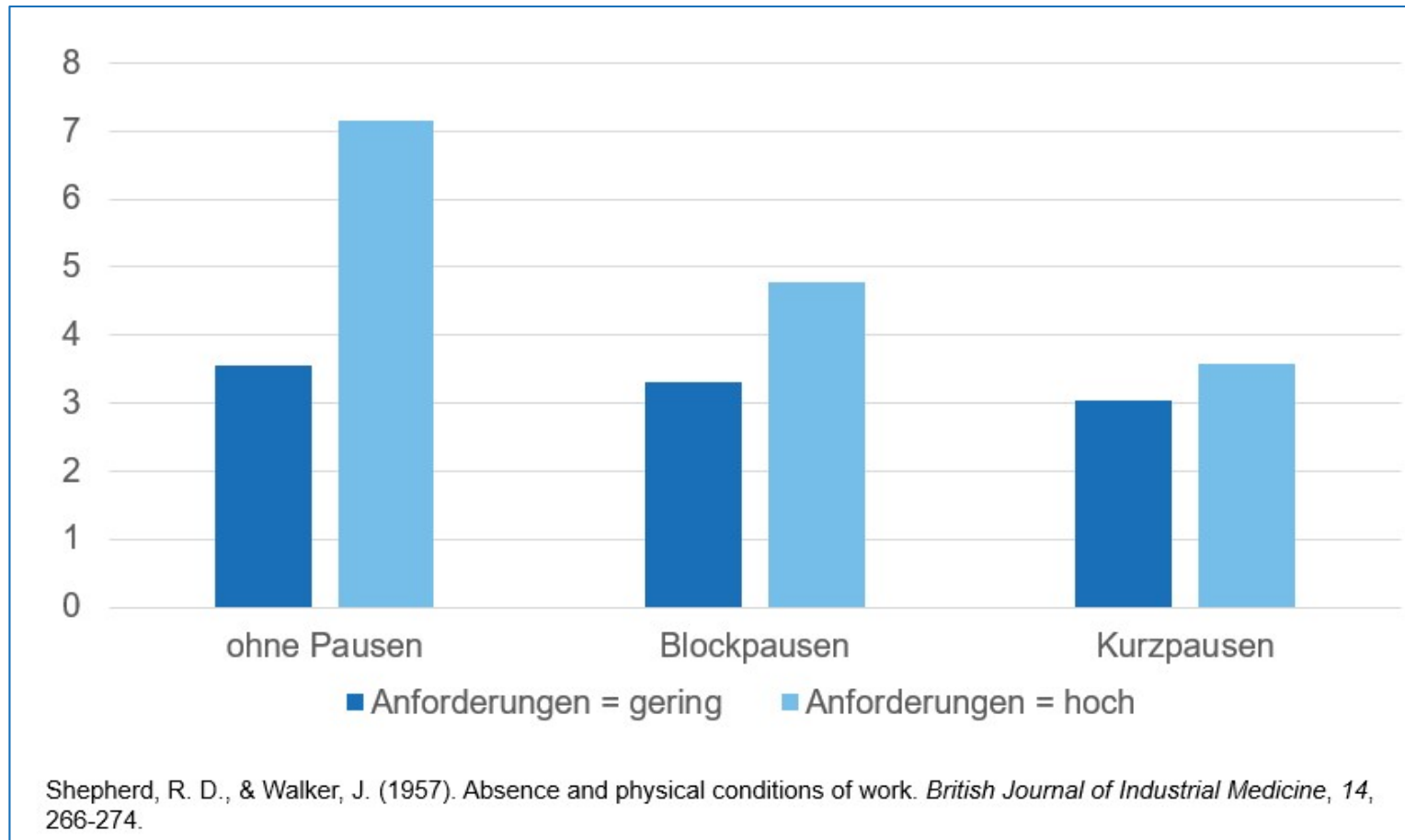


Pausenintervall

Fischer et al. (2017). Updating the „Risk Index“: A systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. *Chronobiology International*, 34, 1323-1438.

