

iga.Report³⁴



Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Rezepte für moderne Arbeitswelten?

.....

Hiltraut Paridon und Nicole Lazar
unter Mitarbeit von Elisa Haase und Carsten Sander

Die Initiative Gesundheit und Arbeit

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) arbeiten gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung zusammen, um arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Gemeinsam werden Präventionsansätze für die Arbeitswelt weiterentwickelt und vorhandene Methoden oder Erkenntnisse für die Praxis nutzbar gemacht.

iga ist eine Kooperation von BKK Dachverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

www.iga-info.de

iga.Report 34

Regeneration, Erholung, Pausengestaltung –
alte Rezepte für moderne Arbeitswelten?

.....

Hiltraut Paridon und Nicole Lazar

unter Mitarbeit von Elisa Haase und Carsten Sander

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
1.1	Pausengestaltung	7
1.2	Pausen und neue Medien	9
1.3	Pausen und neue Arbeitsformen	10
2	Untersuchung zum Thema Pausen und moderne Arbeitswelten	12
2.1	Explorative Interviews	12
2.1.1	Wissen zu Arbeitspausen	13
2.1.2	Pausensystem im Betrieb	13
2.1.3	Smartphonegebrauch in den Pausen	14
2.1.4	Smartphonegebrauch während der Arbeitszeit	14
2.1.5	Verbesserung der Pausengestaltung	14
2.1.6	Fazit	15
2.2	Onlineumfrage	15
2.2.1	Inhalte der Umfrage	15
2.2.2	Teilnehmende	15
2.2.3	Auswertung	16
2.2.4	Pausenwünsche, aktuelle Pausensituation und Erholung	16
2.2.5	Vorgaben durch den Arbeitgeber	24
2.2.6	Nutzung und Wirkung elektronischer Medien	24
2.2.7	Weitere Aspekte	31
2.2.8	Forced-Choice-Items	32
2.2.9	Zusammenfassung der Ergebnisse	37

3	Präventionsempfehlungen	41
4	Fazit und Forschungsdesiderata	50
5	Literatur	53
6	Abbildungsverzeichnis	57
7	Tabellenverzeichnis	58

1 Einleitung

Pausen sind eine wichtige Regenerationsquelle im Arbeitsalltag. Sie helfen, die Leistungsfähigkeit wiederherzustellen bzw. zu erhalten und dienen auch der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. In letzter Zeit gibt es jedoch einige Hinweise darauf, dass Beschäftigte Pausen ausfallen lassen (BAuA, 2015, 2016) oder in Pausen Tätigkeiten nachgehen, die möglicherweise nicht erholsam sind, z. B. pausenlos in sozialen Netzwerken „unterwegs“ zu sein (van Eimeren, 2013). Wie steht es nun um die Arbeitspausen in Deutschland? Womit verbringen Beschäftigte ihre Pausen? Erholen sie sich dabei oder verhindern die Aktivitäten eher eine angemessene Erholung? Diesen Fragen geht die vorliegende Untersuchung nach. Im Fokus standen dabei zum einen Personen, die im Homeoffice arbeiten oder dienstlich häufig unterwegs sind. Bei diesen Personen stellt das Thema Pausen höhere Anforderungen an das Selbstmanagement. In einem Betrieb ist es eher wahrscheinlich, dass Personen z. B. eine Mittagspause machen, weil alle Pause machen. Bei Alleinarbeit im Homeoffice oder auf Reisen müssen die Betroffenen selbst daran denken, Pause zu machen. Zum anderen interessierte besonders die Nutzung elektronischer Medien in der Pause. Wie viele Beschäftigte nutzen Smartphone und Co während der Pause und wie wirkt sich dies – zumindest subjektiv – aus? Auch interessierte die Frage, ob bzw. welche Unterschiede es zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten hinsichtlich der Nutzung und der erlebten Wirkung gibt.

Unter Pausen versteht man „Arbeitsunterbrechungen verschiedener Länge, die zwischen zwei in einer Arbeitsschicht vorkommenden Tätigkeitszeiten auftreten und der Erholung des Arbeiters dienen“ (Graf, Rutenfranz & Ulich, 1970, S. 250). Arbeitspausen werden als organisierte Erholungszeiten während einer Arbeitsschicht definiert. Diese Pausen werden in Mikropausen (< 1 Minute), Minipausen (1–5 Minuten), Kurzpausen (5–10 Minuten) und längere Pausen (> 10 Minuten) eingeteilt (Wendsche, 2015).

Pausen haben verschiedene Funktionen. Neben der Erholung helfen sie dabei, die Konzentrationsfähigkeit zu verbessern. Besonders durch Mikropausen können die Problemlöseleistung (Sio & Ormerod, 2009) und Lernleistung (Donovan & Radosevich, 1999) gefördert werden. Diese Art der Pause wird nachweislich als energetisierend wahrgenommen (Fritz, Ellis, Demsky, Lin & Guros, 2013). Pausen steigern allgemein die Arbeitsleistung, das subjektive Wohlbefinden und die

physiologische Leistungsfähigkeit, auch nach der Arbeit (Wendsche, 2014). So können erlebte Beanspruchung und körperliche Beschwerden durch Pausen im Laufe des Arbeitstages verringert werden (Gündel, Glaser & Angerer, 2014). Pausen steigern auch die Arbeitsmotivation und den Wert der eigenen Tätigkeit. Sie dienen zudem dem Tätigkeitsausgleich und der Förderung sozialer Interaktion (Allmer, 1996; Oppolzer, 2006; Wegge, Wendsche, Kleinbeck & Przygodda, 2012). Auch das Unfallrisiko kann durch Pausen reduziert werden (Tucker, 2003), ebenso wie psychische Fehlbeanspruchung und Mitarbeiterfluktuation. Langfristige positive Effekte guter Pausen sind geringere körperliche Beeinträchtigungen wie Muskel-Skelett-Beschwerden und geringere Erschöpfungerscheinungen (Wendsche, 2014).

1.1 Pausengestaltung

Wann und wie lang sollten Pausen gemacht werden, damit sie sich positiv auswirken können und wie sollten sie gestaltet sein? Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass eine Mindestpausenzeit von 30 Minuten bei 6–9 Stunden Arbeitszeit und 45 Minuten bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit gewährleistet sein muss. Es ist möglich, diese Gesamtpausenzeit in 15-minütige Pausen einzuteilen. Zusätzlich sind regelmäßige Arbeitsunterbrechungen je nach Arbeitstätigkeit gesetzlich vorgeschrieben (z. B. bei Bildschirmarbeit). Eine Mittagspause von etwa 20–60 Minuten wird oft in der Mitte einer Schicht angeordnet. Doch nicht nur die Länge der Pause allein ist entscheidend, sondern auch die zeitliche Anordnung der Pause im Arbeitstag. Studien zufolge sind physische und psychische Fehlbeanspruchungen geringer, wenn die Mittagspause um zwei Kurzpausen im Arbeitsverlauf ergänzt wird (Wendsche, 2015). Bei kognitiven Arbeiten sind zweistündlich 10–15 Minuten sinnvoll. Bei repetitiven Arbeiten sollte alle 30 Minuten zusätzlich eine Mikropause eingelegt werden. Anzahl und Länge der Pausen sollten bei zunehmender Länge der Arbeitszeit oder Komplexität von Teiltätigkeiten erhöht werden (Wegge et al., 2012, Wendsche & Wegge, 2014). Jedoch benötigt nicht jede Person zur gleichen Zeit eine Pause (Fritz et al., 2013), was für selbstbestimmte Pausen spricht (vgl. auch Eder & Wendsche, 2014; Trougakos, Hideg, Cheng & Beal, 2014). Selbstbestimmte Pausen unterstützen auch das Erleben von Autonomie bei den Beschäftigten.

Sie ermöglichen beispielsweise auch, eine Arbeit zu Ende zu führen, sodass man nicht nach der Pause zuerst wieder in die Aufgabe zurückfinden muss. Selbstbestimmte Pausen können in einem bestimmten Zeitfenster liegen, damit die Pause nicht zu spät genommen wird.

Um sich in der Pause wirklich erholen zu können, ist es vor allem wichtig, sich mental von der Arbeitsaufgabe zu distanzieren. Die Pausenaktivitäten sollten im Gegensatz zur Arbeitstätigkeit stehen. Aktive Pausen, d. h. Bewegungspausen, sind bei sitzenden Tätigkeiten zu empfehlen und passive Pausen bei körperlicher Belastung (wenn die physische Belastung jedoch durch das Sitzen entstanden ist, sollte sich nicht wieder hingeworfen werden). Dadurch wird für Abwechslung in den Haltungen gesorgt. Bei Bildschirmarbeitsplätzen ist es auch von Bedeutung, in der Pause eine andere Sehaufgabe

zu realisieren (z. B. in die Ferne schauen) und die Körperhaltung zu verändern bzw. sich zu bewegen (Eder & Wendsche, 2014). Egal ob bei sitzender oder stehender Tätigkeit, kurze Lockerungsübungen für z. B. die Schultern, die Lendenwirbelsäule oder Waden können Muskelverspannungen entgegenwirken, Anspannungen abbauen und so einseitige Belastungen verhindern.

Pausen sind effektiver, wenn neben der reinen Nahrungsaufnahme noch einer zusätzlichen Aktivität nachgegangen wird, wie spazieren zu gehen oder sich mit Kolleginnen und Kollegen zu unterhalten oder auch kurz zu schlafen. In der Pause sollte man sich nicht mit Arbeitsinhalten beschäftigen, denn das kann zu einer negativen Stimmung nach der Pause führen (Fritz et al., 2013). In Tabelle 1 sind vorteilhafte und ungünstige Pausenaktivitäten aufgelistet.

Tabelle 1: Erholsame und wenig erholsame Pausenaktivitäten (nach Ederer & Wendsche, 2014; Fritz et al., 2013; Fritz, Lam & Spreitzer, 2011; Lim & Chen, 2012)

Erholsame Pausengestaltung	Zu vermeidende Pausengestaltung
Nahrungsaufnahme: Energieversorgung des Körpers und speziell des Gehirns	sich weiter mit Arbeitsinhalten beschäftigen, z. B. per E-Mail oder in Unterhaltungen mit den Kolleginnen und Kollegen
Spaziergang: aktiviert den Körper und verbessert den Blutfluss im Gehirn	lesen privater E-Mails, Nachrichten
Tagträumen, zeichnen: verbessert die Kreativität	Romane oder Zeitschriften lesen, wenn im Beruf bereits viel gelesen wird
Powernapping (Nickerchen): 10 Minuten schlafen verbessert kognitive Fähigkeiten und verringert Müdigkeit	sitzen bei einer sitzenden Tätigkeit, weiter stehen bei einer Stehtätigkeit
leichte sportliche Übungen: fördern Konzentrationsfähigkeit, geben Energie	private Wege erledigen bzw. Hausarbeit
Unterhaltung mit Kollegen (wenn sie freiwillig aufgenommen wird)	
Augenentspannung: mind. 20 Sekunden alle 20 Minuten in die Ferne schauen	
im Internet surfen (ausgenommen E-Mails bearbeiten oder senden)	
Entspannungsübungen	

1.2 Pausen und neue Medien

Die Verwendung des Internets auf dem Computer, Tablet oder Smartphone ist zu einem festen Bestandteil im Arbeitsablauf vieler Unternehmen geworden. 92 Prozent aller Unternehmen nutzten im Jahr 2015 Computer. Dabei hatten 89 Prozent der Unternehmen einen Internetzugang (Statistisches Bundesamt, 2015b). 2015 besaßen die privaten Haushalte Deutschlands zu 93,5 Prozent ein Mobiltelefon (Handy oder Smartphone), davon hatten 43,9 Prozent einen mobilen Internetanschluss (Statistisches Bundesamt, 2015a).

Die Verbreitung elektronischer Geräte und speziell die Beliebtheit von Smartphones führte auch zu Veränderungen der Pausengestaltung in den Unternehmen (Rhee & Kim, 2016). Auch während der Arbeitszeit wird sich vermehrt zu privaten Zwecken im Internet bewegt. Die freiwillige Nutzung des Firmeninternetzugangs für private/persönliche Zwecke während der Arbeitszeit wird als Cyberloafing bezeichnet (Lim, Teo & Loo, 2002). Der Begriff Cyberloafing ließe sich auch mit Onlinefaulenzen oder Internetfaulenzen übersetzen. Dieses Verhalten sehen die meisten Unternehmen nicht gern, da Konzentrationsverlust, sinkende Arbeitsleistung usw. befürchtet werden. Folgen sind häufig Verbote und Restriktionen. Doch warum nutzen so viele Beschäftigte das Internet bei der Arbeit für private Zwecke? Gründe für die Internetnutzung können Monotonie oder Langweile sein, ebenso wie eine Reaktion auf frustrierende Ereignisse bei der Arbeit (Kim, 2014). Weitere organisationale Ursachen sind die Wahrnehmung von Ungerechtigkeit und Rollenkonflikten (Jiang & Tsohou, 2015).

Der häufigste Grund für Cyberloafing ist jedoch der Wunsch nach einer kurzen mentalen Pause, welche das Surfen im Internet durch eine geringe kognitive Beanspruchung ermöglicht (Jiang & Tsohou, 2015). Die Nutzung des Internets oder des eigenen Smartphones am Arbeitsplatz bietet zudem eine Möglichkeit, Privates im Laufe des Arbeitstages zu erledigen, indem z. B. Arzttermine organisiert oder Rechnungen gezahlt werden. Dadurch kann die Freizeit entlastet werden. Gleichzeitig dringt durch die ständige Erreichbarkeit die Arbeitswelt auch in den privaten Bereich (Hassler, Rau, Hupfeld & Paridon, 2016). Der einfache Zugang zu den Geräten erleichtert die Nutzung zusätzlich (D'Abate, 2005). Allerdings gibt es Unterschiede zwischen denjenigen Personen, die mit dem Internet aufgewachsen sind, und älteren Beschäftigten. Beschäftigte, die nicht mit dem Internet aufgewachsen sind, bewerten Onlinepausen negativ und sehen sie im Gegensatz

zu ihrer Arbeitsmoral stehend (Kim, 2014). Je routinierter Personen mit dem Internet umgehen, desto mehr nimmt Cyberloafing zu (Vitak, Crouse & LaRose, 2011). Die Nutzung des Internets und sozialer Medien zeigt sich verstärkt bei alleinstehenden Männern und steigt mit dem Bildungsgrad bzw. dem Status in einem Unternehmen an (Garrett & Danziger, 2008). Cyberloafing ist auch eine Frage der Selbstregulation, privater Anforderungen und Gewohnheiten der jeweiligen Person (Jiang & Tsohou, 2015).

Männer betreiben häufiger und länger Cyberloafing als Frauen. 97 Prozent der Männer und 85 Prozent der Frauen halten Cyberloafing für legitim. Dabei wird das Internet vorrangig dazu genutzt, private E-Mails zu überprüfen und zu senden sowie verschiedene nicht arbeitsbezogene Webseiten zu besuchen (Lim & Chen, 2012). Männer glauben im Vergleich zu Frauen eher, dass Cyberloafing einen positiven Einfluss auf ihre Arbeitsleistung hat (Fritz et al., 2013).

In der Tat können moderne Medien eine vorübergehende Erholung sowie eine willkommene Ablenkung bieten (Chen & Lim, 2011; Rhee & Kim, 2016). Wenn für einen begrenzten Zeitraum von ca. 15 Minuten im Internet gesurft wird, kann das einen positiven Einfluss auf die kreative Leistung von Personen haben. Dies gilt vor allem nachmittags, wenn die Beschäftigten ggf. bereits ermüdet sind (Kuem & Siponen, 2014). Besonders bei Personen unter 30 Jahren, die mit dem Internet aufgewachsen sind, kann das nicht arbeitsbezogene Surfen im Internet die Konzentrationsfähigkeit wieder herstellen (Coker, 2013). Dabei ist zu beachten, dass der kognitive Bearbeitungsaufwand der aufgenommenen Informationen gering gehalten wird. Somit wäre beispielsweise die Nutzung sozialer Netzwerke oder das Surfen entspannender als Einkäufe im Internet zu tätigen (Kuem & Siponen, 2014). Cyberloafing kann die Arbeit interessanter machen, bei der Lösung von Problemen helfen und die Arbeitsleistung verbessern (Lim & Chen, 2012). Der Internetgebrauch bietet auch eine Möglichkeit, Neues zu erfahren bzw. zu lernen (Rhee & Kim, 2016). So kann sich Cyberloafing durchaus positiv auf die Erholung von Beschäftigten auswirken, wenn sie emotional oder physisch erschöpft sind, was als Vorteil für das Unternehmen gesehen werden kann (van Doorn, 2011). Lim und Chen (2012) weisen darauf hin, dass die Bearbeitung privater E-Mails zu einer negativen Verstimmung führen kann und lediglich das planlose Surfen im Internet die Stimmung positiv beeinflusst. Festgehalten werden kann, dass Cyberloafing nicht unbedingt negative Effekte hat, sondern zur Erholung und Aktivierung der Beschäftigten beitragen kann.

Die Verwendung elektronischer Geräte in den Pausen kann sich ebenfalls positiv auswirken. Eine Studie mit 72 Beschäftigten ergab, dass die Personen, die Kurzpausen mit ihrem Smartphone machten, am Ende des Tages glücklicher waren bzw. ein höheres Wohlbefinden aufwiesen. Die Untersuchung zeigte auch, dass die Personen während eines 8-stündigen Arbeitstages durchschnittlich 22 Minuten ihr Smartphone zum Spielen oder Chatten nutzten (Kim & Niu, 2014). Andererseits zeigte sich in einer anderen Untersuchung, in der Smartphonepausen mit sogenannten konventionellen Pausen (z. B. sich mit Kollegen unterhalten oder spazieren gehen) verglichen wurden, dass beide Pausenarten zwar mit Vitalität und positiven Gefühlen einhergingen, aber nur die konventionellen Pausen mit einer geringeren emotionalen Erschöpfung verbunden waren (Rhee & Kim, 2016). Auch die reine Handyverfügbarkeit (lautlos in naher Reichweite) wurde bereits untersucht. Es zeigte sich eine Verschlechterung der Leistung – allerdings nur bei kognitiv anspruchsvollen Aufgaben (Thornton, Faires, Robbins & Rollins, 2015). In einer Untersuchung mit Studierenden zeigte sich, dass die Handynutzung mit schlechteren akademischen Leistungen einherging (Lepp, Barkley & Karpinski, 2014). Der Grund hierfür könnte sein, dass die Studierenden durch den hohen Gebrauch von Mobilfunkgeräten weniger an Vorlesungen teilnehmen und Hausarbeiten bzw. allgemein das Studieren vernachlässigen. Es ist aber auch umgekehrt möglich, dass weniger leistungsstarke Studierende sich häufiger ihrem Handy zuwenden bzw. sich davon ablenken lassen. Eine intensive Smartphonennutzung kann sich negativ auf die körperliche Gesundheit auswirken. Bereits bei einer Handynutzung ab 20 Minuten Dauer kann es zu einer erhöhten Aktivität der Nacken- und Schultermuskeln kommen (Park, Kang & Jeon, 2013). Dies wiederum kann langfristig zu Verspannungen führen. Eine kleine Schriftgröße auf dem Touchscreen und die damit verbundene kurze Sehdistanz können zu erhöhten Anforderungen an die Augen führen (vgl. Bababekova, Rosenfield, Hue & Huang, 2011).

Insgesamt zeigen sich positive und negative Aspekte hinsichtlich der privaten Nutzung moderner Medien am Arbeitsplatz. Damit die Nutzung des Internets einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung haben kann, sollten einige Faktoren beachtet werden, z. B. Dauer und Inhalte. Von einem grundsätzlichen Nutzungsverbot sollte zumindest bei denjenigen, die neue Medien auch für ihre Arbeitstätigkeit nutzen, weitestgehend abgesehen werden. Sinnvoll wäre es, Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem verantwortungsbewussten (Pausen-)

Verhalten in Bezug auf die Verwendung moderner Medien anzuleiten. Hierzu gehören entsprechende Informationen, wie sich die Nutzung auswirken kann. Darüber hinaus lässt sich eine maximale Zeit vorgeben, die privat online verbracht werden darf. Eine Unterstützung dafür können Browsererweiterungen sein, die ein tägliches Limit für die Nutzung von sozialen Netzwerken oder Plattformen wie Youtube setzen. Entsprechende Tools sind online verfügbar (z. B. bei Google-Chrome als Chrome-Nanny und bei Firefox als Leech-Block). Unter den beschriebenen Bedingungen lässt sich das Internet als eine Ressource für Erholung und Abwechslung nutzen (Oravec, 2005). Grundsätzlich ist es wichtig, Regeln für den Umgang mit privaten Medien zu besprechen.

Hinsichtlich des Themas Pausen bleibt festzuhalten, dass die mentale Distanzierung, also das Abschalten von Arbeitsinhalten in der Pause, die wichtigste Voraussetzung für Erholung ist. Wenn es möglich ist, während der Pause mental abzuschalten, steigen Vitalität und positive Gefühle unabhängig von der Art der Pause (Rhee & Kim, 2016).

1.3 Pausen und neue Arbeitsformen

Die Anforderungen an die Selbstorganisation der Beschäftigten bei räumlich und zeitlich flexibler Arbeit sind hoch (IG Metall, 2016). Werden als Vorteile zumeist aufseiten der Beschäftigten die bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, ein störungsfreieres Arbeiten wie eine Zeiterparnis durch wegfallende Anfahrtswege zum Arbeitsort angestrebt, gibt es auch Nachteile, die durch dieses enge Nebeneinander von Arbeits- und Privatleben entstehen. Wer es nicht schafft, klare Strukturen und Abläufe zu planen und die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatzeiten festzulegen, gerät in Gefahr, Arbeitszeiten auszudehnen, ständig verfügbar zu sein und die eigenen Erholungsphasen nicht zu beachten.

Gerade im Homeoffice stellt sich häufig die Frage, ob eine Arbeitspause, die die Beschäftigten dazu nutzen, Kinder von der Schule abzuholen, Telefonate mit Handwerkern zu führen oder Wäsche aufzuhängen, tatsächlich einen gleichwertigen Erholungswert hat wie der Spaziergang in der Mittagspause und das private Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen in der Kantine. Die zeitliche Flexibilität im Homeoffice kann auch zu rechtlichen Konflikten führen. Wenn Beschäftigte zum Beispiel abends, nachdem die Kinder im Bett sind, noch

arbeiten, am nächsten Morgen aber wieder früh im Büro sind, halten sie ggf. ihre Ruhezeiten von 11 Stunden nicht ein (IG Metall, 2015).

Weitere Bedingungen können die praktische Umsetzung und Einhaltung von Pausen erschweren. Beschäftigte, die häufig zu Kunden unterwegs sind bzw. bei diesen zum Einsatz kommen, haben auch nicht immer einen Pausenraum zur Verfügung. Restaurants, Raststätten oder der Pkw sind dann häufig ihr Ersatz. Bei Reisetätigkeiten kommt noch ein gewisser Unsicherheitsfaktor hinzu, der durch mögliche Staus, Zugausfälle etc. bedingt wird. Mobil Beschäftigte können sich auch nicht am Verhalten ihrer Kolleginnen und Kollegen orientieren. Wenn in Unternehmen feste Zeiten vorgegeben sind oder die meisten zwischen 11.30 Uhr und 13.30 Uhr in die Mittagspause gehen, wird man unweigerlich daran erinnert, auch selber eine Pause zu nehmen. Ferner fehlt häufig die Kontrollmöglichkeit durch die Vorgesetzten, die aktiv darauf einwirken können, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Pause auch tatsächlich nehmen. Gefordert ist daher eine hohe Selbstmanagementkompetenz (Hupfeld, Brodersen & Herdegen, 2013).

Arbeitsbezogenes bzw. berufliches Selbstmanagement bezieht sich laut Definition „auf das Setzen arbeits- und berufsbezogener Ziele sowie den Einsatz von Handlungsmitteln zur Verfolgung dieser Ziele, einschließlich der Beobachtung und Bewertung von Zielfortschritten. Ein erfolgreiches Selbstmanagement umfasst die zyklische Anpassung von Zielsetzungen und -handeln an sich ändernde personenimmanente sowie externe Möglichkeiten der Restriktion“ (Wiese, 2015, S. 153f.). Diese Kompetenz ist dann insbesondere gefordert, wenn die Arbeitsbedingungen wie häufig bei mobiler Arbeit hohe Entscheidungs- und Handlungsspielräume beinhalten. Aspekte, die für die praktische Umsetzung des Selbstmanagements Bedeutung haben, sind die klare Zieldefinition, die Überwindung innerer Handlungsbarrieren, die Anwendung effektiver Handlungsstrategien, Feedback, Selbstbeobachtung, eigene Werte- und Motivsysteme, aber auch ein gutes Zeitmanagement.

Zeitmanagement befasst sich dabei mit einem strukturierten, zielgerichteten Handeln, das u. a. die Einschätzung der Aufgabendauer, ihre Priorisierung, die Tagesplanung unter Berücksichtigung des eigenen Biorhythmus sowie die aktive Einplanung von Erholungs- und Regenerationsphasen beinhaltet. Zudem ist auch die bewusste Abgrenzung, das Nein-sagen-Können, Teil der Zeit- und Selbstmanagementkompe-

tenz. Ungünstiges Selbst- und Zeitmanagement kann vor dem Hintergrund der indirekten Steuerung zu einem Anstieg der Gesundheitsgefahr führen.

Indirekte Steuerung meint dabei, dass Unternehmen ihren Beschäftigten die Verantwortung zur Zielerreichung übertragen. Die Beschäftigten besitzen dann wie Selbstständige hohe Entscheidungs- und Handlungsspielräume, aber übernehmen auch die Verantwortung, dass die Ziele erreicht werden, egal wie. Dies verspricht im Allgemeinen eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit. Beschäftigte denken und handeln dabei sehr unternehmerisch und ergebnisorientiert. Ihr eigenes Interesse an der erfolgreichen Zielerreichung ist hoch (Krause, Dorsemagen & Peters, 2010). Die eigene Gesundheit wird hingegen aus Hoffnung auf Erfolg vernachlässigt. Das könnte beispielsweise dazu führen, dass Personen bewusst auf Pausen verzichten, um ein Projekt termingerecht abschließen zu können.

Diese sogenannte interessierte Selbstgefährdung führt u. a. dazu, dass Personen zusätzlich zu den üblichen Arbeitszeiten in ihrer Freizeit, am Feierabend, Wochenende oder Urlaub arbeiten, dass sie trotz Krankheit arbeiten oder auch Medikamente, Alkohol oder Nikotin konsumieren, um nach der Arbeit abschalten zu können (Baeriswyl, Berset & Krause, 2014: Kurz-Index zur Selbstgefährdung). Auch die Leistungssteigerung durch sogenanntes Neuroenhancement kann dazugehören (Cosmar & Jahn, 2016). Die emotionalen Folgen können dabei sowohl in eine persönlich positive wie auch negative Richtung gehen. Entweder ist man zufrieden, vielleicht sogar begeistert von der eigenen Leistungsbereitschaft und -fähigkeit oder eher niedergeschlagen, weil man trotz besseren Wissens seine Gesundheit vernachlässigt (Peters, 2012). Die negativen psychischen Folgen können dabei von Schulterleiden, innerer Zerrissenheit bis hin zur Vereinsamung (weil die Person nicht offen über die Situation spricht) oder auch das ständige Gefühl, nicht genug getan zu haben, gehen (Krause, Dorsemagen, Stadlinger, & Baeriswyl, 2012). Wenn Beschäftigte daher mobil arbeiten, stellt die interessierte Selbstgefährdung ein besonderes Risiko dar. Trotz besseren Wissens werden die Arbeitszeiten ausgedehnt, Pausen nicht genommen etc. Für Arbeitgeber wiederum ist dies schwer zu kontrollieren. Möglicherweise begrüßen sie sogar diesen besonderen Einsatz ihrer Beschäftigten, da der kurzzeitige Erfolg intern positiver bewertet wird und ihnen die daraus möglichen Konsequenzen für die Gesundheit nicht bewusst sind.

Interessierte Selbstgefährdung

„Unter interessierter Selbstgefährdung versteht man eine Selbstgefährdung aus Interesse am geschäftlichen Erfolg bzw. an einer Vermeidung von Misserfolg. Derjenige,

der seine Gesundheit gefährdet, versucht in diesen Fällen, das gefährdende Verhalten im Zweifel zu verteidigen gegen gut gemeinte Interventionen von anderen“ (Peters, 2012).

2 Untersuchung zum Thema Pausen und moderne Arbeitswelten

Bisherige Untersuchungen zum Thema Pause beziehen sich vor allem auf reguläre Arbeitszeiten an festen Arbeitsorten. Aufgrund technischer Veränderungen ist es heute möglich, zu jeder Zeit und überall zu arbeiten. Zur Frage, wie Personen, die im Homeoffice oder unterwegs arbeiten, ihre Pausen gestalten, ist bisher wenig bekannt. Hinsichtlich der Verwendung technischer Medien bezog sich die Forschung zur Internetnutzung am Arbeitsplatz vorrangig auf den Gebrauch von Computern. Smartphones und Tablets als neuere Geräte und die Auswirkungen ihrer Nutzung wurden dabei eher nicht betrachtet. Das aktuelle iga-Projekt sollte diesen Fragestellungen nachgehen. Hierbei standen auch jüngere Beschäftigte im Fokus, da sie vermutlich besonders häufig Smartphone und Co in den Pausen nutzen. Um sich dem Themengebiet zu nähern, wurden zunächst explorative Interviews geführt. Auf Grundlage der Ergebnisse wurde eine Onlineumfrage erstellt (siehe Kapitel 2.2).

2.1 Explorative Interviews

.....

Um sich dem beschriebenen Themenkomplex zu nähern, wurde ein Leitfaden für ein halbstandardisiertes Interview entwickelt. Dieser besteht aus vier Teilen. Zunächst wird das *Wissen über Pausen* erfragt (z. B.: Wozu gibt es eigentlich Arbeitspausen?). Daraufhin werden die bestehenden *Pausensysteme, -regelungen und -gestaltungen* in dem jeweiligen Betrieb sowie die Zufriedenheit der befragten Personen mit diesen Bestimmungen behandelt (z. B.: Können Sie selbst entscheiden, wann Sie die Pausen nehmen?). Bezüglich der

Pausengestaltung wird der Fokus besonders auf die Nutzung elektronischer Medien gelegt (z. B.: Nutzen Sie oder Ihre Kolleginnen und Kollegen Smartphones/Tablets/weitere elektronische Medien in der Pause?). Parallel dazu wird nach dem *Erholungswert* durch die Mediennutzung in der Pause und möglichen Konsequenzen der Nutzung auf Gesundheit, Leistung und soziale Beziehungen gefragt (z. B.: Warum bedeutet die Benutzung dieser Geräte für Sie eine/keine Entspannung/Erholung?). Des Weiteren werden Informationen zu bereits existierenden und gewünschten *Empfehlungen von Arbeitgebern zur Pausengestaltung* und möglichen Verboten erfragt (z. B.: Wird irgendwie versucht, bestimmte Pausenaktivitäten zu fördern oder zu unterbinden?). Schlussendlich werden die Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmer darum gebeten, allgemeine *Wünsche zur Pausengestaltung* zu äußern (z. B.: Wünschen Sie sich bei der Pausengestaltung [mehr] Unterstützung von Ihrem Arbeitgeber?).

Es wurden zwölf Personen interviewt, davon waren sechs männlich und sechs weiblich. Drei Befragte arbeiten im Homeoffice. Drei Personen hatten die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, müssen aber auch reisen. Zwei weitere reisen ohne die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Bei den anderen Befragten handelte es sich um zwei Auszubildende, eine Ausbilderin und einen Ausbilder in unterschiedlichen Handwerks- und Dienstleistungsberufen. In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der Interviews dargestellt.

2.1.1 Wissen zu Arbeitspausen

Als Funktion von Arbeitspausen wurden die Erholung von der Arbeit, die Verbesserung der Konzentrationsfähigkeit, um weiter gute Leistungen erbringen zu können, und die Nahrungsaufnahme genannt. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass eine unterschiedliche Lage und Dauer der Pausen sinnvoll sei. Dabei wurde auf individuelle Unterschiede innerhalb einer Gruppe hingewiesen (z. B. Tagesform, Gewohnheit, Erziehung, eventuell auch altersabhängig usw.). Die zeitliche Lage der Pausen im Arbeitstag sei zudem abhängig von der Arbeitsumgebung (z. B. Kälte) und von der Arbeitstätigkeit (z. B. Arbeit über Kopf bzw. starke körperliche Arbeit) oder aber von den Wünschen und Vorgaben der Kunden (z. B. ist im Ausland die Mittagspause häufig länger als 30 Minuten).

Die Befragten nutzten ihre Pausenzeit, um sozialen Interaktionen nachzugehen, z. B. mit Kolleginnen und Kollegen, der Familie oder Freunden (auch viel in Form von Telefonaten), und um Nahrung aufzunehmen. Besonders jüngere Angestellte beschäftigten sich mit ihrem Smartphone, wobei sie meist chatteten oder in sozialen Netzwerken agierten. Weitere häufig angegebene Tätigkeiten waren Zeitung lesen, Musik hören, rauchen und spazieren gehen oder sitzen. Es wurde deutlich, dass Personen in Stehberufen in ihrer Pause vorzugsweise saßen und sich Personen mit vorwiegend sitzender Tätigkeit in ihrer Pause lieber bewegen. Freiberufler oder Personen im Homeoffice nutzen die Pause z. T. für Haushaltsaktivitäten oder zum Einkaufen für die Familie, was als erholsame und positive Aktivität empfunden wurde. Die beste Erholung versprachen sich die Befragten von Aktivitäten, die anders waren als die Arbeitstätigkeit (sie sollten aber nicht zu lang und damit zeitlich sinnvoll in den Arbeitsalltag integrierbar sein) und somit eine Abwechslung bieten können. Unter den befragten Personen verbrachten vier ihre Pause außerhalb des Betriebs, um spazieren zu gehen bzw. sich im Freien aufzuhalten oder zu einer betriebsfremden Kantine zu gehen. Trotz unterschiedlicher Präferenzen bei der Pausengestaltung wurden die Pausen als insgesamt entspannend betrachtet.

Darüber hinaus wurde Bewegung (z. B. spazieren gehen, Rückenübungen) und eine gute Ernährung in der Pause als gesund beurteilt. Kritisch betrachtet wurde das Lesen, da das zusätzliche Aufnehmen von Informationen anstrengend sein könnte. Zusätzlich wurde Nikotinkonsum als gesundheitsschädlich eingestuft. Die beste Erholung wurde generell bei einem Spaziergang (Verlassen des Arbeitsplatzes), der Nahrungsaufnahme und dem Handygebrauch vermutet.

2.1.2 Pausensystem im Betrieb

Die Lage der Arbeitszeiten war in den verschiedenen Unternehmen sehr unterschiedlich. Die meisten Betriebe hatten fest eingeplante Frühstückspausen von ca. 15–30 Minuten und Mittagspausen von meist 30–60 Minuten, was von den Befragten als ausreichend lang empfunden wurde. Je nach Arbeitszeit wurde mehr oder weniger Pausenzeit gegeben (in Anlehnung an gesetzliche Regelungen). Pflichtpausen gab es in den Betrieben, wenn die Pausen stark von den Arbeitsabläufen (Produktion und Kundenzulauf) bestimmt wurden. Hierfür waren in der Regel bestimmte Zeiträume vorgegeben und nicht feste Zeitpunkte. Individuelle Verschiebungen waren in diesem Zeitraum nur begrenzt möglich. Denn die Pausen mussten, besonders in der Dienstleistungsbranche, mit den Kolleginnen und Kollegen abgesprochen werden. Die Befragten im Homeoffice konnten die Pausen vollkommen selbstständig einteilen. Hierfür wurde es als wichtig erachtet, zum Selbstmanagement fähig zu sein und die eigenen Bedürfnisse zu erkennen, um auf der einen Seite Pausen auch tatsächlich zu machen, aber auf der anderen Seite die Pausen auch nicht zu sehr auszuweiten. Ein gewisses Verantwortungsgefühl seiner Arbeitsaufgabe gegenüber ist hierbei förderlich, damit die Arbeit gut bewältigt werden kann. Hilfreich ist es auch, wenn die Arbeit Spaß macht.

Kurzpausen am Arbeitsplatz zum Rauchen, Essen oder Trinken waren gerade in Unternehmen mit direktem Kundenkontakt nicht immer möglich bzw. wurden dort kritisch gesehen. Je nach Präferenz der Angestellten wurde auch der Wunsch nach mehreren kleinen Pausen anstelle von einer bis zwei größeren Pausen (30 Minuten) geäußert.

Insgesamt waren die Befragten zufrieden mit den bestehenden Pausenregelungen. Die Pausen wurden als wichtig betrachtet. Ab und zu kam es vor, dass an kurzen Arbeitstagen die Pause ausgelassen wurde, um früher Feierabend zu machen (z. B. sonntags zu Hause frühstücken nach einer Nachtschicht). Ansonsten wurde nur auf eine Pause verzichtet, wenn es zu viel Arbeit gab, festgelegte Deadlines eingehalten werden mussten oder die Reisetätigkeiten mit möglichen unerwarteten Verzögerungen eine Pause nicht zuließ. Dies galt nicht für die Auszubildenden. Ganz und gar vergessen wurden die Pausen durchschnittlich einmal in der Woche bis einmal im Monat.

2.1.3 Smartphonegebrauch in den Pausen

Die Smartphones wurden vorrangig von den jüngeren Befragten verwendet, um zu chatten (z. B. WhatsApp), in sozialen Netzwerken aktiv zu sein (mit Freunden in Kontakt bleiben/verabreden) und private E-Mails zu schreiben. Die Nutzung der Geräte wurde als entspannend empfunden. Die Personen, die kaum bis keine elektronischen Medien verwendeten, hielten die Benutzung nicht für entspannend. Gründe dafür seien z. B. die nicht ergonomische Körperhaltung und der Zwang, ständig erreichbar sein zu müssen. Zusätzlich benötige der Gebrauch Konzentration, welche in der Pause eigentlich regeneriert werden sollte.

Nach den Nachteilen bei der Beschäftigung mit dem Smartphone gefragt antworteten die Befragten, dass einen die betrachteten Inhalte möglicherweise aufregen. Dieses könnte durch negative Nachrichten aus der Welt (z. B. Politik) oder Diskussionen privater Probleme entstehen, wodurch die Leistungsfähigkeit bei der nachfolgenden Arbeit beeinträchtigt werden könnte. Weiter könne der Gebrauch ablenkend wirken und die Konzentration auf die eigentliche Arbeit verringern. Durch den vermehrten Smartphonegebrauch könnten sich die sozialen Interaktionen zwischen den Kolleginnen und Kollegen verringern, da zunehmend auch in der Gruppe jeder einzeln mit seinem Gerät interagiert. Die Wirkung von Smartphones auf die Gesundheit wurde als mittelmäßig bis eher schlecht beurteilt.

Als mögliche Vorteile wurden genannt, dass das Smartphone dabei helfen kann, mit Familie und Freunden in Kontakt zu sein und über das Weltgeschehen informiert zu bleiben. Positive soziale Kontakte würden dann zu einer verbesserten Stimmung führen. Weiter sei der Umgang mit dem Handy ruhiger als der Kundenkontakt und wurde somit als entspannend wahrgenommen. Gerade bei wenig abwechslungsreichen Tätigkeiten könnte die Beschäftigung mit Unterhaltungsmedien zudem hilfreich sein, um die kognitive Leistungsfähigkeit zu regenerieren. Die Befragten gaben an, dass ca. ein Drittel der Pausenzeit bedenkenlos mit dem Smartphone verbracht werden könnte.

2.1.4 Smartphonegebrauch während der Arbeitszeit

Die Mehrzahl der Befragten benutzte das Smartphone kurz während der Arbeitszeit, um auf Mails/Nachrichten zu antworten. Meist wurde dies mit anderen Unterbrechungen, wie einem Toilettengang, verbunden. Einige schauten nur nach

E-Mails, wenn sie etwas Bestimmtes erwarteten. Die Häufigkeit, mit der während der Arbeitszeit auf das Handy geschaut wurde, schwankte zwischen den Befragten stark, von mehrfach am Tag bis alle 2 Wochen einmal.

Die Nutzung wurde von den Befragten zum einen als Möglichkeit gesehen, sich voll auf ihre Arbeit konzentrieren zu können, wenn sich z. B. mit einem kurzen Telefonat private organisatorische Fragen lösen ließen. Zum anderen wurde aber auch gesehen, dass eventuell mehr Arbeit erledigt werden könne ohne den Gebrauch der Geräte während der Arbeitszeit. Die Befragten beurteilten die private Smartphone-nutzung für sich selbst als eher gut. Die persönliche Wichtigkeit der Nutzung variierte stark. Die Mehrheit der Befragten hielt 5–10 Minuten private Handynutzung während der Arbeit für unproblematisch.

Die Befragten vermuteten, dass der Arbeitgeber die Smartphone-nutzung auf der einen Seite als negativ beurteilen könnte, wenn sich die Beschäftigten dadurch nicht mehr richtig konzentrieren können und ihre Leistungsfähigkeit leidet. Auf der anderen Seite könnte sie auch als positiv beurteilt werden, wenn die Beschäftigten etwas erledigen konnten, ohne dass sie den Arbeitsplatz verlassen mussten, was in dem Falle mehr Zeit in Anspruch genommen hätte. In den meisten Unternehmen waren elektronische Geräte prinzipiell nicht verboten. Während der Arbeitszeit wurden sie allerdings nicht gern gesehen oder durften nur in Notfällen gebraucht werden. In der Regel war es bei privaten Belangen oder wichtigen Notfällen (z. B. Krankheit eines Angehörigen) aber kein Problem, das Handy auch während der Arbeitszeit zu verwenden.

2.1.5 Verbesserung der Pausengestaltung

In der Stichprobe gibt es keine Empfehlungen vonseiten der Arbeitgeber, wie Pausen erholsam genutzt werden können. Das Auferlegen jeglicher Regeln bezüglich der Pausengestaltung wurde von den Befragten abgelehnt und möglichen Empfehlungen zur Pausengestaltung durch den Arbeitgeber standen sie skeptisch gegenüber. Attraktive Alternativen und Möglichkeiten zur Pausengestaltung wären zwar interessant, sollten allerdings nicht zur Pflicht gemacht werden. Allgemein wünschten sich die Befragten eine gut gestaltete Pausenumgebung. Der Pausenraum sollte gut ausgestattet (z. B. Sofa) und eine gesunde Verpflegung möglich sein. Ideal wäre es zudem, wenn in der Umgebung eine schnell zu erreichende Grünfläche wäre.

Beschäftigte, die aufgrund ihrer Arbeitstätigkeit wenig soziale Kontakte hatten, wünschten sich mehr soziale Anbindung in ihren Pausen. Der Mehrheit der Befragten gelang es, aktuell eine für sie optimale Pause zu realisieren. Minimale Verbesserungswünsche seien aufgrund räumlicher Gegebenheiten und nicht veränderbarer Arbeitsabläufe schwer zu realisieren.