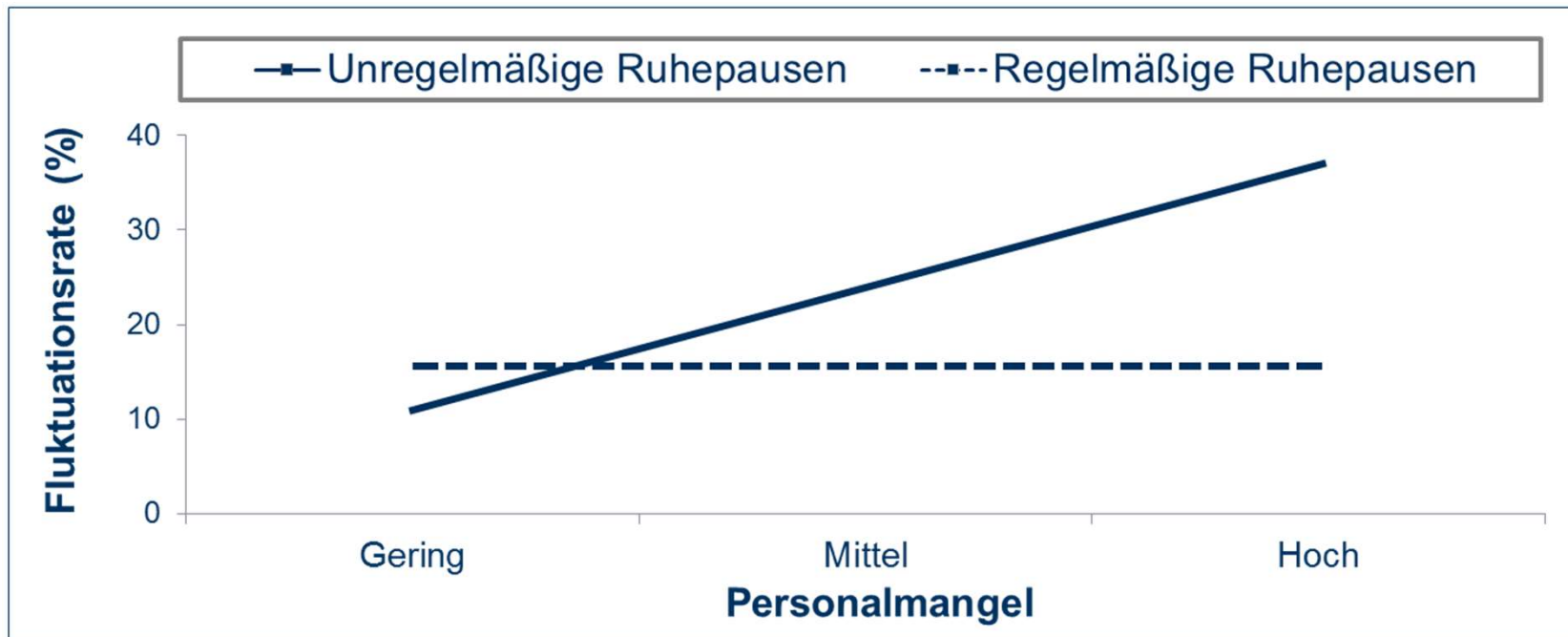
Positive Wirkungen von Arbeitspausen

– Anteil an Fehltagen (%) in britischer Stahlindustrie



Positive Wirkungen von Arbeitspausen

– Pausen reduzieren das Risiko der Mitarbeiterfluktuation

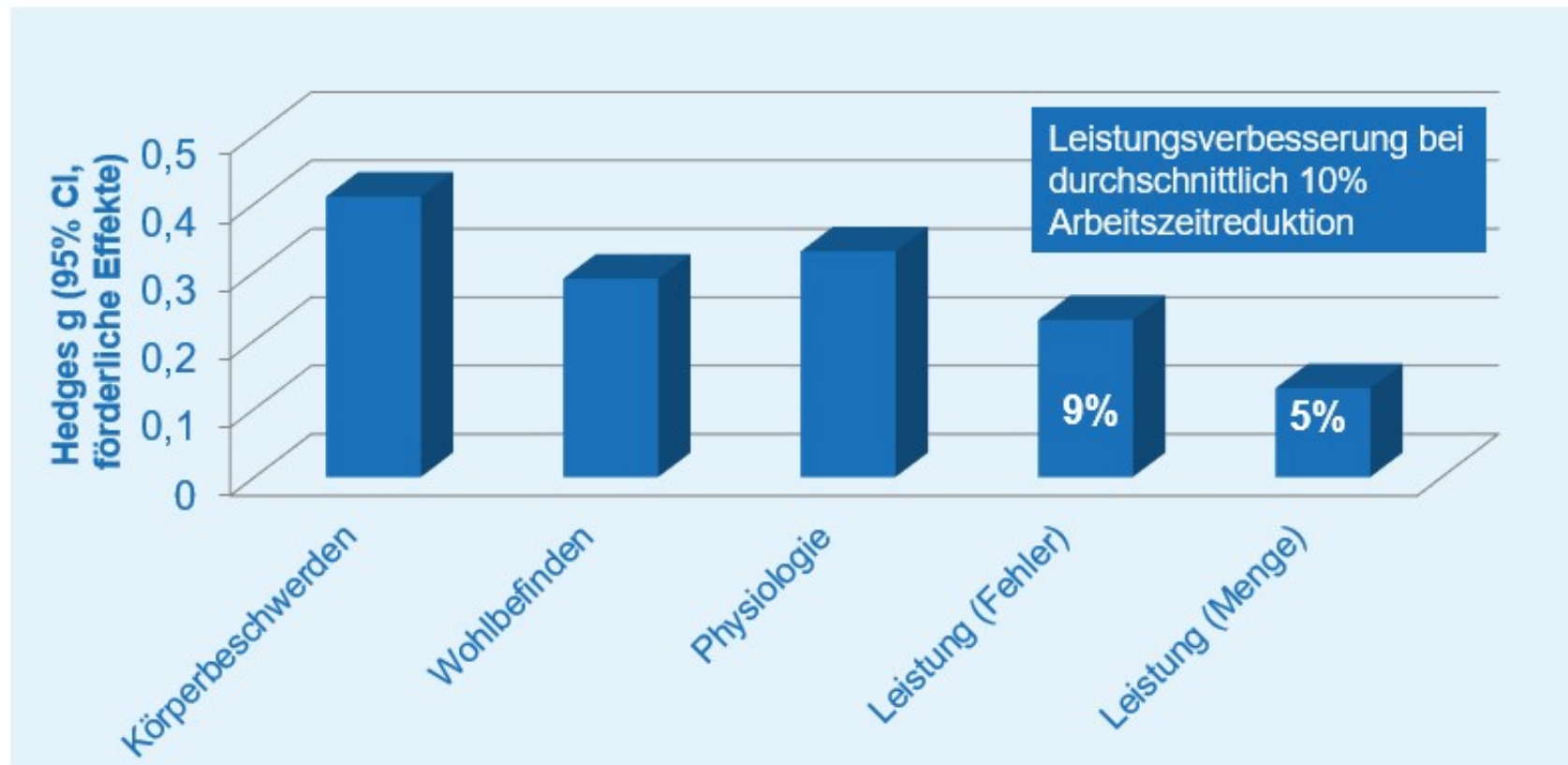


Wendsche, J., Hacker, W., & Wegge, J. (2017). Understaffing and registered nurses turnover: The moderating role of regular rest breaks. *German Journal of Human Resource Management*, 31(3), 238–259. <https://doi.org/10.1177/2397002216683880>

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. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.01.006>