2.1.6 Fazit

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass die Befragten sehr gut einschätzen konnten, welche Pausenaktivitäten ihnen halfen, sich zu erholen. Erholungs- und Regenerationszyklen wurden insofern beachtet, dass bei sinkender Konzentrationsfähigkeit und bemerkter Erschöpfung (auch körperlich) Pausen gemacht wurden, insofern es der Arbeitsablauf überhaupt ermöglichte, selbstständig Pausen zu machen. Auffällig war, dass in den Pausen besonders Tätigkeiten aufgenommen wurden, die ein Pendant zur eigentlichen Arbeit darstellten. Vor allem Beschäftigte unter 30 Jahren nutzten elektronische Medien in der Pause intensiv. Sie erlebten dies als erholsam, da sie während der Nutzung nicht mehr an Arbeitsinhalte dachten und positive soziale Kontakte hatten. Dadurch verringerte sich jedoch auch die Interaktion zwischen den Kolleginnen und Kollegen zur Pausenzeit. Auch während der Arbeitszeit wurde von einem regelmäßigen, aber kurzen Gebrauch von Smartphones berichtet, z. B. um zu prüfen, ob neue Nachrichten eingegangen sind. Gerade Beschäftigte, die über 30 Jahre waren und nicht mit dem Internet aufgewachsen sind, sehen die Benutzung von Smartphones in der Pause eher als zusätzliche Belastung denn als Erholungsmöglichkeit.

Die tageszeitliche Pauseneinteilung war nur bei wenigen der abhängig Beschäftigten vollständig selbstbestimmt möglich. Der in diesen Fällen selbst gestaltete Arbeitsalltag bedarf der Fähigkeit zum Selbstmanagement und eines gewissen Verantwortungsgefühls gegenüber der Arbeitsaufgabe, damit die Arbeitstätigkeit bewältigt werden kann.

2.2 Onlineumfrage

.....

Die Ergebnisse der Interviews wurden genutzt, um einen Fragebogen zu entwickeln. Da die Nutzung neuer Medien im Vordergrund stand, wurden die Fragen in einer Onlineumfrage umgesetzt.

2.2.1 Inhalte der Umfrage

In der Umfrage wurden zunächst Fragen zu Wunschvorstellungen und der derzeitigen Pausensituation gestellt (Häufigkeit, Dauer, Ort, Aktivitäten). Daran anschließend wurde nach dem Ausmaß der Erholung gefragt sowie nach einem möglichen Pausenausfall und Gründen hierfür. Der Fragenblock zur aktuellen Pausensituation wurde mit Fragen nach der generellen Zufriedenheit mit den Pausen, der Bedeutsamkeit von Pausen sowie Wünschen zu Änderungen abgeschlossen. Es folgte ein Fragenblock zum Arbeitgeber, inwiefern er Regelungen vorgibt und die Beschäftigten unterstützt. Als weiteren größeren Block schlossen sich Fragen zur Nutzung von Smartphone und Co an. Hier ging es darum, inwiefern elektronische Medien in der Pause genutzt werden, welche Funktionen hierbei im Vordergrund stehen und wie sich die Nutzung auf Erholung, Sicherheit und Gesundheit auswirkt. Im letzten Block wurden sogenannte Forced-Choice-Items zum Themengebiet präsentiert, bei denen die Teilnehmenden aus zwei vorgegebenen Antwortmöglichkeiten diejenige auswählen mussten, die ihrer Einschätzung nach am ehesten zutrifft. Die Umfrage schloss mit ausgewählten Fragen nach soziodemografischen Daten ab.

2.2.2 Teilnehmende

Insgesamt nahmen 323 Personen an der Umfrage teil, von denen der Großteil in Unternehmen angestellt war (87,2 Prozent). Der Rest waren Arbeitgeber oder freiberuflich Tätige oder fiel unter die Kategorie Sonstiges (z. B. sowohl angestellt als auch freiberuflich tätig). Die Befragten übten unterschiedliche Tätigkeiten aus, z. B. IT-Berater, Referent, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Onlinemanager, Projektadministrator, Verwaltungsangestellte oder wissenschaftlicher Mitarbeiter. Die Hälfte der Befragten arbeitete in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten, 13 Prozent in Unternehmen mit 250 bis 500 Beschäftigten und 36 Prozent in kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten. Der Großteil arbeitete in der öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung, gefolgt von den Branchen Gesundheitswesen und Dienstleistungen.

Von den Befragten übten 96 Prozent vorwiegend geistige Tätigkeiten aus, 58 Prozent waren Frauen und 42 Prozent Männer, 30 Prozent hatten eine Führungsposition inne und 26 Prozent waren im Homeoffice tätig. Die Hälfte der Führungskräfte hatte bis zu zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die andere Hälfte bis zu über 1 000. Die Hälfte der Befragten reist bis zu 14 Tage pro Jahr. Die maximale Anzahl an

Reisetagen lag bei 230 und die mittlere Anzahl betrug 32,6. Die Befragten waren zwischen 20 und 64 Jahren alt. 37 Befragte waren zwischen 20 und 29 Jahren, 67 zwischen 30 und 39 Jahren, 70 zwischen 40 und 49 Jahren, 106 zwischen 50 und 59 Jahren und 13 Befragte waren 60 Jahre und älter. Der Durchschnitt lag bei 44 Jahren.

2.2.3 Auswertung

Die Daten wurden mit dem Programm SPSS Statistics ausgewertet. Grundsätzlich wurden jeweils alle Personen befragt und entsprechend ausgewertet. Wurden Untergruppen ausgewertet, wird dies im Text entsprechend erläutert. Hinsichtlich des Alters und der Anzahl an Reisetagen wurden Gruppenvergleiche durchgeführt. Die Gruppen wurden anhand eines Mediansplits gebildet. Beim Alter lag der Median bei 46 Jahren und bei der Anzahl an Reisetagen bei 14 Tagen pro Jahr. Es wurden somit immer Personen verglichen, die

- a) jünger bzw. älter als 46 Jahre waren sowie
- b) bis zu 14 Tage oder mehr als 14 Tage im Jahr dienstlich unterwegs waren.

Darüber hinaus wurde hinsichtlich des Alters ein Extremgruppenvergleich durchgeführt: Hierbei gehörten in eine Altersgruppe alle Personen, die 35 Jahre oder jünger waren, und in die andere Gruppe alle Personen, die 50 Jahre oder älter waren. Werden im Folgenden signifikante Unterschiede oder Korrelationen angegeben, so lag das Signifikanzniveau bei 0,05 oder höher. Für eine bessere Lesbarkeit wurde auf die genaue Angabe der entsprechenden F-Werte und Signifikanzniveaus jeweils verzichtet.

2.2.4 Pausenwünsche, aktuelle Pausensituation und Erholung

Befragt nach ihren Wünschen zeigte sich, dass die Teilnehmenden sich zwischen einer und acht Pausen pro Arbeitstag wünschten, wobei zwei Pausen am häufigsten genannt wurden (37 Prozent) gefolgt von drei bzw. einer Pause (17,7 und 13,8 Prozent). Durchschnittlich wurden 2,3 Pausen gewünscht. Hierbei gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen Personen, die eine Führungsfunktion haben, und solchen, die dies nicht haben: Beschäftigte ohne Führungsfunktion wünschen sich im Mittel 2,4 Pausen, Führungskräfte wünschen sich durchschnittlich zwei Pausen. Abhängig von der Anzahl der Reisetage gibt es ebenfalls signifikante Unterschiede: Personen mit mehr als 14 Reisetagen im Jahr wünschen sich mehr Pausen pro Arbeitstag als Personen mit bis zu 14 Reisetagen

(2,5 vs. 2,2). Befragt danach, nach wie vielen Stunden es eine Pause geben sollte, wurden zwischen 30 Minuten und 6 Stunden angegeben. Am häufigsten wurden 4 Stunden genannt (27,8 Prozent), gefolgt von 3 bzw. 2 Stunden (23,4 bzw. 13,2 Prozent). Durchschnittlich ergab sich ein Wert von 3,3 Stunden, nach denen es eine Pause geben sollte. Personen mit mehr als 14 Reisetagen wünschen sich früher Pausen, und zwar nach 3,1 Stunden gegenüber 3,5 Stunden bei Personen mit bis zu 14 Reisetagen. Abhängig vom Alter gibt es diesbezüglich keine signifikanten Unterschiede. Hinsichtlich der Länge wurden zwischen 3 und 60 Minuten als Wunschwert angegeben, wobei 30 Minuten mit einer Häufigkeit von 29,6 Prozent mit Abstand am häufigsten genannt wurde. 20 Minuten gaben 11,1 Prozent als Wunschdauer an und 15 Minuten 9,6 Prozent. Der Mittelwert lag bei 27,2 Minuten. Bei den weiteren Anmerkungen zu den Wünschen wurde häufiger angegeben, dass eine (Frühstücks-)Pause von 10 bis 15 Minuten Dauer und eine (Mittags-)Pause von 30 bis 60 Minuten Dauer gut wären. Kurzpausen von wenigen Minuten zwischendurch wurden ebenfalls von einigen gewünscht. Wichtig war den Befragten, dass die Pausen flexibel und individuell steuerbar sind.

Hinsichtlich der aktuellen Situation zeigte sich, dass die Befragten zwischen einer und vier Pausen täglich haben, wobei der Großteil mit 78,9 Prozent eine Pause hat, gefolgt von 18,3 Prozent mit zwei Pausen. Die Pausen dauern zwischen 5 und 90 Minuten, wobei das Mittel bei 32,6 Minuten liegt. Über 50 Prozent der Befragten gaben eine Pausendauer von 30 Minuten an. Dies entspricht der gesetzlichen Vorgabe für eine Arbeitsdauer von 6 bis zu 9 Stunden.

Gefragt nach dem Ort, an dem die Befragten ihre Pause verbringen, wurde von jeweils etwas über 50 Prozent Pausenraum/Kantine und Ich gehe an die frische Luft angegeben. Knapp 50 Prozent gaben an, am Arbeitsplatz zu bleiben. 12 Prozent machen unterwegs Pause. Auf die Frage, wo eine Pause unterwegs gemacht wird, antworteten die Personen beispielsweise: beim Einkaufen, im Auto, im Restaurant, Raststätte bzw. Rastplatz oder auch zu Hause. Bei der Frage nach dem Ort der Pause waren Mehrfachnennungen möglich. Die Ergebnisse sind in Abbildung 1 dargestellt. Personen, die beruflich unterwegs sind, sowie Personen, die im Homeoffice arbeiten, wurden noch einmal gesondert gefragt, wann und wo sie ihre Pause verbringen. Diejenigen, die beruflich unterwegs sind, geben häufig an, Pause zu machen, wann und wo es sich ergibt. Hinsichtlich der Zeit scheint es keine festen Termine zu geben, lediglich eine Mittagspause wurde ein paar Mal genannt. Hinsichtlich des Ortes kann es sich um eine Raststätte,

Wo machen Sie Ihre Pause?

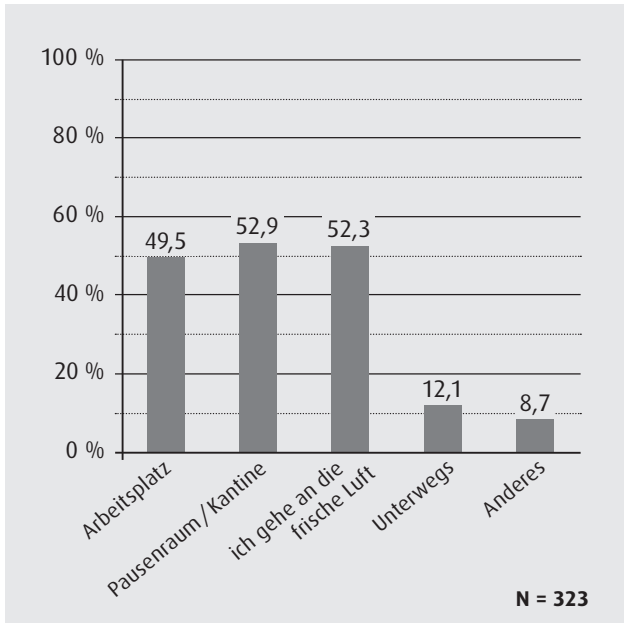


Abbildung 1: Orte, an denen die Arbeitspause verbracht wird (Mehrfachnennung möglich)

ein Café, einen Supermarkt, einen Bäcker u. Ä. m. handeln. Einige nennen auch das Auto als Pausenort oder ein Restaurant oder Hotel. Viele nutzen auch die Zeit im Zug oder Flugzeug bzw. die damit verbundenen Wartezeiten als Pausenzeit. Von denjenigen, die im Homeoffice arbeiten, bleiben viele während der Pause zu Hause, wechseln aber den Raum und gehen in die Küche oder ins Wohnzimmer. Öfter wird auch der Garten oder die Terrasse als Pausenort angegeben. Einige Personen bleiben zur Pause am Schreibtisch sitzen und essen dort. Wenige Befragte nennen neben der Nahrungsaufnahme noch weitere Pausenaktivitäten, wie z. B. Hausarbeit, einkaufen, spazieren gehen oder Zeitung lesen. Mittagspausen als regelmäßige Pause werden von vielen angegeben, ansonsten scheinen Pausen nach Bedarf und zwischendurch gemacht zu werden. Manche Personen verzichten auch auf Pausen, um lieber kürzer zu arbeiten.

Die Häufigkeit unterschiedlicher Pausenaktivitäten ist in Abbildung 2 dargestellt. Am häufigsten essen und trinken die Befragten und unterhalten sich mit Kolleginnen und Kollegen. Auf einer Skala von 0 (nie) bis 4 (immer) ergibt sich für diese Aktivitäten ein Mittelwert von 3,4 bzw. 2,6. Gleich häufig bzw. gleich selten werden elektronische Medien genutzt und es wird spazieren gegangen (jeweils ein Mittelwert von 1,4), gefolgt von privaten Erledigungen (1,2) und einfach „abzuhängen“ (1,0). Eher selten wird gelesen (0,7), Sport

getrieben bzw. werden Ausgleichsübungen gemacht (0,4), Entspannungstechniken angewandt (0,4), wird Musik gehört (0,2) oder geraucht (0,3).

Jüngere Befragte bis 35 Jahre unterhalten sich signifikant häufiger als Befragte ab 50 Jahren mit ihren Kolleginnen und Kollegen (2,9 vs. 2,4). Jüngere Teilnehmende (bis 46 Jahre) nutzen in der Pause signifikant häufiger elektronische Medien als ältere (ab 47 Jahre), allerdings bleibt die Nutzung in beiden Gruppen insgesamt eher selten. Die Befragten bis 35 Jahre nutzen elektronische Medien etwas häufiger, aber im Mittel auch lediglich zwischen selten und manchmal (1,7). Musik wird generell fast nie gehört, aber insgesamt von den Jüngeren bis 46 Jahre noch signifikant häufiger als von den Älteren. Ausgleichsübungen und Sport werden ebenfalls selten gemacht, aber von den Personen, die mehr als 14 Reisetage im Jahr aufweisen, signifikant häufiger als von den Personen, die weniger reisen. Die über 50-Jährigen wenden eher selten, aber dennoch signifikant häufiger als die bis zu 35-Jährigen Entspannungstechniken an.

Abbildung 3 zeigt, wie gut sich die Befragten bei den unterschiedlichen Tätigkeiten erholen können. Die Beurteilung erfolgte anhand einer Schulnotenskala von sehr gut bis ungenügend. Spazieren gehen sowie „abhängen“ liegen hier vorn mit einer mittleren Beurteilung von 1,9 bzw. 2,4. Mit einer insgesamt befriedigenden Beurteilung folgen Essen und trinken (2,6), Ausgleichsübungen/Sport (2,8), Entspannungstechniken (2,9), mit Kolleginnen und Kollegen unterhalten (2,9), Lesen (3,2) und Musik hören (3,5). Eine lediglich ausreichende Erholung wird im Mittel bei der Nutzung elektronischer Medien angegeben (3,9) sowie bei privaten Erledigungen (4,0) und Sonstigem (4,2). Unter Sonstiges wurden v. a. private Erledigungen genannt wie einkaufen, mit dem Hund Gassi gehen, Wäsche aufhängen, aber auch Fachzeitschriften lesen oder schlafen. Rauchen wird mit einem Mangelhaft am schlechtesten beurteilt (5,4). Dies liegt daran, dass nur wenige Leute rauchen. Nimmt man nur diejenigen Befragten, die rauchen, so liegt der Wert bei 2,3, d. h., die Raucher können sich gut beim Rauchen entspannen. Bei den meisten Tätigkeiten bleibt die Beurteilung gleich, unabhängig davon, ob die Befragten sie ausführen oder nicht. So wird der Erholungswert der Nutzung elektronischer Medien und privater Erledigungen zwar etwas besser von denjenigen beurteilt, die diesen Tätigkeiten nachgehen – die mittlere Bewertung bleibt aber bei ausreichend. Entspannungstechniken werden von denjenigen, die sie anwenden können, mit einem Mittelwert von 1,9 eine Note besser beurteilt. Auch Musik hören wird von denjenigen, die Mu-

Was machen Sie in der Pause?

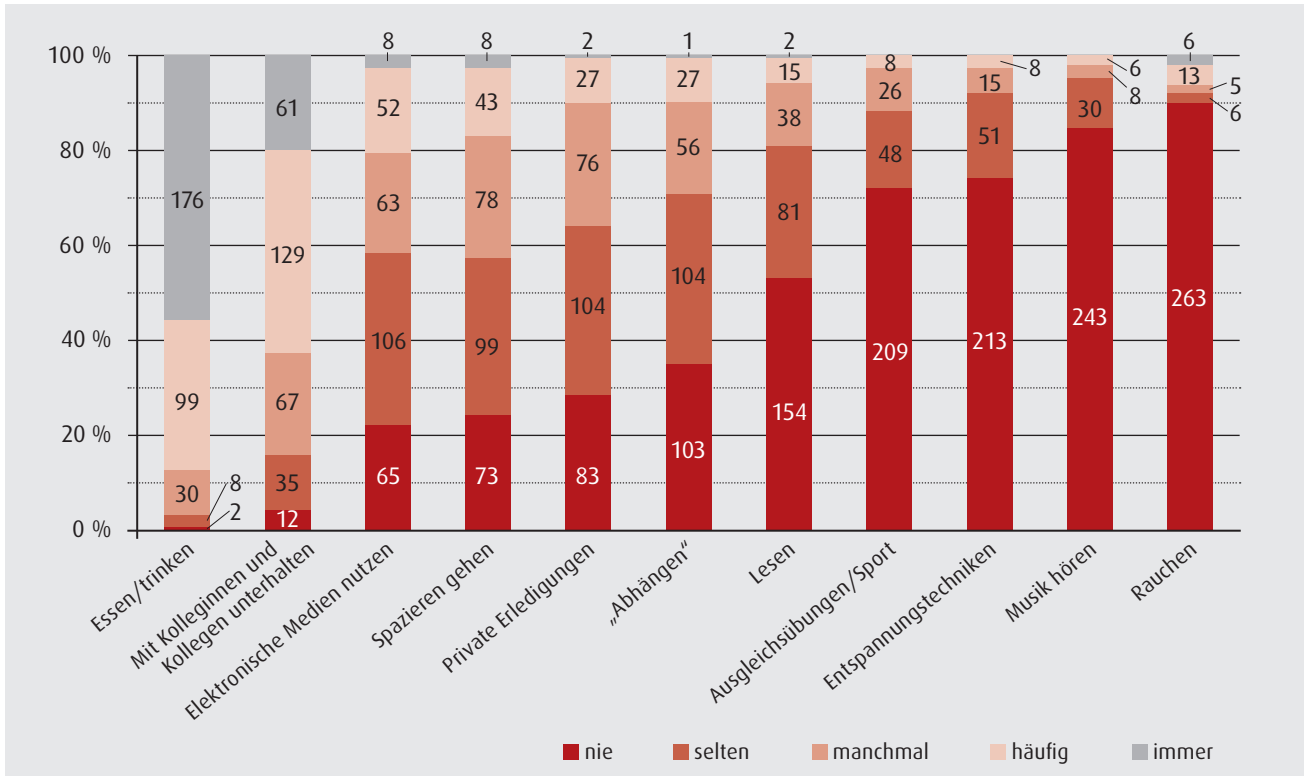


Abbildung 2: Pausenaktivitäten nach Häufigkeit

Wie gut können Sie sich dabei erholen?

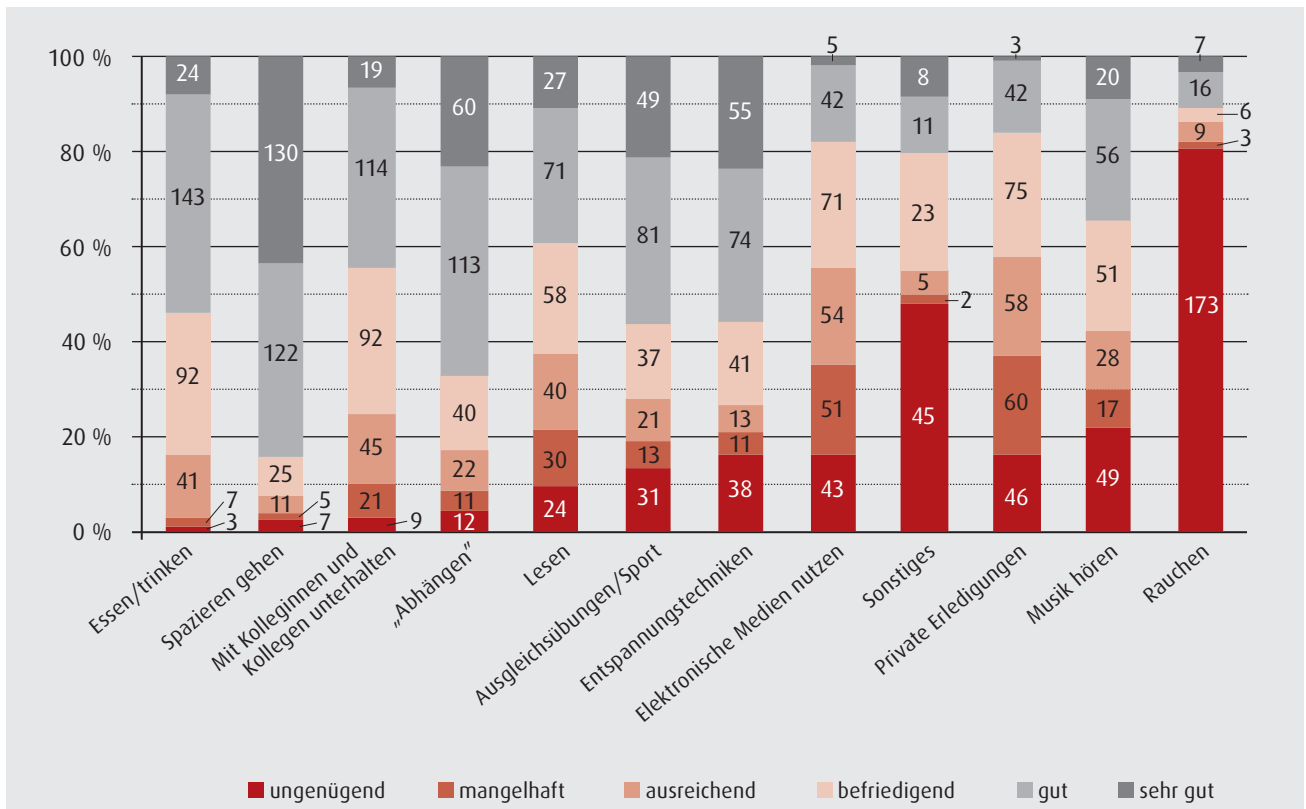


Abbildung 3: Erholungswert bei den unterschiedlichen Pausenaktivitäten

sik hören, um eine Note besser beurteilt (2,4) und lesen um eine halbe Note. Personen im Homeoffice können sich beim Essen und Trinken signifikant besser erholen als Personen, die nicht im Homeoffice arbeiten (2,4 vs. 2,7). Die Erholung bei der Nutzung elektronischer Medien wird von den Jüngeren signifikant besser bewertet als von den Älteren – sie bleibt aber nur im Bereich ausreichend. Dies gilt sowohl für die bis 46-Jährigen als auch für die bis 35-Jährigen. Die Erholungswirkung von Musik wird von den Jüngeren signifikant besser beurteilt als von den Älteren.

Hinsichtlich des Erholungswerts von Arbeitspausen allgemein zeigte sich, dass knapp die Hälfte der Befragten sich nie, selten oder nur manchmal in der Pause erholen kann und nur 3,8 Prozent der Befragten immer eine Erholung gelingt (Abbildung 4). Das Ausmaß der Erholung korreliert signifikant mit verschiedenen Tätigkeiten. Befragte können sich umso häufiger erholen, je mehr sie in der Pause

- spazieren gehen
- sich mit Kolleginnen und Kollegen unterhalten
- „abhängen“ und „chillen“
- Ausgleichsübungen/Sport treiben

Die Personen wurden offen gefragt, woran sie merken, dass sie eine Pause nötig haben. Hier wurde mit Abstand am häufigsten genannt, dass die Aufmerksamkeit bzw. Konzentration nachlässt (n = 189). 87 Personen gaben Müdigkeit bzw. Er-

schöpfung an und 52 Personen Hunger bzw. Durst. Schmerzen (z. B. Nacken- bzw. Rückenschmerzen, Kopfschmerzen) wurden von 43 Personen als Anzeichen, dass eine Pause notwendig ist, genannt. Anspannung, innere Unruhe oder Stressempfinden nannten 24 Personen und 19, sich gereizt oder unausgeglichen zu fühlen. 21 Befragte gaben Augenbeschwerden an, 18 eine eingeschränkte Produktivität und 15 Personen eine verringerte Motivation bzw. Lustlosigkeit. Andere Angaben waren z. B. Bewegungsdrang oder dass die Stimme versagt. Auf die Frage, woran die Personen merken, dass sie sich nicht erholt haben, gaben sie vor allem an, dass sie noch müde und/oder unkonzentriert sind (n = 39). In eine ähnliche Richtung gehen die Antworten, dass sich die Personen matt bzw. angespannt oder erschöpft fühlen (n = 13). Einige Personen merken es daran, dass sich zum Zustand gegenüber vor der Pause nichts geändert hat (n = 15). Manche fühlen sich gereizt bzw. gestresst (n = 10) und bei manchen verstärken sich die Beschwerden (n = 2). Weitere Nennungen bezogen sich beispielsweise darauf, dass die Personen weiterhin Kopf- oder Rückenschmerzen haben oder keine frische Energie vorhanden ist.

Abbildung 5 zeigt, dass knapp 20 Prozent der Befragten ihre Pause lieber allein als mit Kolleginnen und Kollegen verbringen und knapp 30 Prozent umgekehrt ihre Pause lieber mit Kolleginnen und Kollegen verbringen als allein. Die Hälfte der Befragten aber verbringt die Pause lieber mal mit Kolleginnen und Kollegen und mal alleine.

Ich kann mich in meinen Arbeitspausen gut erholen.

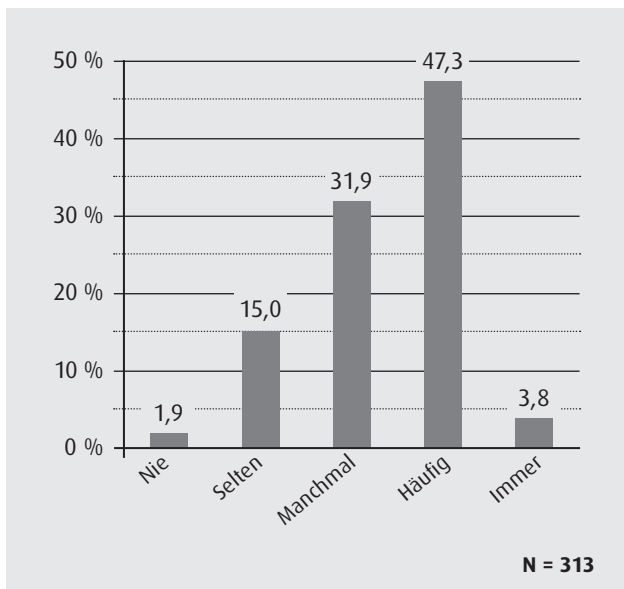


Abbildung 4: Erholung in der Arbeitspause nach Häufigkeit

Verbringen Sie Ihre Pause lieber alleine oder lieber mit Kolleginnen und Kollegen?

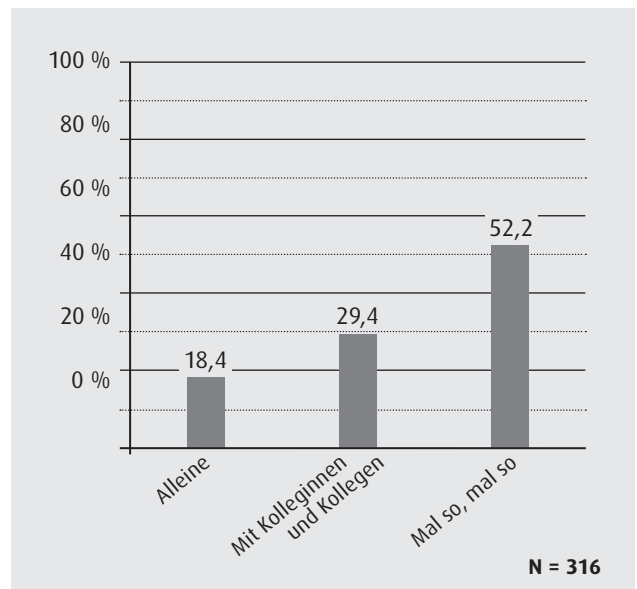


Abbildung 5: Antworten auf die Frage, ob man seine Pause lieber alleine oder lieber mit Kolleginnen und Kollegen verbringt

Nur 27,9 Prozent der Befragten planen häufig oder immer Erholungsphasen in ihren Tagesplan ein (siehe Abbildung 6). Dabei korreliert die Planung von Erholungsphasen signifikant mit der Erholung: Je häufiger die Befragten Pausen planen, umso besser können sie sich in ihren Pausen erholen. Knapp 50 Prozent der Befragten planen nie oder nur selten Erholungsphasen ein.

Abbildung 7 zeigt, dass zwar knapp 40 Prozent der Befragten nach belastenden Situationen häufig oder immer die Möglichkeit haben, eine Pause zu machen, dass aber auf der anderen Seite gut ein Viertel nie oder nur selten diese Möglichkeit hat. Jüngere Befragte bis 30 Jahre haben signifikant seltener die Möglichkeit, nach belastenden Situationen eine Pause zu machen. Personen im Homeoffice haben erwartungsgemäß signifikant häufiger die Möglichkeit, nach belastenden Situationen eine Pause zu machen, als Personen, die nicht im Homeoffice arbeiten. Es zeigt sich eine signifikante Korrelation mit der Pausenzufriedenheit: Je stärker die Befragten die Möglichkeit haben, nach belastenden Situationen Pause zu machen, umso zufriedener sind sie mit ihren Pausen.

Knapp zwei Dritteln der Befragten (65,3 Prozent) sind ihre Pausen wichtig oder sehr wichtig. Weiteren 23 Prozent sind

sie eher wichtig. 11,7 Prozent halten Pausen für (eher) unwichtig (siehe Abbildung 8).

Über 90 Prozent der Befragten können ihre Arbeit zwischendurch unterbrechen, um kurz eine Pause zu machen. In solchen sogenannten inoffiziellen Pausen trinken die Personen meistens Kaffee, gehen zur Toilette oder reden mit Kolleginnen und Kollegen. 40 Prozent der Befragten lesen private Nachrichten und knapp 6 Prozent rauchen. Unter der Antwortmöglichkeit Anderes wurden häufiger kurze Entspannungsübungen – auch für die Augen – genannt (siehe Abbildung 9).

40 Prozent der Befragten sind mit ihren Arbeitspausen insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden und weitere knapp 40 Prozent sind eher zufrieden. Somit bleiben gut 20 Prozent, die mit ihren Arbeitspausen (eher) unzufrieden sind. Die Ergebnisse zeigt Abbildung 10. Insgesamt sind Personen im Homeoffice signifikant zufriedener mit ihren Pausen als Personen ohne Homeoffice. Die Zufriedenheit korreliert signifikant mit der Erholung: Je besser sich die Befragten in ihren Pausen erholen können, umso zufriedener sind sie mit ihren Pausen. Die Zufriedenheit korreliert auch signifikant mit der Wichtigkeit: Je wichtiger den Befragten ihre Pausen sind, umso zufriedener sind sie damit.

Ich plane Erholungsphasen in meinen Tagesplan ein.

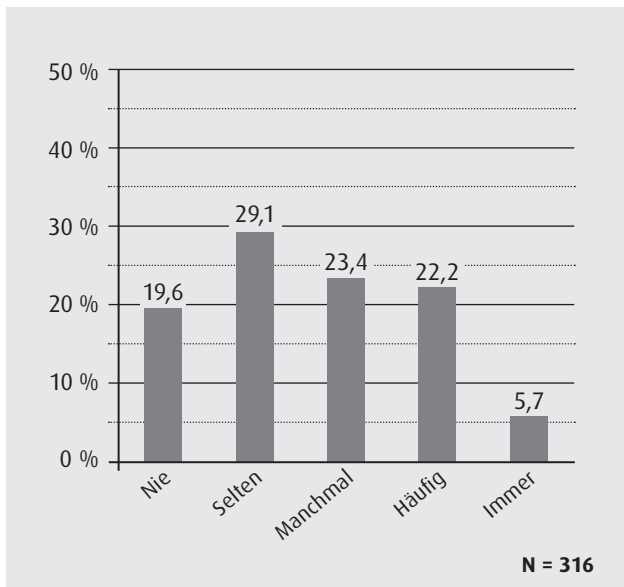


Abbildung 6: Einplanung von Erholungsphasen in den eigenen Tagesplan nach Häufigkeit

Ich habe nach belastenden Situationen die Möglichkeit eine Pause zu machen.

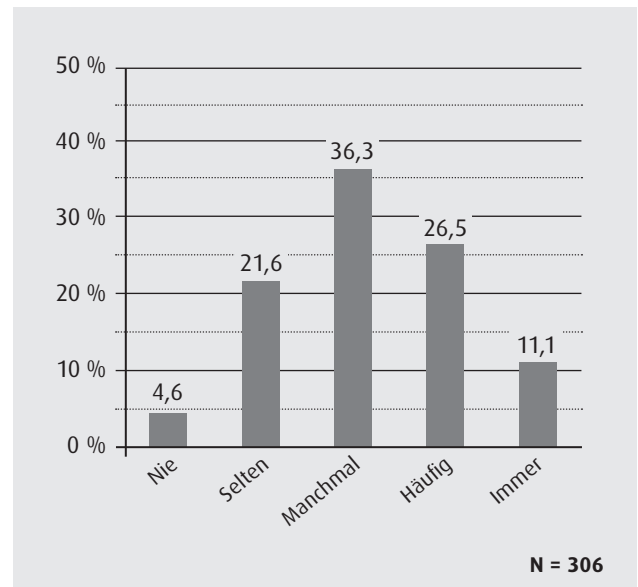


Abbildung 7: Möglichkeit, nach belastenden Situationen eine Pause zu machen nach Häufigkeit

Wie wichtig sind Ihnen Ihre Pausen?

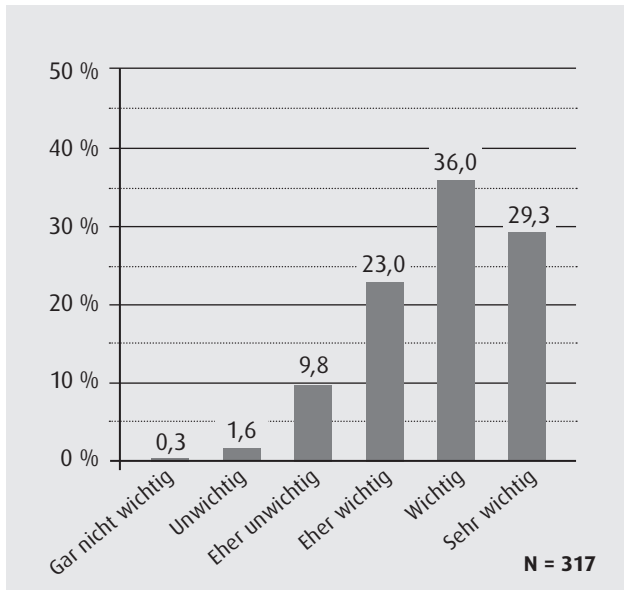


Abbildung 8: Wichtigkeit von Pausen

Wenn ja, was machen Sie in solchen inoffiziellen Pausen?

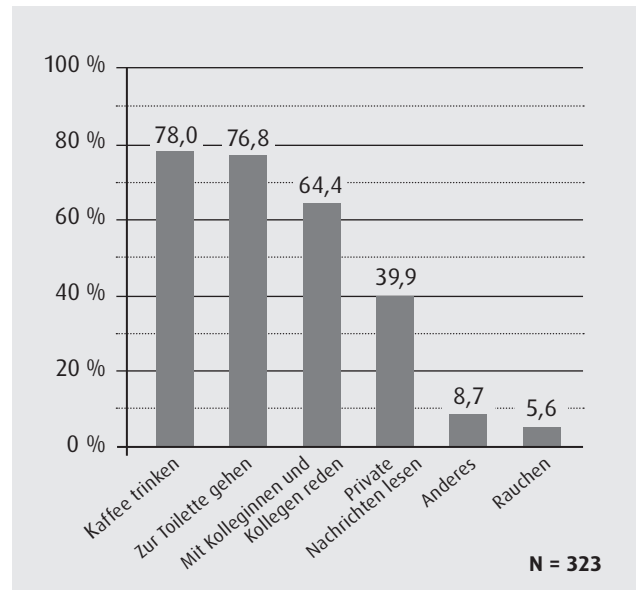


Abbildung 9: Tätigkeiten in sogenannten inoffiziellen Pausen (Mehrfachnennung möglich)

Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitspausen?

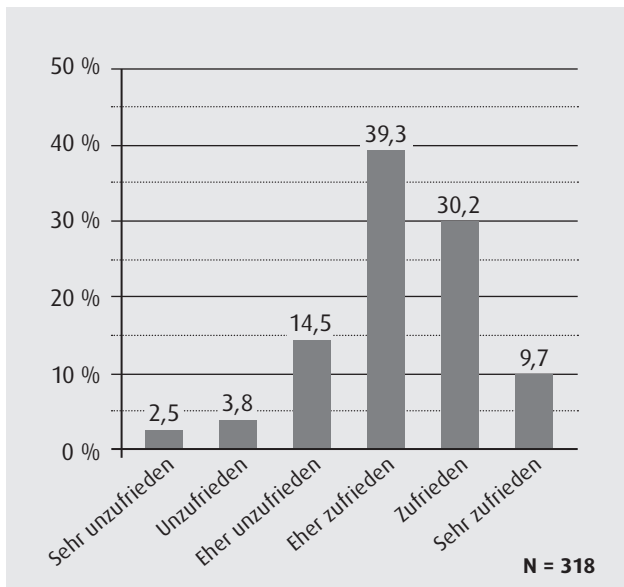


Abbildung 10: Zufriedenheit mit den Arbeitspausen

Lassen Sie Pausen ausfallen?

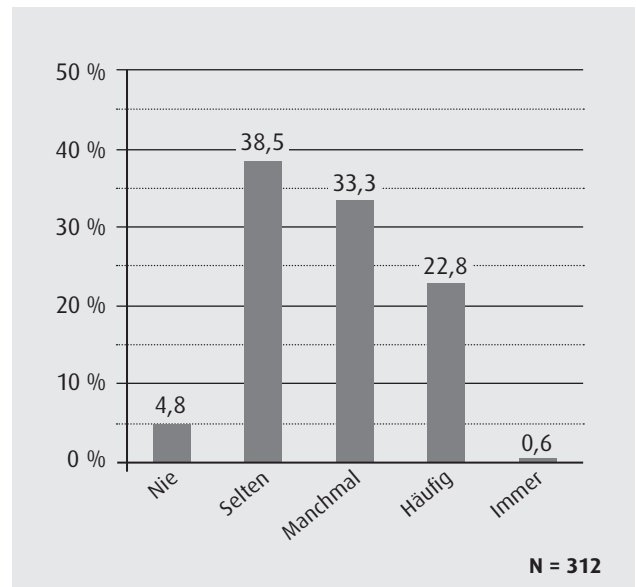


Abbildung 11: Ausfall von Pausen nach Häufigkeit

Wenn Sie keine Pause machen (können), was ist der Grund bzw. sind die Gründe dafür?

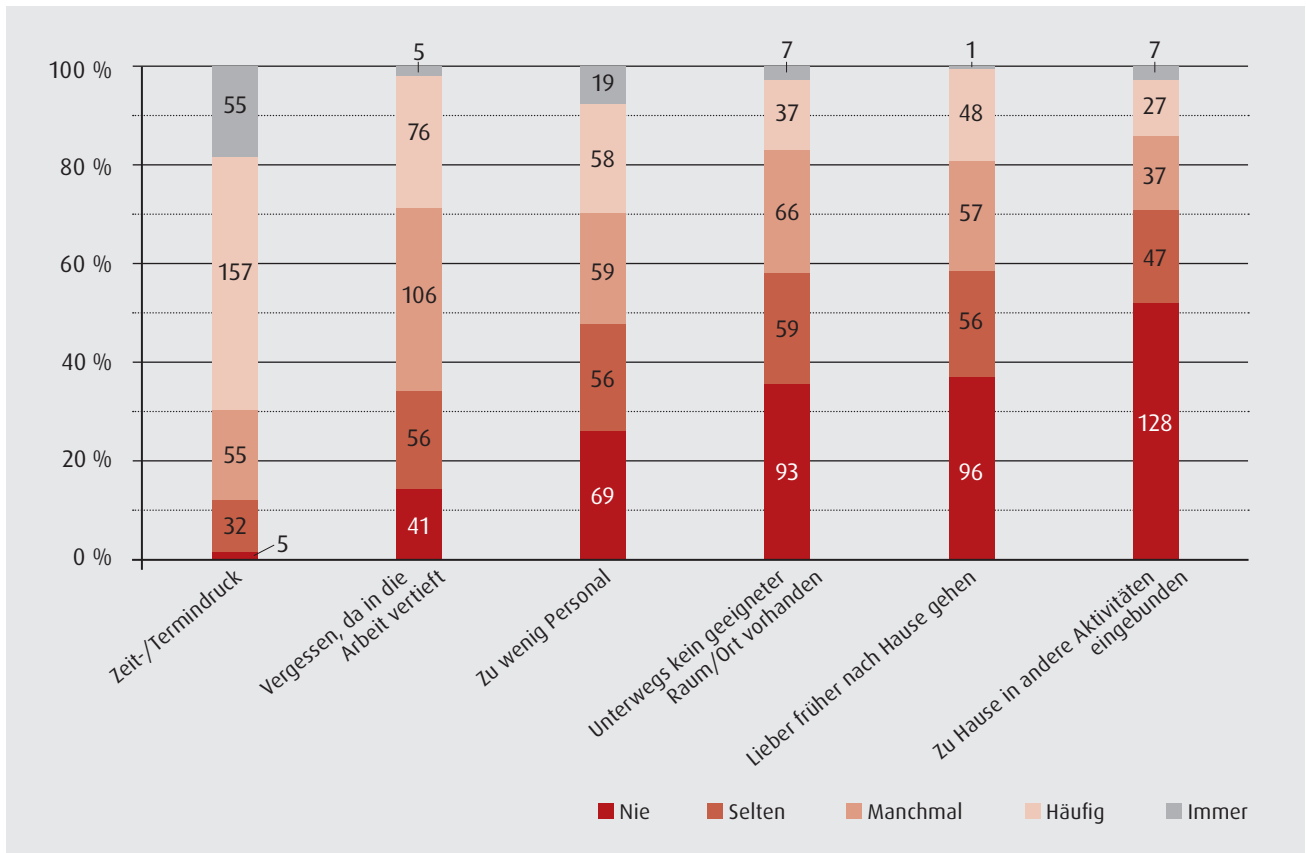


Abbildung 12: Gründe für einen Pausenausfall nach Häufigkeit

Was würden Sie sich anders wünschen?