Positive Wirkungen von Arbeitspausen

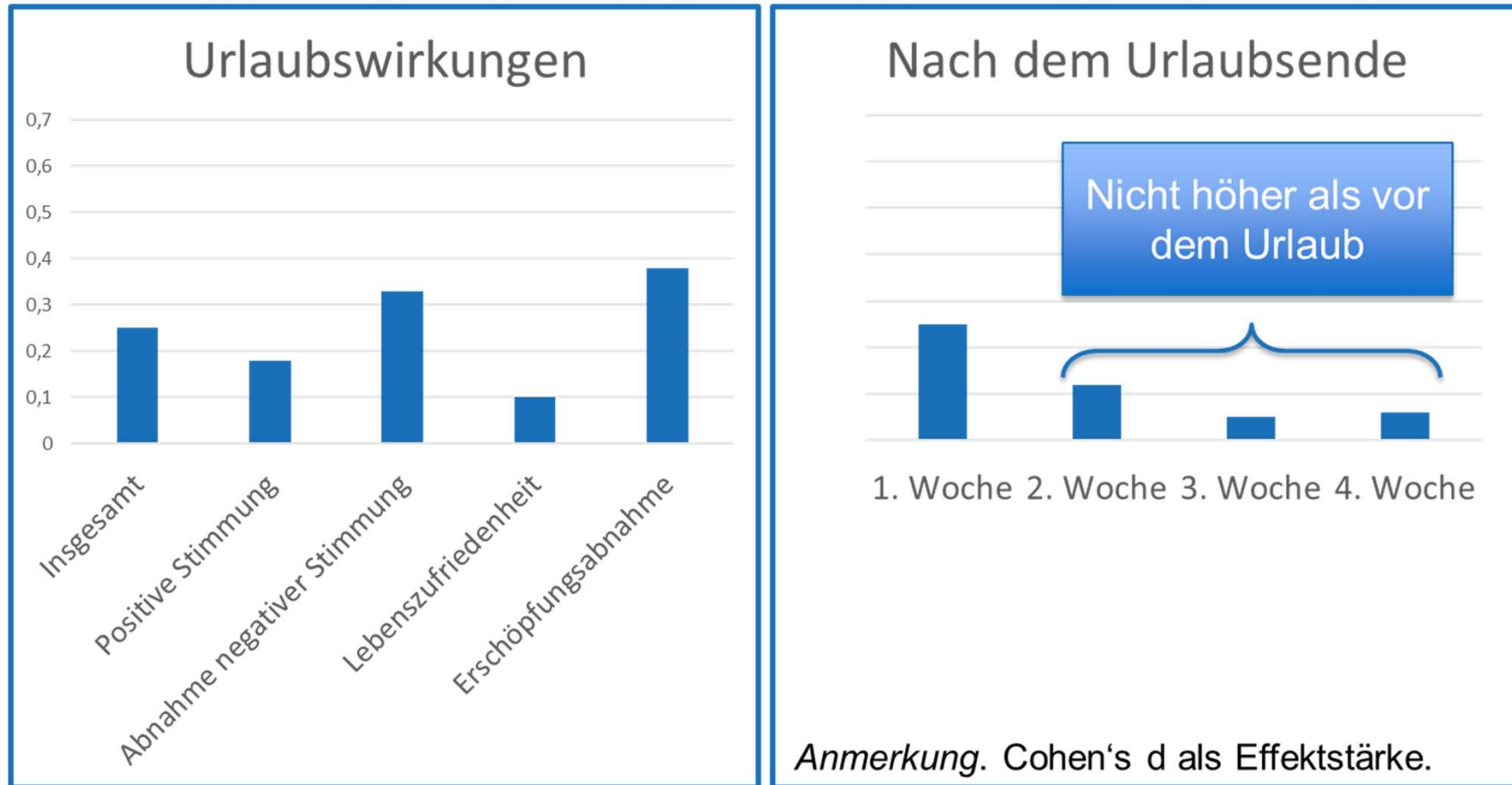
– Metaanalyse zu Effekten bezahlter Kurzpausen



Wendsche, J., Lohmann-Haislah, A., & Wegge, J. (2016). The impact of supplementary short rest breaks on task performance – A meta-analysis. *Sozialpolitik.CH*, 2, 1–24.

Merke! Die Wirksamkeit von Pausen ist vergleichbar mit der eines mehrtägigen Urlaubs!