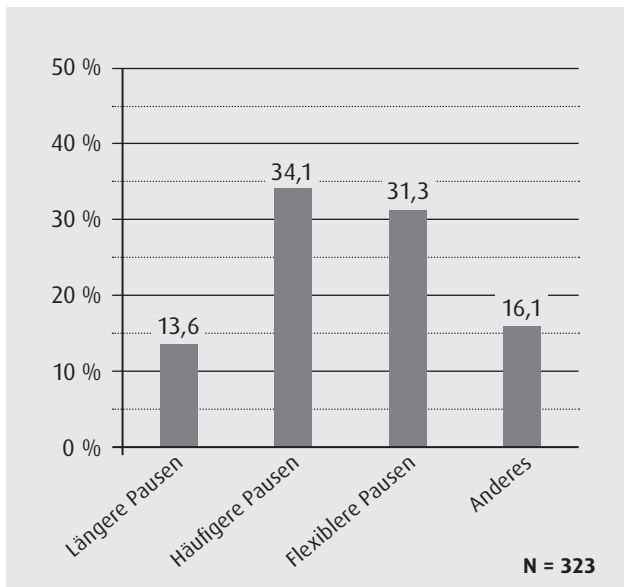


Abbildung 13: Änderungswünsche für Pausen

Sollte der Pausenzeitraum vorgegeben werden?

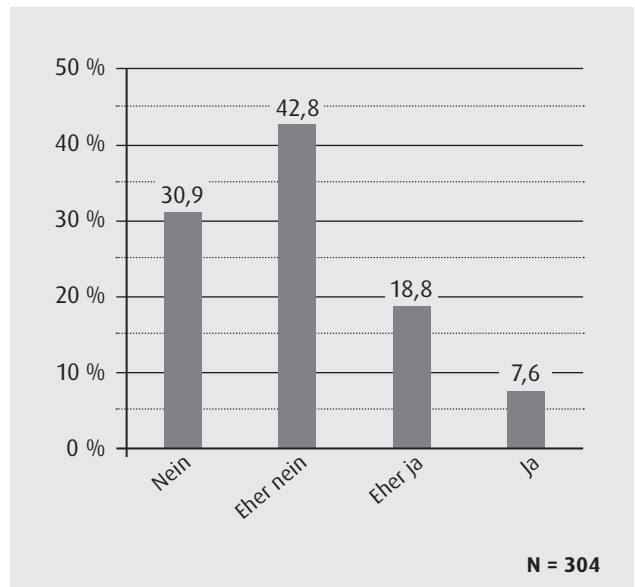


Abbildung 14: Antworten auf die Frage, ob der Pausenzeitraum vorgegeben werden sollte

Gefragt nach einem Pausenausfall zeigt sich, dass knapp ein Viertel der Befragten häufig oder immer die Pause ausfallen lässt. Ein weiteres Drittel lässt manchmal die Pause ausfallen und 43 Prozent der Befragten lassen ihre Pause nie oder nur selten ausfallen (siehe Abbildung 12).

Der Zeit- und Termindruck wird von den Befragten am häufigsten als Grund für einen Pausenausfall benannt. Auf einer Skala von nie (0) bis immer (4) liegt der Mittelwert bei 2,7, somit ist dies häufig ein Grund. Am zweithäufigsten und im Mittel haben die Befragten angegeben, dass sie manchmal die Pause vergessen haben, da sie in die Arbeit vertieft waren, gefolgt von dem Grund, dass zu wenig Personal vorhanden ist (Mittelwerte 1,8 bzw. 1,6). Dass unterwegs kein geeigneter Raum bzw. Ort vorhanden war oder die Befragten lieber früher nach Hause gehen möchten, kommt ebenfalls ab und zu vor. Die Häufigkeitsverteilungen der Antworten sind in Abbildung 12 dargestellt. Personen mit mehr als 14 Reisetagen im Jahr lassen ihre Pause signifikant häufiger ausfallen als Personen mit weniger Reisetagen (1,9 vs. 1,7). Die Häufigkeit des Pausenausfalls korreliert signifikant mit der Zufriedenheit und der Bedeutsamkeit von Pausen: Je häufiger die Pausen ausfallen, umso unzufriedener sind die Befragten mit ihren Pausen, und je unwichtiger den Personen ihre Pausen sind, umso häufiger fallen sie aus. Dass unterwegs kein geeigneter Raum zur Verfügung steht, trifft bei Führungskräften signifikant häufiger zu als bei Beschäftigten ohne Führungsfunktion. Beschäftigte ohne Führungsfunktion verzichten signifikant häufiger auf eine Pause, um früher nach Hause gehen zu können als Führungskräfte. Personen im Homeoffice lassen aufgrund von Zeitdruck oder weil sie zu Hause in andere Aktivitäten eingebunden sind, signifikant häufiger ihre Pause ausfallen, und signifikant seltener ist fehlendes Personal ein entsprechender Grund. Die letzten beiden Ergebnisse sind erwartungsgemäß. Ebenfalls erwartungsgemäß ist der Befund, dass von Personen, die mehr als 14 Reisetage unterwegs sind, signifikant häufiger als Grund für einen Pausenausfall genannt wird, dass unterwegs kein geeigneter Pausenraum vorhanden ist. Hinsichtlich des Alters gibt es folgende signifikante Unterschiede: Ältere lassen häufiger als Jüngere ihre Pause ausfallen, weil sie in ihre Arbeit vertieft sind (2,1 vs. 1,6). Dieses Ergebnis zeigt sich bei beiden Altersvergleichen. Bei den Extremgruppen zeigt sich darüber hinaus, dass die Jüngeren bis 35 Jahre im Vergleich zu den über 50-Jährigen signifikant seltener ihre Pause ausfallen lassen, weil sie zu Hause in andere Aktivitäten eingebunden sind.

Abbildung 13 zeigt, wie viele Befragte sich bestimmte Pausenmerkmale anders wünschen würden. Hierbei gab es jeweils die Antwortmöglichkeiten Ja und Nein. Am meisten werden häufigere Pausen gewünscht, und zwar von gut einem Drittel der Befragten. Knapp ein Drittel wünscht sich flexiblere Pausen und 13,6 Prozent wünschen sich längere Pausen. 16 Prozent wünschen sich andere Dinge, wie z. B. die Möglichkeit zu haben, sich kurz hinzulegen, eine gesündere Pausenverpflegung oder eine schönere Umgebung für die Pause bzw. ein Pausenraum.

Bei der Frage, wie eine optimale Pause aussieht, beschreiben viele Teilnehmende recht ähnliche Vorstellungen: Sie möchten etwas essen und trinken, sich mit Kolleginnen und Kollegen austauschen und sich an der frischen Luft bewegen (z. B. einen Spaziergang machen). Die Befragten möchten sich entspannen und dies möglichst abseits des Arbeitsplatzes und ohne Unterbrechungen. Ein paar Personen möchten ihre Pause gerne allein verbringen, sich hinlegen oder Sport treiben.

2.2.5 Vorgaben durch den Arbeitgeber

Bei gut 70 Prozent der Personen gibt es Vorgaben zu den Pausenzeiten vonseiten des Unternehmens. Hier wird v. a. die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen nach 6 Stunden Arbeitszeit angegeben und ggf. noch 15 Minuten Frühstückspause. Bei knapp einem Viertel der Befragten (22,3 Prozent) gibt es Empfehlungen zur Pausengestaltung vonseiten des Arbeitgebers (z. B. sich zu bewegen oder nicht am Arbeitsplatz Pause zu machen) und knapp drei Viertel der Arbeitgeber (72,6 Prozent) stellen etwas für die Pause zur Verfügung (z. B. Raum, Brötchen, Kaffee, Kantine). Knapp 30 Prozent der Befragten wünschen sich Unterstützung im Hinblick auf die Pausengestaltung von ihrem Arbeitgeber. Hier wurde v. a. der Wunsch nach einem Pausenraum geäußert (auch als Rückzugsmöglichkeit). Die Frage, ob ein Pausenzeitraum vorgegeben werden sollte, wurde eher verneint (Abbildung 14 auf Seite 22). 31 Prozent sprechen sich ganz dagegen aus und knapp 43 Prozent sind eher dagegen. Vollständig dafür sprechen sich 7,6 Prozent der Befragten aus und 18,8 Prozent sind eher dafür. Hierbei gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen Personen mit bzw. ohne Führungsverantwortung: Führungskräfte stimmen stärker der Aussage zu, dass der Pausenzeitraum vorgegeben werden sollte, als Beschäftigte ohne Führungsfunktion. Einen signifikanten Unterschied gibt es an dieser Stelle auch hinsichtlich des Alters: Personen über 46 Jahre stimmen ebenfalls stärker der Aussage zu, dass der Pausenzeitraum vorgegeben werden soll. Allerdings ist hierbei zu bedenken, dass sich unter den Führungskräften mehr ältere Teilnehmende befinden. Das mittlere Alter der Führungskräfte ist signifikant höher als das Alter der Personen ohne Führungsaufgabe (49 vs. 42 Jahre). Entsprechend verschwindet auch der signifikante Altersunterschied hinsichtlich der Vorgabe des Pausenzeitraums, wenn Führungskräfte nicht mit berücksichtigt werden.

Gefragt nach den Gründen, die für eine Vorgabe von Pausenzeiten sprechen, gaben 22 Personen an, dass so eher sichergestellt werden kann, dass Pausen auch eingehalten werden und dies dem „Schutz vor Selbstausbeutung“ dient. 20 Personen gaben als Grund an, dass so der Betriebsablauf besser sichergestellt werden kann und z. B. die Erreichbarkeit gewährleistet ist. Außerdem ließen sich so besser Termine planen, die für alle relevant sind. Darüber hinaus gab es noch 13 weitere Nennungen, wie z. B. „Damit sich die persönliche Uhr darauf einstellt!“ oder „Treffen mit Kollegen zur Pause und zum Austausch“.

2.2.6 Nutzung und Wirkung elektronischer Medien

67,1 Prozent der Befragten nutzen Smartphones/Tablets/elektronische Medien in der Pause. Hierbei gab es erwartungsgemäß einen deutlichen Unterschied zwischen jüngeren und älteren Befragten. Bei den 20- bis 35-Jährigen nutzen 82 Prozent elektronische Geräte und bei den Befragten ab 50 Jahren nutzen 54 Prozent elektronische Geräte in der Pause. Fast alle Befragten (97,6 Prozent) nutzen die Geräte nicht die gesamte Pause, sondern nur einen Teil der Pause. Hierbei reicht die Dauer von 2 bis maximal 15 Minuten mit einem durchschnittlichen Wert von 5,6 Minuten. Hierbei gibt es keinen Unterschied zwischen den Altersgruppen. Die Häufigkeit der unterschiedlichen Pausenaktivitäten mit elektronischen Medien zeigt Abbildung 15. Mit Abstand am häufigsten werden Kurznachrichten gelesen und gesendet. Auf einer Skala von 0 (nie) bis 4 (immer) ergibt sich ein Mittelwert von 2,3. An zweiter Stelle steht das Lesen und Senden von E-Mails (1,9), gefolgt von Nachrichten lesen (1,5), im Internet surfen (1,4) und telefonieren (1,4). Eher selten werden soziale Netzwerke genutzt (0,9), Spiele gespielt (0,5) und Musik gehört (0,5). Personen, die mehr als 14 Tage im Jahr unterwegs sind, lesen bzw. senden signifikant häufiger Mails in ihrer Pause als Personen mit weniger Reisetagen (2,2 vs. 1,7). Befragte bis 46 Jahre lesen und senden signifikant häufiger Kurznachrichten in ihrer Pause als Befragte über 46 Jahre (2,7 vs. 1,9). Jüngere bis 46 Jahre nutzen auch signifikant häufiger soziale Netzwerke in ihrer Pause als Ältere über 46 Jahre (1,3 vs. 0,4), wobei insgesamt soziale Netzwerke nicht sehr häufig in der Pause genutzt werden. Die Ergebnisse beim Vergleich der Extremgruppen der bis 35-Jährigen mit den über 50-Jährigen unterscheiden sich hiervon kaum. Die Jüngeren bis 35 Jahre surfen signifikant häufiger in ihrer Pause im Internet als die über 50-Jährigen. Davon abgesehen, dass grundsätzlich selten Musik gehört wird, tun dies Personen im Homeoffice noch signifikant häufiger als ohne Homeoffice.

Die Einschätzung der Erholung bei den unterschiedlichen Tätigkeiten zeigt Abbildung 16. Bei allen Tätigkeiten wird die Möglichkeit zur Erholung anhand des Schulnotensystems zwischen befriedigend und ausreichend eingeschätzt. Insgesamt wird die Erholung bei der Nutzung elektronischer Medien somit nicht als besonders günstig beurteilt. Noch am günstigsten ist die Einschätzung beim Lesen von Nachrichten mit einem Mittelwert von 3,3, gefolgt von Kurznachrichten lesen oder senden (3,4) und Musik hören (3,4). Im Internet surfen wird bereits eher mit ausreichend beurteilt (3,7) wie auch Sonstiges (3,8). Unter der Rubrik Sonstiges wurde beispielsweise Hör-

Was machen Sie wie häufig?

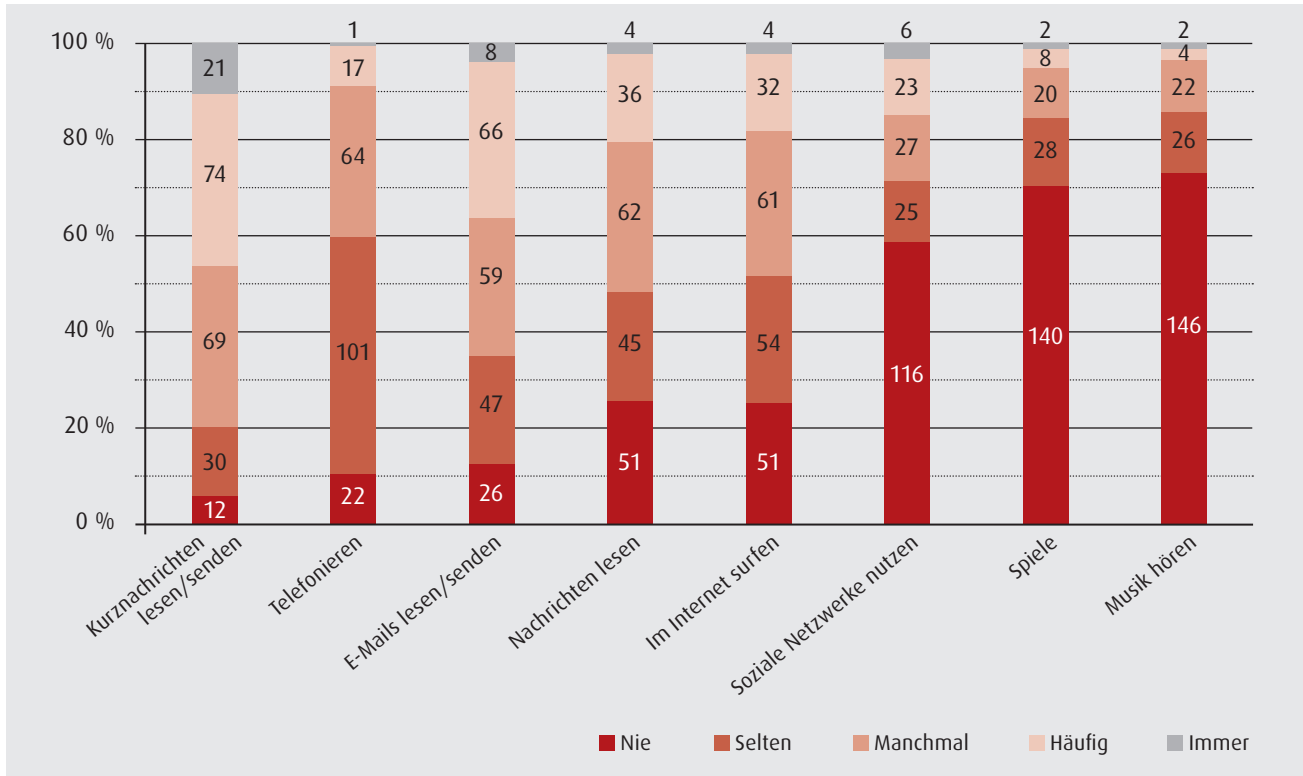


Abbildung 15: Pausenaktivitäten mit elektronischen Medien nach Häufigkeit

Wie gut können Sie sich dabei erholen?

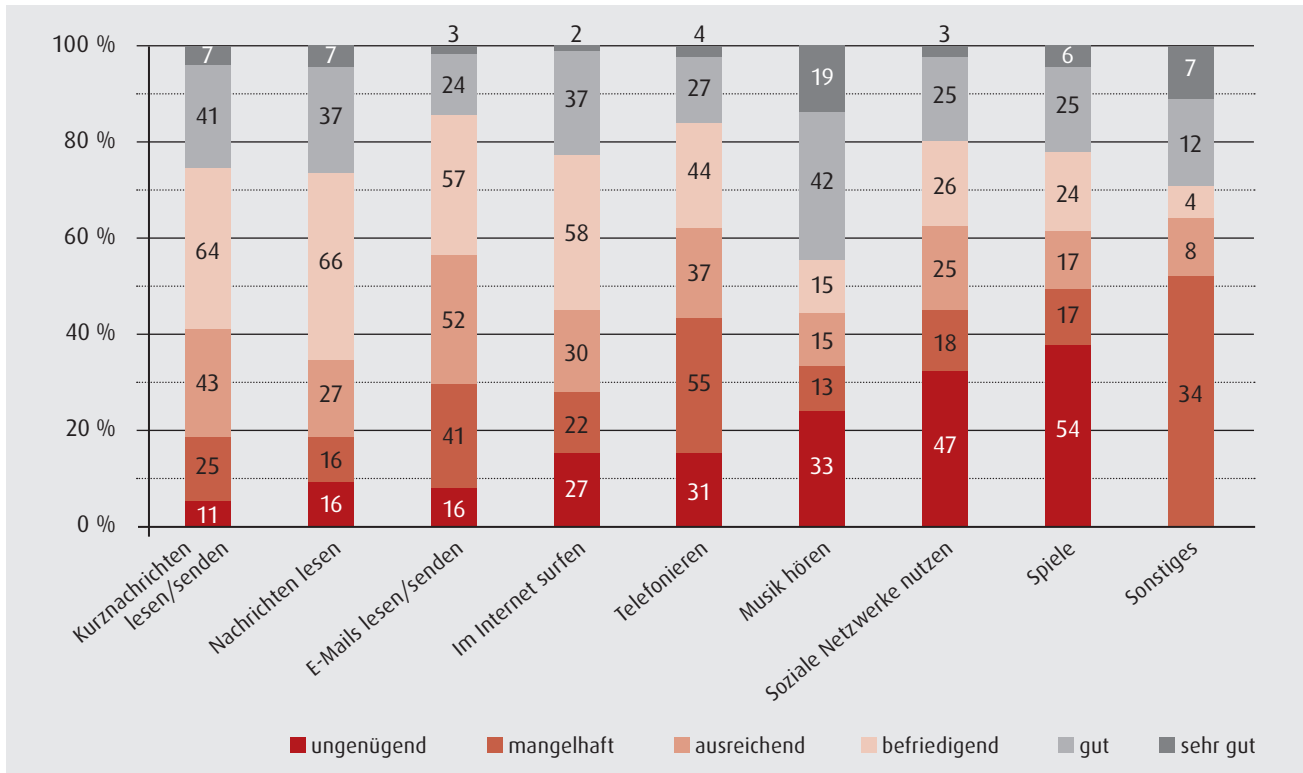


Abbildung 16: Erholungswert bei Pausenaktivitäten mit elektronischen Medien

buch hören oder Bilder anschauen genannt. E-Mails lesen und senden wurde ebenfalls im Mittel mit 3,8 beurteilt und telefonieren mit 4,0. Am ungünstigsten hinsichtlich der Erholung wurde die Nutzung sozialer Netzwerke beurteilt (4,2). Erwartungsgemäß gab es hierbei einen Altersunterschied: Die Möglichkeit zur Erholung wird bei der Bearbeitung von Kurznachrichten sowie bei der Nutzung sozialer Netzwerke signifikant positiver von den Jüngeren bis 35 Jahre beurteilt als von den Älteren über 50 Jahre. Insgesamt bleibt das Urteil aber nicht sehr günstig – es ist bei der Bearbeitung von Kurznachrichten noch etwas besser als bei der Nutzung sozialer Netzwerke, liegt aber maximal bei befriedigend (bis 35-Jährige bei Kurznachrichten) und geht bis mangelhaft (über 50-Jährige bei sozialen Netzwerken). Personen mit mehr als 14 Reisetagen im Jahr können sich beim Lesen von Nachrichten signifikant besser erholen als Personen mit weniger Reisetagen (3,0 vs. 3,5), Führungskräfte können sich beim Lesen bzw. Senden von E-Mails signifikant besser erholen als Beschäftigte ohne Führungsfunktion (3,5 vs. 4,0).

Die Teilnehmenden wurden offen gefragt, welche Vor- und Nachteile sie darin sehen, wenn Personen elektronische Geräte während der Pause nutzen. Bei den Vorteilen haben die Befragten am häufigsten genannt, dass private Erledigungen möglich sind, wie z. B. Absprachen mit Handwerkern, Telefonate mit Behörden u. Ä. m (n = 51). 41 Personen haben darauf hingewiesen, dass so soziale Kontakte mit Freunden und Familie möglich sind und von 31 Befragten wurde Unterhaltung, Ablenkung und Entspannung als Vorteil angegeben. 19 Befragte haben angegeben, dass sie Informationen abrufen können. 59 Personen haben aber auch explizit betont, dass sie keine Vorteile bei der Nutzung elektronischer Geräte während der Pause sehen. Hinsichtlich der Nachteile wurde mit Abstand am häufigsten angegeben, dass die Nutzung die Erholung verhindert (n = 111). 43 Personen beschrieben, dass so andere Lebensbereiche vernachlässigt werden, und 28 Personen sahen das Smartphone allgemein als Stressor – auch für den Körper hinsichtlich möglicher Fehlhaltungen. Einige Personen nannten noch die Ablenkung von der Arbeit sowie eine Störung von Kolleginnen und Kollegen als Nachteile der Nutzung elektronischer Geräte während der Pause. 15 Personen gaben explizit an, keine Nachteile zu sehen.

In einem nächsten Fragenblock wurden Einschätzungen der Befragten erhoben, inwieweit sich die Nutzung von Smartphone und Co auf die Entspannung, Leistungsfähigkeit, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Die Antwortkategorien reichten von 1 (sehr schlecht) bis 6 (sehr gut). Darüber

hinaus konnten die Befragten die Einschätzung abgeben: wirkt sich gar nicht aus. Die prozentuale Antwortverteilung auf die Frage, wie sich die Nutzung von Smartphone und Co während der Pause im Allgemeinen auf die Entspannung auswirkt, zeigt Abbildung 17.

Knapp 10 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass sich die Nutzung überhaupt nicht auswirkt, wobei sich hierunter sowohl jüngere als auch ältere Befragte befinden. Knapp zwei Drittel (64 Prozent) nehmen an, dass sich die Nutzung eher schlecht bis sehr schlecht auswirkt. Insgesamt ergibt sich eine mittlere Beurteilung von 2,9 – also mit eher schlecht. Erwartungsgemäß unterscheiden sich jüngere von älteren Befragten in ihrer Einschätzung signifikant. Bis 35-Jährige beurteilen die Wirkung auf die Entspannung im Mittel mit 3,3 und somit eher schlecht und bei den über 50-Jährigen ergibt sich im Mittel eine 2,5 und somit eine Einschätzung zwischen schlecht und eher schlecht. Beim Mediansplit des Alters – also bis 46 Jahre und über 46 Jahre – ergeben sich sehr ähnliche Werte, und zwar 3,2 und 2,6. Es bleibt für alle Altersgruppen eine eher ungünstige Beurteilung. Erwartungsgemäß sind unter denjenigen, die die Nutzung hinsichtlich der Entspannung als sehr schlecht oder schlecht beurteilen deutlich mehr Personen, die Smartphone und Co nicht in der Pause nutzen, als diejenigen, die es nutzen; bei den Smartphone-Nutzern beurteilen deutlich mehr Personen die Wirkung zumindest als eher gut. Im Mittel beurteilen die Smartphone-Nutzer die Wirkung als eher schlecht (3,3) und die Nichtnutzer als schlecht (2,3). Die Daten im Vergleich zeigt Abbildung 18.

Bei einem Vergleich derjenigen, die ihr Smartphone beruflich wie privat mehr bzw. weniger als 60 Minuten täglich nutzen, zeigt sich, dass beide Gruppen im Mittel auf einen Wert von 2,86 kommen. Die Smartphone-Nutzung in der Pause wird also jeweils als eher schlecht für die Entspannung beurteilt. Bei einer genaueren Betrachtung zeigt sich, dass sich unter den Vielnutzern (> 60 Minuten) im Vergleich zu denjenigen, die das Smartphone weniger nutzen (< 60 Minuten), zum einen mehr Personen befinden, die die Wirkung auf die Entspannung als sehr schlecht oder eher schlecht beurteilen, und zum anderen einige Vielnutzer die Wirkung als sehr gut beurteilen. Die Daten zeigt Abbildung 19.

Die prozentuale Antwortverteilung auf die Frage, wie sich die Nutzung von Smartphone und Co während der Pause im Allgemeinen auf die Leistungsfähigkeit auswirkt, zeigt Abbildung 20. Knapp 13 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass sich die Nutzung überhaupt nicht auf die Leistungsfähigkeit aus-

Wie wirkt sich die Nutzung von Smartphone und Co während der Pause im Allgemeinen auf die Entspannung aus?

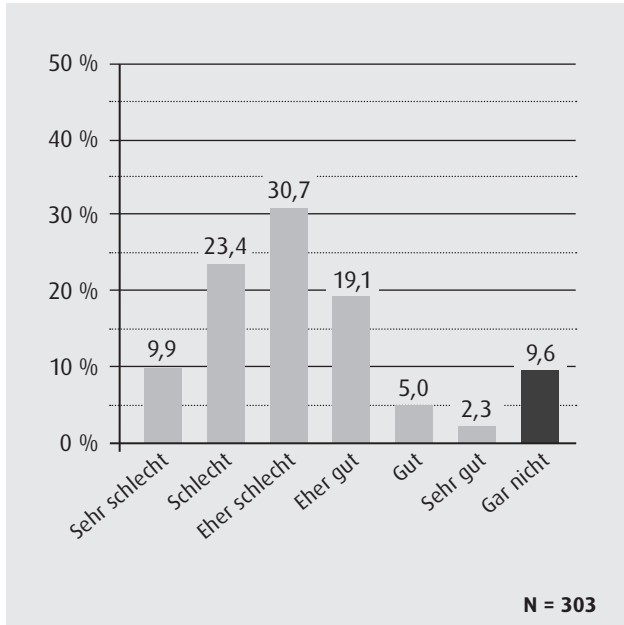


Abbildung 17: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Entspannung

Wie wirkt sich die Nutzung von Smartphone und Co während der Pause im Allgemeinen auf die Entspannung aus?

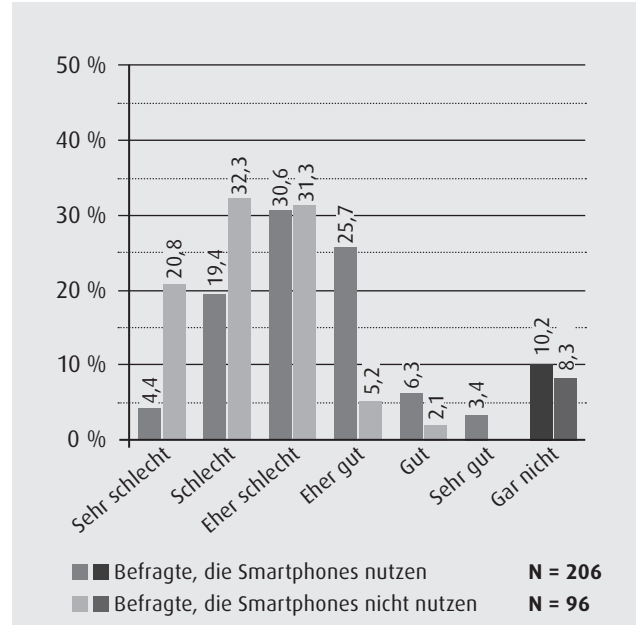


Abbildung 18: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Entspannung – getrennt nach Personen, die Smartphones und Co in ihrer Pause nutzen bzw. nicht nutzen

Wie wirkt sich die Nutzung von Smartphone und Co während der Pause im Allgemeinen auf die Entspannung aus?

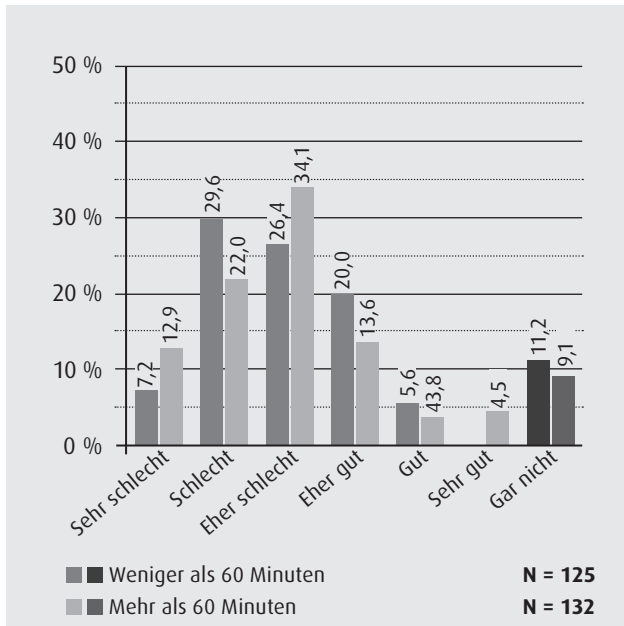


Abbildung 19: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Entspannung – getrennt nach täglicher Nutzungsdauer

Wie wirkt sich die Nutzung von Smartphone und Co während der Pause im Allgemeinen auf die Leistungsfähigkeit aus?

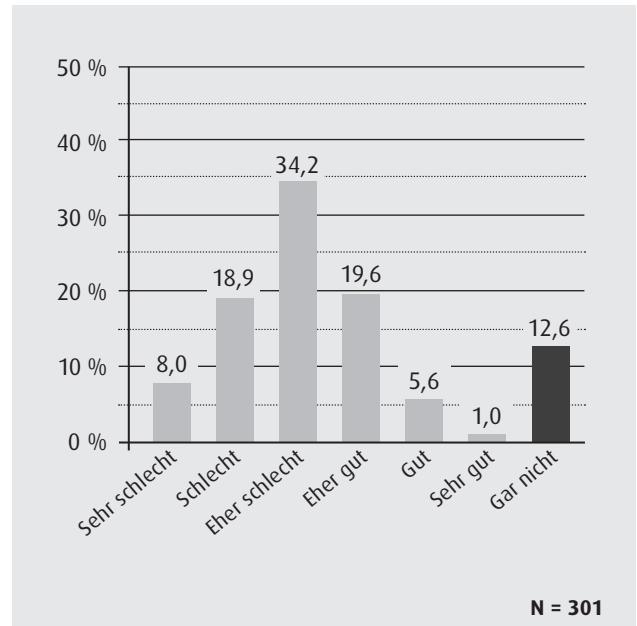


Abbildung 20: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Leistungsfähigkeit

wirkt. Diese Personen sind im Wesentlichen diejenigen, nach deren Urteil sich die Nutzung auch nicht auf die Entspannung auswirkt.

61 Prozent der befragten Personen gehen davon aus, dass sich die Nutzung eher schlecht bis sehr schlecht auf die Leistungsfähigkeit auswirkt. Insgesamt ergibt sich eine mittlere Beurteilung von 3,0 – also eher schlecht. Erwartungsgemäß unterscheiden sich auch hier jüngere von älteren Befragten in ihrer Einschätzung signifikant. Bis 35-Jährige beurteilen die Wirkung auf die Leistungsfähigkeit im Mittel mit 3,3 und somit als eher schlecht, die über 50-Jährigen geben im Mittel einen Wert von 2,6 und somit zwischen schlecht und eher schlecht an. Beim Mediansplit des Alters – also bis 46 Jahre und über 46 Jahre – ergeben sich sehr ähnliche Werte, und zwar 3,2 und 2,7. Es bleibt für alle Altersgruppen eine eher ungünstige Beurteilung. Insgesamt wird die Wirkung der Nutzung elektronischer Medien während der Pause auf die Leistungsfähigkeit im Mittel sehr ähnlich wie diejenige auf die Entspannung beurteilt.

Wie wirkt sich die Nutzung von Smartphone und Co während der Pause im Allgemeinen auf die Leistungsfähigkeit aus?

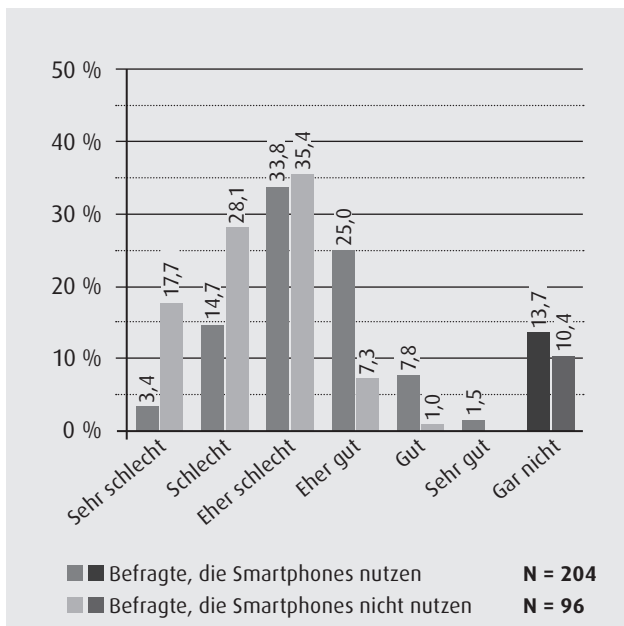


Abbildung 21: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Leistungsfähigkeit – getrennt nach Personen, die Smartphones und Co in ihrer Pause nutzen bzw. nicht nutzen

Erwartungsgemäß sind bei denjenigen, die die Nutzung hinsichtlich der Leistungsfähigkeit als sehr schlecht oder schlecht beurteilen deutlich mehr Personen, die Smartphone und Co nicht in der Pause nutzen, als jene, die es nutzen. Von denjenigen, die ein Smartphone nutzen, beurteilen deutlich mehr Personen die Wirkung zumindest als eher gut als von denjenigen, die keins nutzen. Die Nutzer beurteilen die Wirkung im Mittel mit 3,3, also als eher schlecht, und die Nichtnutzer mit 2,4, also als schlecht. Die Daten zeigt Abbildung 21.

Bei einem Vergleich derjenigen, die ihr Smartphone mehr bzw. weniger als 60 Minuten täglich nutzen, zeigt sich, dass von den Vielnutzern mehr die Wirkung als eher schlecht und weniger als eher gut beurteilen, nur einige Vielnutzer beurteilen die Wirkung als sehr gut. Im Mittel kommen beide Gruppen auf einen ähnlichen Wert von 2,9 bzw. 3,0 und somit auf die Einschätzung als eher schlecht. Die entsprechende Häufigkeitsverteilung zeigt Abbildung 22.

Wie wirkt sich die Nutzung von Smartphone und Co während der Pause im Allgemeinen auf die Leistungsfähigkeit aus?

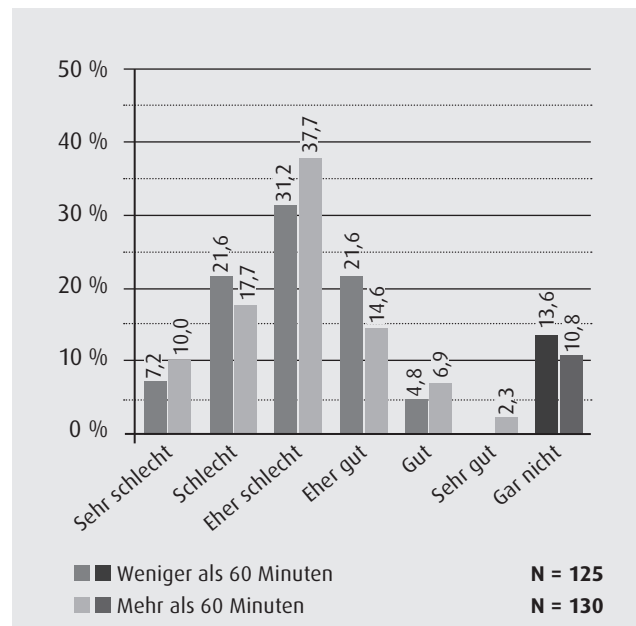


Abbildung 22: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Leistungsfähigkeit – getrennt nach täglicher Nutzungsdauer

Als Nächstes wurden die Teilnehmenden gefragt, wie stark sich ihrer Einschätzung nach unterschiedliche Aktivitäten mit elektronischen Medien während der Pause auf das Sicherheitsverhalten am Arbeitsplatz auswirken. Die Ergebnisse zeigt Abbildung 23. Je nach Tätigkeit gehen zwischen 29,4 und 33,3 Prozent und somit ca. ein Drittel der Befragten davon aus, dass sich die Aktivitäten gar nicht auswirken. Die anderen Befragten beurteilten die Wirkung durchschnittlich als schlecht bis eher schlecht. Am ungünstigsten wurde hinsichtlich des Sicherheitsverhaltens am Arbeitsplatz die Nutzung von Spielen während der Pause beurteilt (2,5), gefolgt von der Nutzung sozialer Netzwerke (2,6), surfen im Internet (2,9), telefonieren (2,9), lesen und senden von Kurznachrichten (2,9) und E-Mails lesen und senden (3,0). Am wenigsten ungünstig wurde Nachrichten lesen (3,1) und Musik hören (3,5) beurteilt. Ältere über 46 Jahre beurteilen die Wirkung des Lesens von Nachrichten (Zeitung) sowie des Telefonierens während der Pause auf das Sicherheitsverhalten am Arbeitsplatz signifikant negativer als Jüngere bis 46 Jahre. Bei dem Altersvergleich der Extremgruppen (≤ 35 und ≥ 50 Jahre) zeigte sich dieser signifikante Unterschied nur beim Telefonieren. Auch hier beurteilten die Smartphonennutzer insgesamt die Wirkung als weniger ungünstig als diejenigen, die kein Smartphone während der Pause nutzen. Das Urteil bleibt aber im eher ungünstigen Bereich. Die Vielnutzer unterscheiden sich in ihrem mittleren Urteil nur wenig von denjenigen, die ihr Smartphone weniger als 60 Minuten täglich nutzen.

Weiterhin wurden die Teilnehmenden gefragt, wie stark sich ihrer Einschätzung nach unterschiedliche Aktivitäten mit elektronischen Medien während der Pause auf die Gesundheit auswirken. Die Ergebnisse zeigt Abbildung 24. Je nach Tätigkeit gehen zwischen 18,2 und 25,4 Prozent und somit maximal ein Viertel der Befragten davon aus, dass sich die Aktivitäten gar nicht auswirken. Es gehen also weniger Befragte davon aus, dass sich die Aktivitäten nicht auf die Gesundheit auswirken als auf das Sicherheitsverhalten am Arbeitsplatz. Die anderen Befragten beurteilten die Wirkung durchschnittlich mit eher schlecht bis eher gut. Am ungünstigsten wurde hinsichtlich der Gesundheit die Nutzung von Spielen während der Pause beurteilt (2,7), gefolgt von der Nutzung sozialer Netzwerke (2,7), E-Mails lesen und senden (2,9), surfen im Internet (2,9), lesen und senden von Kurznachrichten (2,9). Telefonieren wurde mit eher schlecht (3,0) beurteilt. Am wenigsten ungünstig wurde Nachrichten lesen (3,1) beurteilt. Im Mittel sogar als

eher gut wurde die Wirkung von Musik hören (3,9) eingeschätzt. Ältere beurteilen die Wirkung des Telefonierens, des Lesens von Nachrichten (Zeitung), des Lesens und Sendens von Kurznachrichten, des Lesens und Sendens von E-Mails, im Internet zu surfen sowie die Nutzung sozialer Netzwerke allgemein auf die Gesundheit signifikant negativer als Jüngere (bis 46 Jahre). Dieselben Unterschiede zeigen sich bei dem Altersvergleich der Extremgruppen. Hierbei kommt noch eine unterschiedliche Einschätzung von Musik hören in der Pause hinzu: Jüngere bis 35 Jahre schätzen die Wirkung als eher gut (4,1) ein und ältere ab 50 Jahre etwas weniger günstig mit einem Mittelwert von 3,6. Hinsichtlich der Frage, wie sich die Nutzung elektronischer Medien in der Pause auf die Gesundheit auswirkt, gibt es also deutlich mehr Altersunterschiede als bei der Einschätzung der Wirkung auf das Sicherheitsverhalten. Personen, die ihr Smartphone in der Pause nutzen, schätzen die Wirkung bei allen Aktivitäten als weniger negativ ein als Personen, die ihr Smartphone während der Pause nicht nutzen – über eine Bewertung als eher schlecht geht die mittlere Einschätzung jedoch nicht hinaus. Die Vielnutzer unterscheiden sich in ihrem mittleren Urteil hinsichtlich der Wirkung auf die Gesundheit ebenfalls nur wenig von denjenigen, die ihr Smartphone weniger als 60 Minuten täglich nutzten. Abgesehen von Musik hören werden alle Pausenaktivitäten mit elektronischen Medien als eher schlecht in ihrer Wirkung auf die Gesundheit beurteilt.

Mal langfristig gesehen: Wie wirkt sich die Nutzung von Smartphone und Co während der Pause im Allgemeinen auf das Sicherheitsverhalten am Arbeitsplatz aus?