Daten aus 13 Studien | 1428 Beschäftigte | 4-23 Tage Urlaub

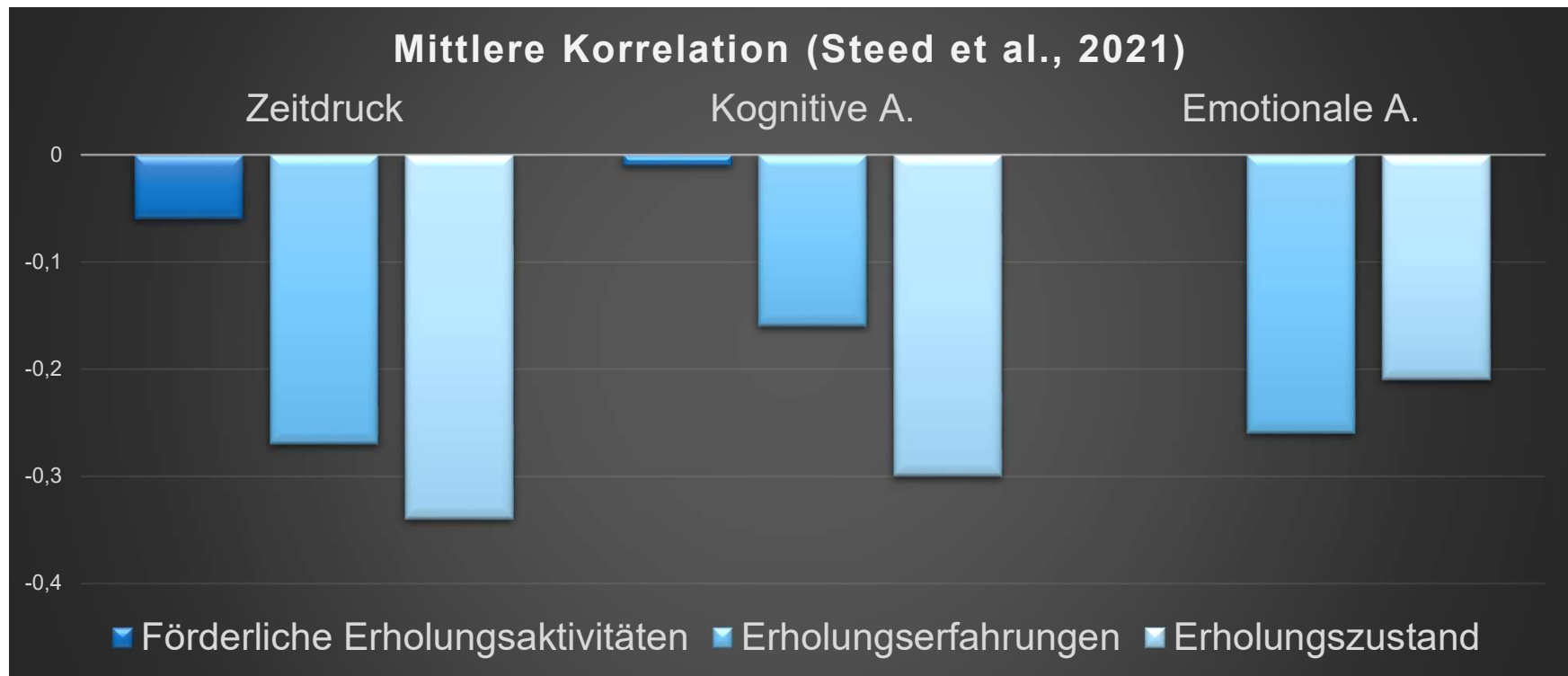


Erholungsförderliche Pausenorganisation

1. Erholungsbegriff und theoretischer Hintergrund
2. Gesetzliche Grundlagen
3. Pausenrealität in Deutschland
4. Wirkungen von Erholung
- 5. Einflussfaktoren auf die Erholung**
6. Schlussfolgerungen für die Praxis

Erholungsparadox (Sonnentag, 2018)

Gerade unter hohen Arbeitsanforderungen, wenn Erholung dringlich ist, gelingt sie nur schwer.



Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169–185.

Gründe für Pauseneinnahme und Pausenausfall

%	Gründe für Pauseninitiierung
45	Ermüdung
30	Physiologische Bedürfnisse
28	Wahrgenommener Leistungsabfall
21	Negative arbeitsbedingte Emotionen
18	„aus dem Felde gehen“

%	Gründe für Pausenausfall/Pausenaufschub
33	Hohe Arbeitsmenge (Aufgaben beenden)
27	Nicht aus der Arbeit rauskommen (Gedanken verlieren)
25	„Rationell arbeiten“ (Arbeitsmenge/Arbeitszeit reduzieren)
10	Arbeitsunterbrechungen
8	Bewertung durch Führungskraft

Phan, V., & Beck, J. W. (2022). Why do people (not) take breaks? An investigation of individuals' reasons for taking and for not taking breaks at work. *Journal of Business and Psychology*, 1-24.

Pausenorganisation als Verhältnisprävention

Die Quellen des Pausenausfalls „bekämpfen“! (Verhältnisse!!!)