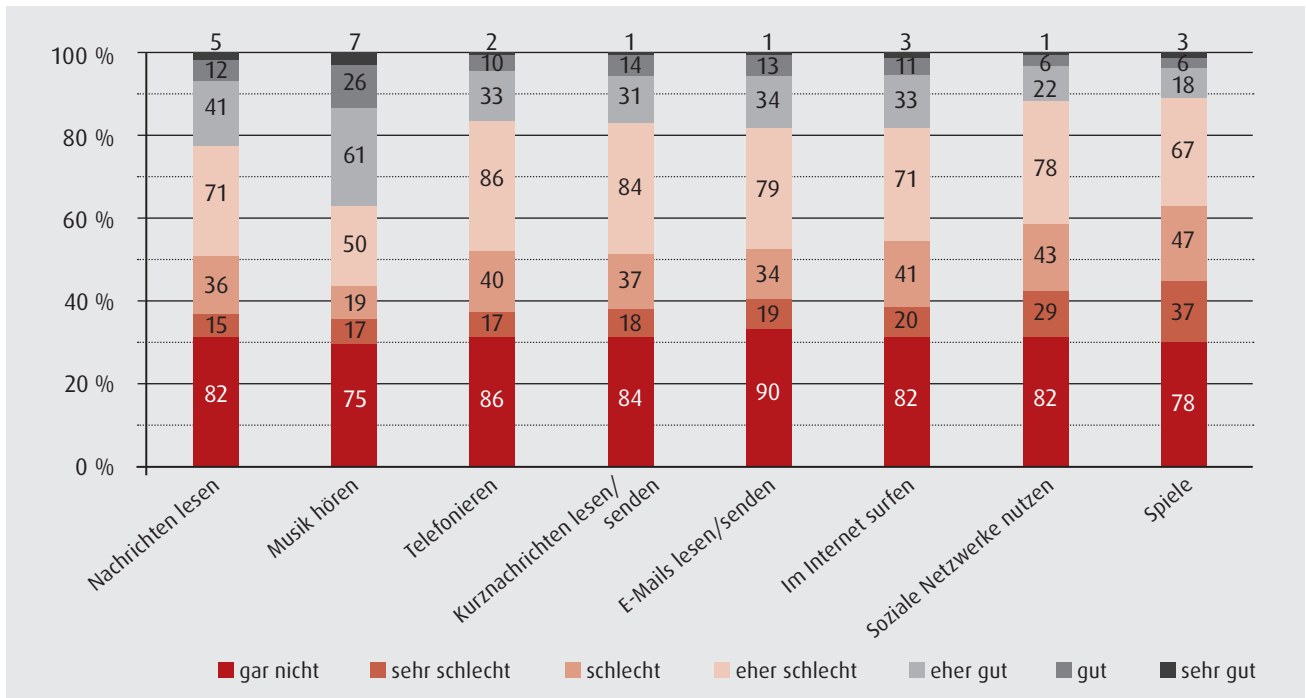


Abbildung 23: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien während der Pause auf das Sicherheitsverhalten am Arbeitsplatz

Mal langfristig gesehen: Wie wirkt sich die Nutzung von Smartphone und Co während der Pause im Allgemeinen auf die Gesundheit aus?

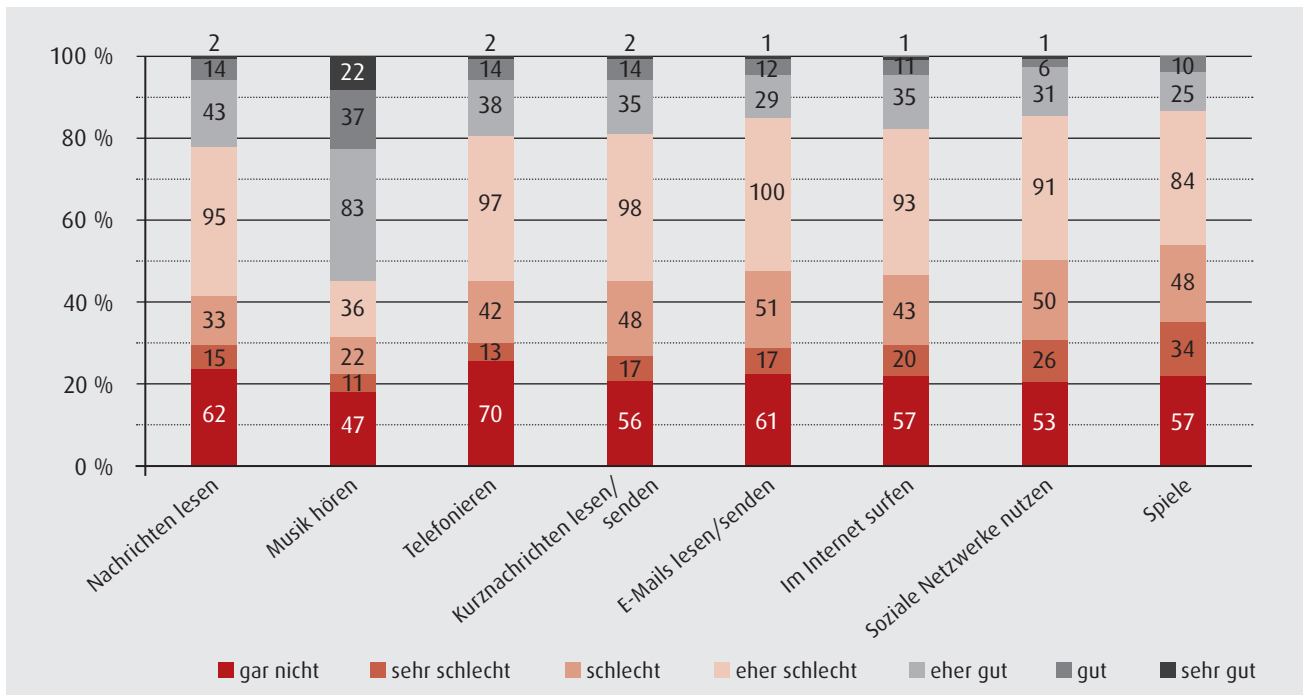


Abbildung 24: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien während der Pause auf die Gesundheit

2.2.7 Weitere Aspekte

Insgesamt finden die Befragten es in Ordnung, durchschnittlich 13,6 Minuten täglich private Geräte während der Arbeitszeit zu nutzen. Hierbei geben Jüngere (bis 46 Jahre) mit 15,7 Minuten eine signifikant längere Dauer an als Ältere mit 11,5 Minuten. Die Unterschiede nehmen leicht zu, wenn man die Extremgruppen vergleicht: Jüngere bis 35 Jahre finden 17 Minuten angemessen und Ältere ab 50 Jahren geben im Mittel 11,7 Minuten an.

Bei knapp 30 Prozent der Befragten gibt es offizielle Regelungen zum Umgang mit privatem Smartphone und Co während der Arbeitszeit. Bei der Frage, welche Regelungen es gibt, gab es 73 Nennungen. Von 33 Personen wurde beschrieben, dass private Geräte grundsätzlich verboten sind, 14 Personen gaben an, dass sie ihre Geräte in den Pausen nutzen dürfen, und 13-mal wurde vermerkt, dass die Geräte zwar grundsätzlich nicht genutzt werden sollen, aber in Ausnahmefällen eine Nutzung erlaubt ist. Sechs Personen gaben an, dass sie private Geräte während der Arbeitszeit verwenden dürfen, solange die Nutzung im Rahmen bleibt (z. B. 10 Minuten pro Tag). Vier Personen gaben an, dass eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung existiert, und drei Personen gaben anderes an, wie z. B. die allgemeinen Regeln für das Surfen im Internet (sicherheitsbezogen).

Die persönliche Haltung zu Smartphone und Co im Allgemeinen ist bei vielen Befragten ambivalent: 63 Personen beschreiben die Geräte als Fluch und Segen gleichzeitig. 58 Befragte sind (eher) positiv eingestellt und 28 Befragte (eher) negativ. 70 Befragte haben noch weitere Bemerkungen abgegeben, bspw. dass die Geräte zum Leben dazugehören, dass man sie gezielt benutzen sollte oder sie Mittel zum Zweck sind oder dass man nicht immer erreichbar sein muss.

Hinsichtlich der täglichen Nutzungsdauer des Smartphones ergaben sich Werte zwischen 0 und 400 Minuten – dabei sollte sowohl die private als auch die berufliche Nutzung zusammengerechnet werden. 50 Prozent nutzten es bis zu 53 Minuten – die andere Hälfte zwischen 60 und 400 Minuten. Der Mittelwert lag bei 65,3 Minuten.

2.2.8 Forced-Choice-Items

In einem weiteren Fragenblock wurden zehn sogenannte Forced-Choice-Items vorgegeben. Hierbei handelt es sich um eine methodische Vorgehensweise, bei der die befragte Person aus zwei vorgegebenen Antwortmöglichkeiten diejenige auswählen muss, die für sie am ehesten zutrifft (Wenninger, 2001). Der Vorteil solcher Forced-Choice-Items besteht darin, dass soziale Erwünschtheit und allgemeine Antworttendenzen eine geringere Rolle spielen. Den Befragten wurden immer zwei Aussagen, die in der Regel inhaltlich entgegengesetzt waren, vorgegeben, und sie mussten ankreuzen, welcher Aussage sie stärker zustimmen. Sie mussten sich somit für eine Antwortrichtung entscheiden. Das Ausmaß der Zustimmung war in beide Richtungen jeweils dreifach abgestuft (+, ++ und +++). In den Abbildungen 25 bis 34 ist der prozentuale Anteil der jeweiligen Antworten dargestellt. Hierbei bedeutet + geringe Zustimmung, ++ Zustimmung und +++ starke Zustimmung.

Abbildung 25 zeigt die prozentualen Häufigkeiten der Antworten für das Forced-Choice-Item Smartphonennutzung macht im Allgemeinen krank vs. Smartphonennutzung entspannt im Allgemeinen. 60 Prozent der Befragten stimmen eher der Aussage zu, dass die Smartphonennutzung im Allgemeinen krank macht, wobei die meisten dieser Personen allerdings eine eher geringe Zustimmung gewählt haben.

Abbildung 26 zeigt die prozentualen Häufigkeiten der Antworten für das Forced-Choice-Item Smartphonennutzung verhindert gesundheitliche Aktivitäten vs. Smartphonennutzung unterstützt bei gesundheitlichen Aktivitäten. 67 Prozent haben der Aussage zugestimmt, dass eine Smartphonennutzung gesundheitliche Aktivitäten verhindert. Hierbei haben in etwa gleich viele Personen die Antwortmöglichkeit mit geringer Zustimmung bzw. Zustimmung gewählt (27,0 bzw. 28,3 Prozent). Bei diesem Item gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den Befragten bis 35 Jahre und denjenigen ab 50 Jahren: Die Älteren gehen signifikant stärker davon aus, dass die Nutzung eines Smartphones gesundheitliche Aktivitäten verhindert, als dass es dabei unterstützt. Dennoch stimmen die jüngeren im Mittel immer noch eher der Position zu, dass das Smartphone gesundheitliche Aktivitäten verhindert.

Abbildung 27 zeigt die prozentualen Häufigkeiten der Antworten für das Forced-Choice-Item Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, verschlechtert die Leistung vs. Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, verbessert die Leistung. Bei diesem Item sind die Antworten ähnlich in beide Richtungen verteilt. 49 Prozent haben sich für die Aussage entschieden, dass ein kurzer Abruf von Nachrichten während der Arbeit die Leistung verschlechtert, und 51 Prozent gehen eher davon aus, dass es die Leistung verbessert. Bei denjenigen, die davon ausgehen, dass es die Leistung verschlechtert, stimmen doppelt so viele stark zu (+++) als bei denjenigen, die von einer Leistungsverbesserung ausgehen (6,5 bzw. 3,1 Prozent). Ältere ab 47 Jahren sowie Personen, die bis zu 14 Reisetagen jährlich unterwegs sind, stimmen signifikant stärker der Aussage zu, dass sich die Leistung verschlechtert, wenn man während der Arbeit kurz seine Nachrichten liest, als Jüngere sowie Personen, die häufiger unterwegs sind. Tendenziell sind die bis 46-Jährigen sowie die Personen, die häufiger unterwegs sind, im Mittel sogar der Ansicht, dass sich die Leistung verbessert.

Abbildung 28 zeigt die prozentualen Häufigkeiten der Antworten für das Forced-Choice-Item Die neuen Medien machen abhängig vs. Man hat die Nutzung neuer Medien selber in der Hand. 54,4 Prozent stimmen der Aussage zu, dass die neuen Medien abhängig machen, wobei 12,7 Prozent sogar stark dieser Ansicht sind. 45,6 Prozent stimmen der Aussage zu, dass man die Nutzung der Medien selbst in der Hand hat, wobei 11 Prozent dieser Aussage stark zustimmen.

Abbildung 29 zeigt die prozentualen Häufigkeiten der Antworten für das Forced-Choice-Item Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, entspannt vs. Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, macht unkonzentriert. Bei diesem Item sind die Antworten ebenfalls jeweils zu 50 Prozent in beiden Richtungen verteilt. Bei den extremen Antworten (+++) geben jedoch deutlich mehr Personen an, dass es unkonzentriert macht, während der Arbeit kurz seine Nachrichten zu prüfen (7,9 vs. 3,8 Prozent).

Welcher Aussage stimmen Sie mehr zu?

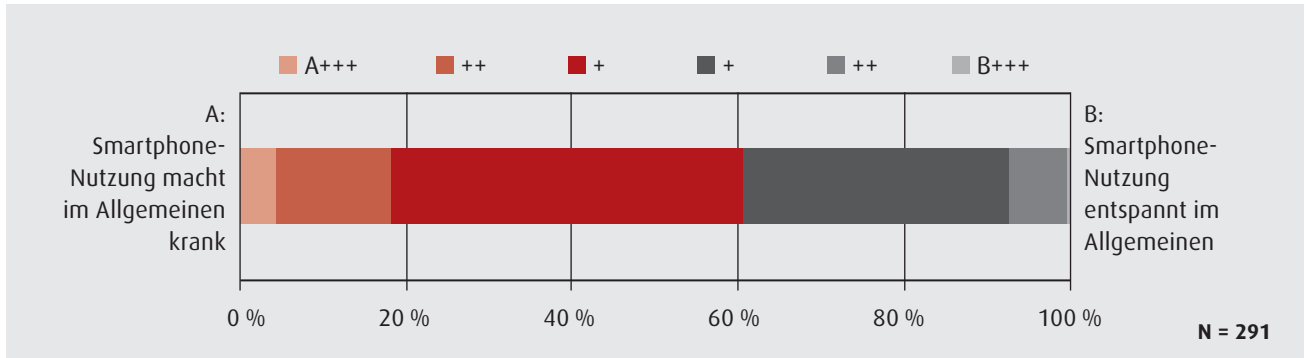


Abbildung 25: Forced-Choice-Item Smartphonennutzung macht im Allgemeinen krank vs. Smartphonennutzung entspannt im Allgemeinen

Welcher Aussage stimmen Sie mehr zu?

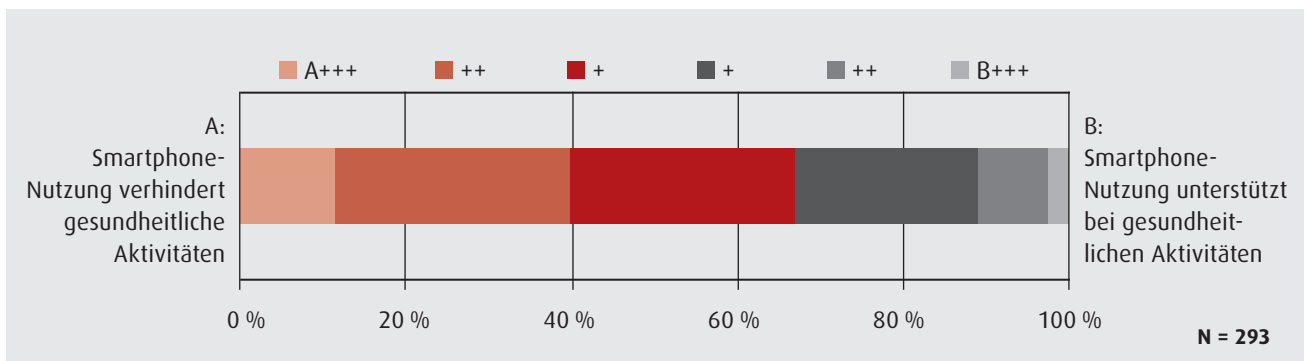


Abbildung 26: Forced-Choice-Item Smartphonennutzung verhindert gesundheitliche Aktivitäten vs. Smartphonennutzung unterstützt bei gesundheitlichen Aktivitäten

Welcher Aussage stimmen Sie mehr zu?

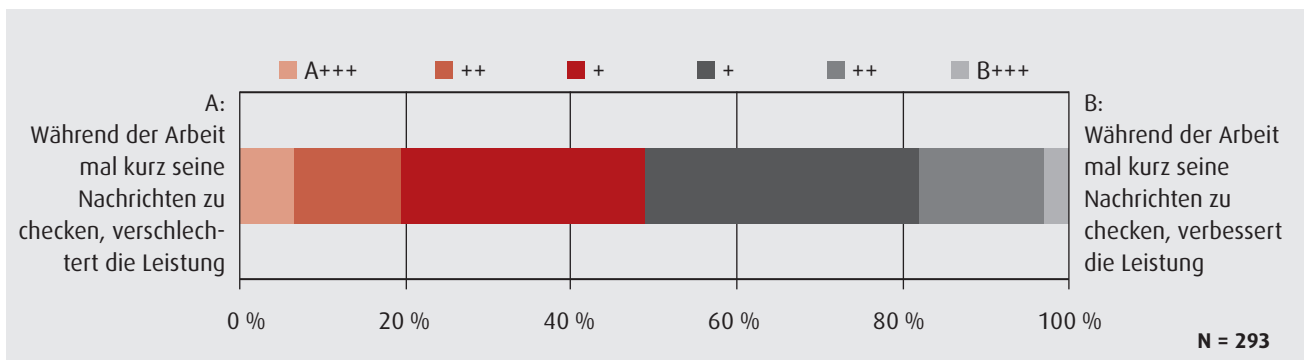


Abbildung 27: Forced-Choice-Item Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, verschlechtert die Leistung vs. Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, verbessert die Leistung

Welcher Aussage stimmen Sie mehr zu?

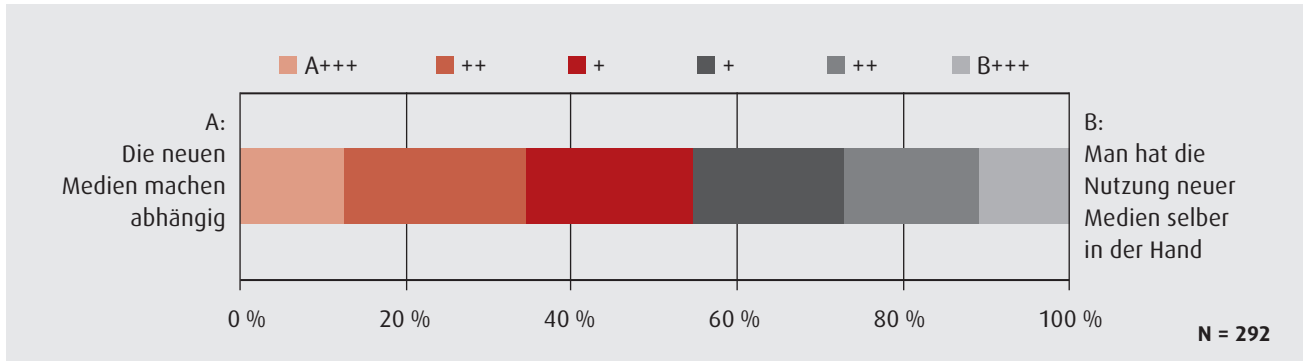


Abbildung 28: Forced-Choice-Item Die neuen Medien machen abhängig vs. Man hat die Nutzung neuer Medien selber in der Hand

Welcher Aussage stimmen Sie mehr zu?

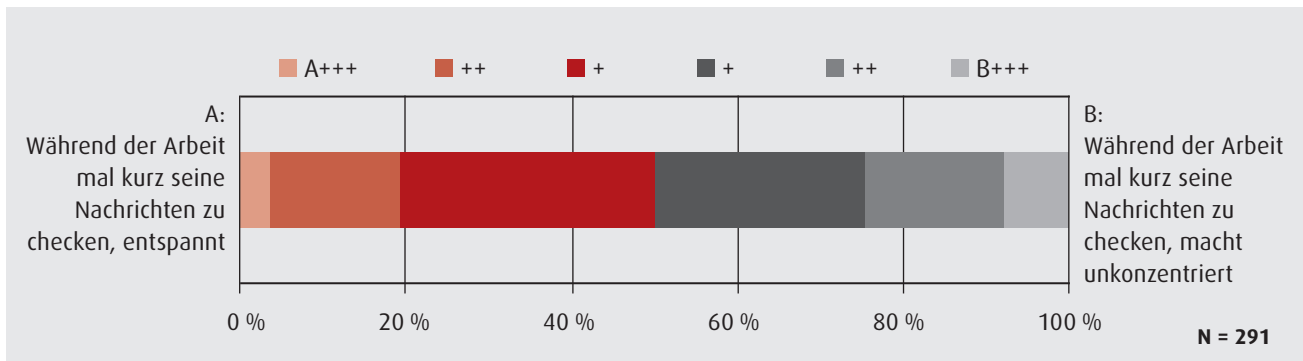


Abbildung 29: Forced-Choice-Item Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, entspannt vs. Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, macht unkonzentriert

Abbildung 30 zeigt die prozentualen Häufigkeiten der Antworten für das Forced-Choice-Item Smartphonennutzung während der Arbeitspausen trägt zur Erholung bei vs. Smartphonennutzung während der Arbeitspausen führt dazu, sich weniger zu erholen als bei anderen Pausenaktivitäten. Hier gehen 56,7 Prozent der Befragten davon aus, dass man sich bei der Nutzung eines Smartphones während der Pausen weniger erholt als bei anderen Pausenaktivitäten. Auch bei den Extremwerten (+++) entscheiden sich deutlich mehr für diese Position als für die Position, dass eine Smartphonennutzung während der Pausen zur Erholung beiträgt (9,1 vs. 3,1 Prozent). Auch bei diesem Item gibt es einen signifikanten Altersunterschied, der sich bei beiden Altersvergleichen zeigt (Mediansplit und Extremgruppen): Ältere ab 47 Jahren stimmen signifikant stärker der Aussage zu, dass eine Smartphonennutzung während der Pausen dazu führt, sich weniger zu erholen als bei anderen

Pausenaktivitäten, entsprechend gehen die über 50-Jährigen im Vergleich zu den bis 35-Jährigen ebenfalls signifikant stärker hiervon aus. Die Jüngeren schreiben der Nutzung durchschnittlich jedoch keine höhere Erholungswirkung zu.