Organisation

- Fehlende Erholungskultur (starke Leistungs- und Wettbewerbskultur)
- Ungünstige **Arbeitsgestaltung** (DIN 6385, 10075)
- Missachtung gesetzl. **Schutzstandards**

Führungskraft
Team

- Fehlende **Vorbilder**
- Fehlende **Pausenormen**

Beschäftigter

- **Arbeitsbedingungen**, die die (tatsächliche u.o. subjektive erlebte) Zielerreichung in begrenzten Zeiträumen verhindern (Zeitdruck, Unterbrechungen, sehr komplexe Aufgaben)
- **Person**: geringe Erholungskompetenz, exzessives Arbeitsengagement/negative Affektivität (Arbeit als Mittel zur Emotionsregulation)

Erholungsförderliche Pausenorganisation

1. Erholungsbegriff und theoretischer Hintergrund
2. Gesetzliche Grundlagen
3. Erholungsrealität in Deutschland
4. Wirkungen von Erholung
5. Einflussfaktoren auf die Erholung
6. **Schlussfolgerungen für die Praxis**

Schlussfolgerungen

Erholungsförderliche Arbeitsgestaltung

(VERHÄLTNISPRÄVENTION lt. ArbSchG)

Arbeit und Erholung gemeinsam so organisieren,
dass förderliche Wirkungen für Gesundheit und
Sicherheit von Beschäftigten überwiegen!

Verhältnispräventiv

- Quantitative, kognitive und emotionale Anforderungen begrenzen
 - realistische Aufgabenmengen
 - Ablauforganisation in den Blick nehmen
- Erholungskultur stärken
 - Erholung: Regeln erarbeiten, kommunizieren, Verhalten wertschätzen
 - Soziales Miteinander fördern (Pausennormen, -rituale)

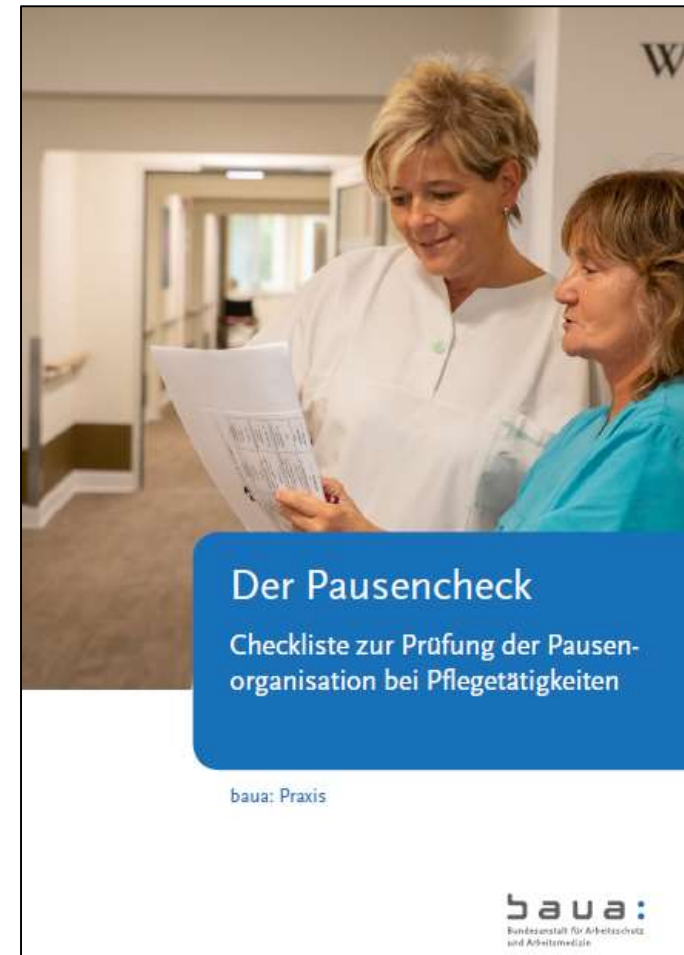
Materialien



Materialien



Materialien



Kontakt Daten

Dr. Johannes Wendsche

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Gruppe 3.3 "Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen
Dienstleistungen"

Fabricestrasse 8

D-01099 Dresden

Tel: 0351/5639 5440

Wendsche.Johannes@baua.bund.de

www.baua.de/projekt-erholung