Abbildung 31 zeigt die prozentualen Häufigkeiten der Antworten für das Forced-Choice-Item Die Lage der Pausen sollte von Beschäftigten frei wählbar sein vs. Der Arbeitgeber soll die Lage der Pausen vorgeben. Hier entscheiden sich 79 Prozent der Befragten für die Aussage, dass die Pausenlage frei wählbar sein sollte. Bei diesem Item fällt mit 39,3 Prozent vor allem die häufige Wahl der extremen Position (+++) auf. Es zeigt sich ein signifikanter Unterschied bei einem Vergleich der Altersgruppen: Die Jüngeren bis 35 Jahre stimmen signifikant stärker als die Älteren über 50 Jahre der Aussage zu, dass die Pausen frei wählbar sein sollten.

Welcher Aussage stimmen Sie mehr zu?

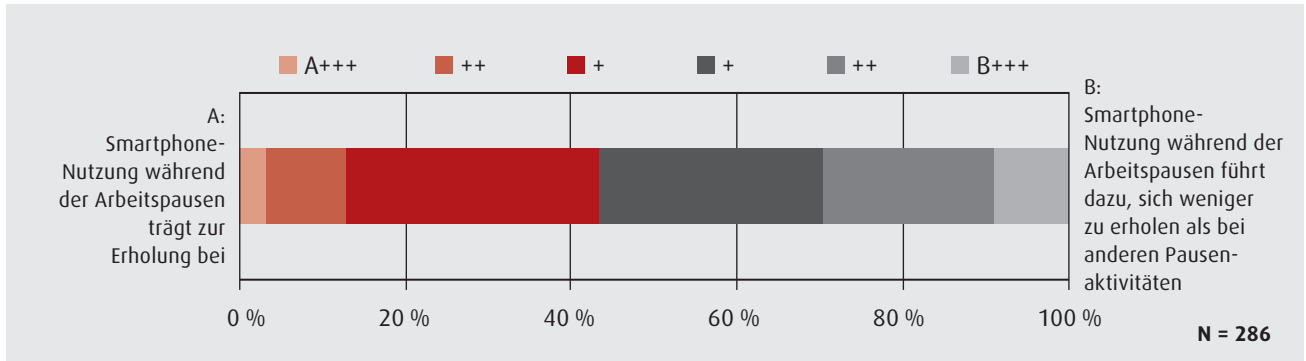


Abbildung 30: Forced-Choice-Item Smartphonennutzung während der Arbeitspausen trägt zur Erholung bei vs. Smartphonennutzung während der Arbeitspausen führt dazu, sich weniger zu erholen als bei anderen Pausenaktivitäten

Welcher Aussage stimmen Sie mehr zu?

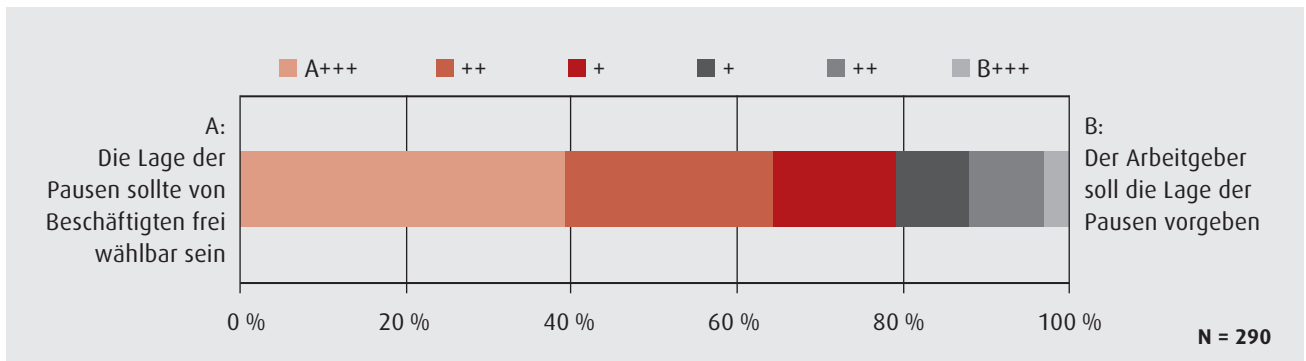


Abbildung 31: Forced-Choice-Item Die Lage der Pausen sollte von Beschäftigten frei wählbar sein vs. Der Arbeitgeber soll die Lage der Pausen vorgeben

Abbildung 32 zeigt die prozentualen Häufigkeiten der Antworten für das Forced-Choice-Item Die Dauer der Pause soll der Mitarbeiter selbst festlegen dürfen vs. Die Dauer der Pause soll der Gesetzgeber definieren. Auch hier gibt es eine eindeutige Präferenz: 70,1 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, dass die Beschäftigten die Pause selbst festlegen dürfen sollen. Die Position hinsichtlich der Pausendauer ist insgesamt jedoch weniger extrem als die hinsichtlich der Pausenlage.

Abbildung 33 zeigt die prozentualen Häufigkeiten der Antworten für das Forced-Choice-Item Erholung stellt sich ganz von allein ein vs. Erholung muss aktiv gestaltet werden. Auch hier zeigt sich eine eindeutige Positionierung der Befragten: 82,5 Prozent stimmen der Aussage zu, dass Erholung aktiv gestaltet werden muss, und lediglich 17,5 Prozent sind der Ansicht, dass sich Erholung von allein einstellt.

Abbildung 34 zeigt die prozentualen Häufigkeiten der Antworten für das Forced-Choice-Item Die momentanen gesetzlichen Vorgaben sind ausreichend vs. Jeder Arbeitgeber sollte mit seinen Beschäftigten eigene Regelungen treffen können. Bei diesem Item entscheidet sich wieder jeweils die Hälfte der Befragten für die jeweiligen Aussagen. 49,7 Prozent sind der Ansicht, dass die momentanen gesetzlichen Vorgaben ausreichend sind, und 50,3 Prozent sind der Meinung, dass jeder Arbeitgeber mit seinen Beschäftigten eigene Regelungen treffen können sollte.

Welcher Aussage stimmen Sie mehr zu?

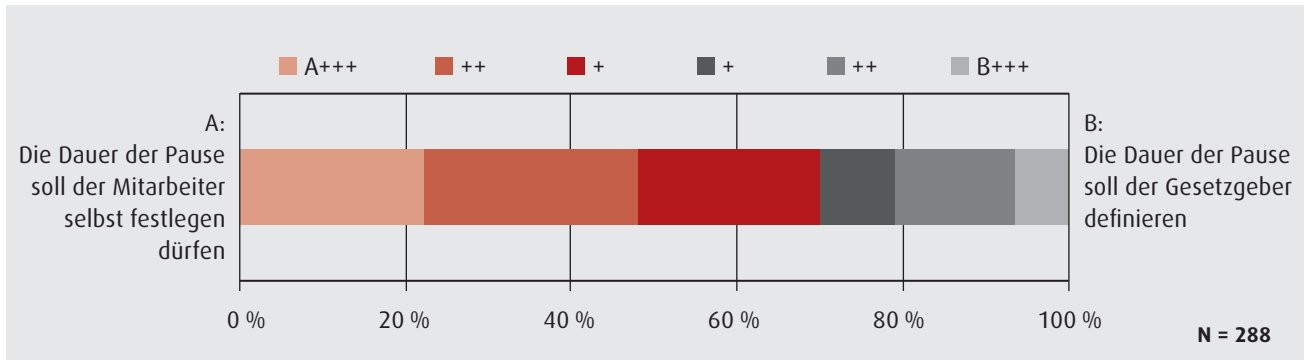


Abbildung 32: Forced-Choice-Item Die Dauer der Pause soll der Mitarbeiter selbst festlegen dürfen vs. Die Dauer der Pause soll der Gesetzgeber definieren

Welcher Aussage stimmen Sie mehr zu?

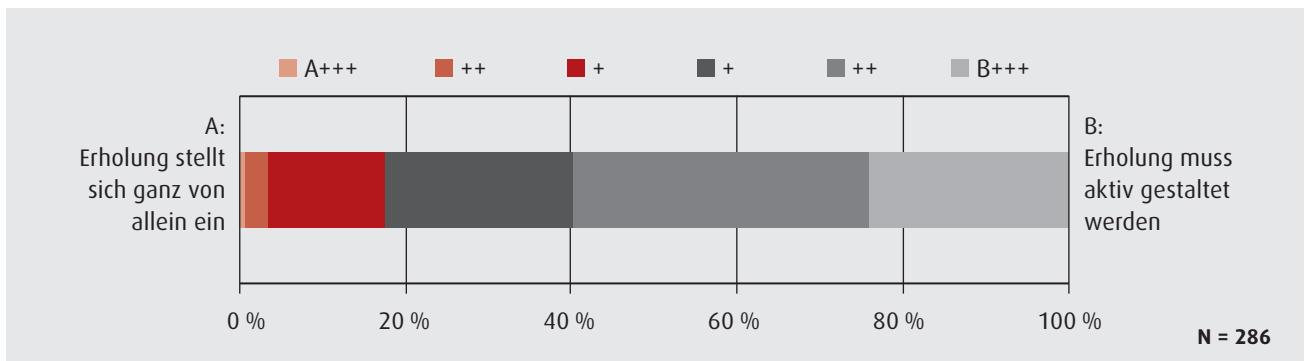


Abbildung 33: Forced-Choice-Item Erholung stellt sich ganz von allein ein vs. Erholung muss aktiv gestaltet werden

Welcher Aussage stimmen Sie mehr zu?

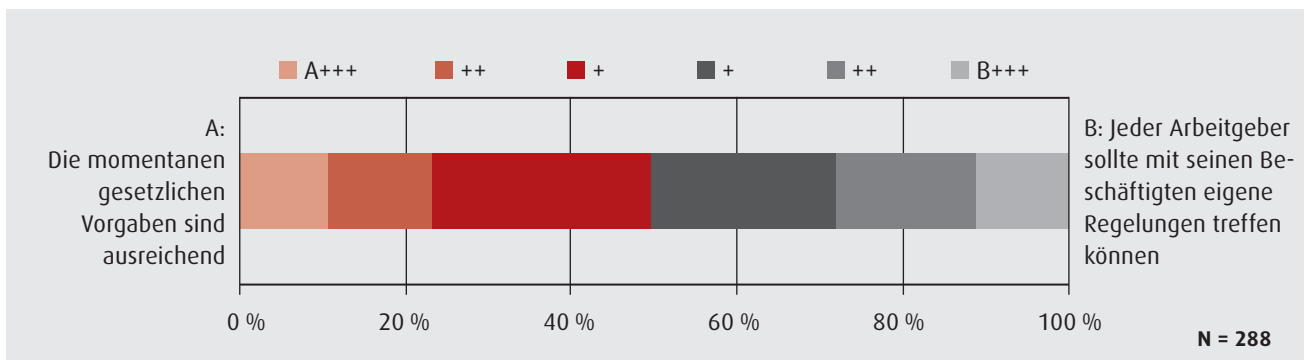


Abbildung 34: Forced-Choice-Item Die momentanen gesetzlichen Vorgaben sind ausreichend vs. Jeder Arbeitgeber sollte mit seinen Beschäftigten eigene Regelungen treffen können

2.2.9 Zusammenfassung der Ergebnisse

In der vorliegenden Untersuchung wurden verschiedene Fragen zum Thema Pause betrachtet. Zum einen ging es darum festzustellen, wie Beschäftigte ihre Arbeitspausen verbringen und ob sie sich dabei erholen. Personen, die im Homeoffice arbeiten oder dienstlich häufig unterwegs sind, sowie jüngere Beschäftigte sollten dabei besonders betrachtet werden. Zum anderen interessierte die Nutzung elektronischer Medien in der Pause und deren Wirkung auf Entspannung und Erholung. An dieser Stelle sollen noch einmal die Ergebnisse der Studie zusammenfassend dargestellt werden.

Um den genannten Fragen nachzugehen, wurden zunächst mit zwölf Personen explorative Interviews geführt. Die Erkenntnisse bildeten die Grundlage für die Erstellung eines Fragebogens, der als Onlineumfrage umgesetzt wurde. Hierbei wurden zunächst Wunschvorstellungen sowie die derzeitige Pausensituation abgefragt (Häufigkeit, Dauer, Ort, Aktivitäten). Fragen zum Ausmaß der Erholung und nach möglichen Pausenausfällen schlossen sich an. Inwiefern der Arbeitgeber die Beschäftigten unterstützt und ob er Regelungen vorgibt, wurde ebenfalls abgefragt. In einem weiteren größeren Block ging es um die Nutzung von Smartphone und Co in den Pausen: Inwiefern werden Geräte genutzt und wie wirkt sich die Nutzung auf Erholung, Sicherheit und Gesundheit aus. Bei zehn sogenannten Forced-Choice-Items hatten die Befragten die Aufgabe, Aussagen zum Themengebiet zu beurteilen.

323 Personen nahmen an der Umfrage teil, von denen die meisten in einem Unternehmen beschäftigt waren. Einige Personen waren als Arbeitgeber oder freiberuflich tätig. Die Hälfte der Befragten arbeitete in einem Unternehmen mit über 500 Beschäftigten und der Großteil übte vorwiegend geistige Tätigkeiten aus. Etwas über die Hälfte der Befragten war weiblich, knapp ein Drittel hatte eine Führungsposition inne und ein Viertel arbeitete im Homeoffice. Die Hälfte der Befragten reiste bis zu 14 Tage pro Jahr und die mittlere Anzahl an Reisetagen lag bei 33. Die Befragten waren zwischen 20 und 64 Jahren alt, wobei der Durchschnitt bei 44 Jahren lag.

Die Teilnehmenden wünschen sich zwischen einer und acht Pausen pro Arbeitstag mit einem Durchschnittswert von 2,3 Pausen. Beschäftigte ohne Führungsfunktion und solche mit vielen Reisetagen wünschen sich signifikant mehr Pausen als Führungskräfte bzw. Personen mit weniger Reisetagen.

Personen mit vielen Reisetagen wünschen sich auch früher eine Pause. Im Schnitt wünschen sich alle Befragten eine erste Pause nach gut 3 Stunden.

Hinsichtlich der Pausenlänge wurden Wunschwerte zwischen 3 und 60 Minuten angegeben, wobei der Mittelwert bei 27,2 Minuten lag. Viele Befragte wünschen sich häufigere und flexiblere Pausen. Außerdem wünschen sich viele einen Pausenraum. Als tatsächliche Pausenlänge ergaben sich Werte zwischen 5 und 90 Minuten mit einem Mittel von 32,6 Minuten – also 5 Minuten länger als es dem mittleren Wunsch entspricht. Fast 80 Prozent haben eine Pause pro Tag und knapp 20 Prozent haben zwei Pausen. Bei über zwei Dritteln der Unternehmen gibt es Vorgaben zu den Pausenzeiten, die sich v. a. auf die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen nach 6 Stunden Arbeitszeit beziehen. Knapp ein Viertel der Arbeitgeber gibt Empfehlungen zur Pausengestaltung (z. B. sich zu bewegen oder nicht am Arbeitsplatz Pause zu machen) und knapp drei Viertel der Arbeitgeber stellen etwas für die Pause zur Verfügung (z. B. Raum, Brötchen, Kaffee, Kantine). Hinsichtlich des Pausenortes zeigt sich, dass die Pausen am häufigsten im Pausenraum bzw. in der Kantine, an der frischen Luft oder am Arbeitsplatz verbracht werden. Diejenigen, die beruflich unterwegs sind, geben häufig an, Pause zu machen, wann und wo es sich ergibt, wie z. B. in Raststätte, Café oder Supermarkt. Viele nutzen auch die Zeit im Zug oder Flugzeug bzw. die damit verbundenen Wartezeiten als Pausenzeit. Diejenigen, die im Homeoffice arbeiten, bleiben oft zu Hause, wobei sie aber den Raum wechseln.

Am häufigsten essen und trinken die Befragten während ihrer Pause und unterhalten sich mit Kolleginnen und Kollegen. Deutlich seltener nutzen die Personen elektronische Medien oder gehen spazieren. Jüngere Personen nutzen signifikant häufiger elektronische Medien, aber auch sie geben als Häufigkeit hierfür im Mittel lediglich zwischen selten und manchmal an. Selten wird gelesen, Sport getrieben bzw. Ausgleichs- oder Entspannungsübungen gemacht oder Musik gehört. Personen, die viel reisen, und Ältere ab 50 Jahre machen signifikant häufiger Entspannungsübungen als die jeweiligen Vergleichsgruppen. Nur selten wird geraucht. Kolleginnen und Kollegen scheinen eine wichtige Rolle in den Pausen zu spielen, da die Unterhaltung mit ihnen zu den häufigsten Pausenaktivitäten zählt. Jüngere Personen unterhalten sich signifikant häufiger als die älteren mit ihren Kolleginnen und Kollegen.

Elektronische Medien werden entgegen der Erwartung in den Pausen nur selten genutzt, obwohl viele der Befragten im Büro arbeiten und somit Zugriff auf entsprechende Medien haben (v. a. Internet). Auch die jüngeren Befragten „hängen“ in der Pause nicht durchweg am Smartphone. Nur wenige Personen machen jedoch Ausgleichsübungen. Über 50 Prozent gehen nie oder nur selten spazieren, obwohl dies als am erholsamsten eingeschätzt wird. Ebenfalls als gut wird die Erholung beim „Abhängen“ eingeschätzt. Beim Rauchen, bei Entspannungsübungen, beim Musikhören und beim Lesen hängt die eingeschätzte Erholungswirkung davon ab, ob die Tätigkeit selber ausgeübt wird, – von diesen Personen wird sie als gut betrachtet. Personen im Homeoffice können sich beim Essen und Trinken signifikant besser erholen. Eine lediglich ausreichende Erholung wird im Mittel bei der Nutzung elektronischer Medien angegeben – eine ausreichende Beurteilung bleibt auch bestehen, wenn nur diejenigen betrachtet werden, die dieser Tätigkeit nachgehen, und sie zeigt sich auch bei den jüngeren Befragten, auch wenn die Jüngeren die Erholungswirkung etwas besser beurteilen.

Knapp die Hälfte der Befragten erholt sich nie, selten oder nur manchmal in der Pause. Etwas mehr als die Hälfte erholt sich häufig bzw. immer. Die Befragten können sich umso häufiger erholen, je mehr sie in der Pause spazieren gehen, sich mit Kolleginnen und Kollegen unterhalten, „abhängen“ und „chillen“ sowie Ausgleichsübungen/Sport machen. Über 80 Prozent der Befragten planen nie, selten oder nur manchmal Erholungsphasen in ihren Tagesplan ein. Dabei zeigt sich, dass mit einer häufigeren Planung auch eine bessere Erholung einhergeht. Bei über 60 Prozent der Befragten gibt es nie, selten oder manchmal die Möglichkeit, nach belastenden Situationen eine Pause zu machen, wobei mit den entsprechenden Möglichkeiten die Zufriedenheit mit den Pausen steigt. Der überwiegenden Mehrheit sind die Pausen wichtig, aber dennoch bleiben gut 10 Prozent, denen die Pausen unwichtig sind.

Über 90 Prozent der Befragten haben die Möglichkeit, sogenannte inoffizielle Pausen zu machen, d. h., dass sie die Arbeit kurz unterbrechen, um einen Kaffee zu trinken, auf Toilette zu gehen oder mit den Kolleginnen und Kollegen zu reden, ohne dass diese Zeit erfasst wird. 40 Prozent nutzen die Zeit aber auch, um private Nachrichten zu lesen bzw. zu schreiben. Hinsichtlich eines Pausenausfalls zeigt sich, dass knapp ein Viertel der Befragten häufig oder immer die Pause ausfallen lässt. Ein weiteres Drittel lässt manchmal die Pause ausfallen. Als Grund für einen Pausenausfall wird mit Abstand am häufigsten Zeit- bzw. Termindruck angegeben. Der zweithäufigste Grund be-

steht in einem Vergessen der Pause, da die Person in die Arbeit vertieft war. Diesem Grund stimmen die älteren Befragten signifikant häufiger zu als die jüngeren. Ebenfalls noch relativ häufig wurde genannt, dass zu wenig Personal vorhanden ist. Aber auch ein fehlender Ort für die Pause oder der Wunsch, früher nach Hause zu gehen, kann dazu führen, dass Beschäftigte ihre Pause ausfallen lassen. Personen, die viel reisen, lassen ihre Pause signifikant häufiger ausfallen. Es lässt sich auch feststellen, dass die Befragten umso unzufriedener mit ihren Pausen sind, je häufiger die Pause ausfällt, und dass die Pausen umso häufiger ausfallen, je unwichtiger den Personen ihre Pausen sind.

Jeweils 40 Prozent der Befragten sind mit ihren Arbeitspausen (sehr) zufrieden bzw. eher zufrieden, wobei die Personen, die im Homeoffice arbeiten, signifikant zufriedener sind. Ein Fünftel ist (eher) unzufrieden mit den Pausen. Es zeigt sich, dass die Befragten umso zufriedener mit ihren Pausen sind, je besser sie sich in ihren Pausen erholen können.

Drei Viertel der Befragten sind (eher) dagegen, dass ein Pausenzeitraum vorgegeben wird. Diejenigen, die sich (eher) für eine Vorgabe aussprechen, geben als Gründe an, dass so besser sichergestellt werden kann, dass Pausen auch eingehalten werden und dies dem Schutz vor Selbstausbeutung dient. Auch könne so der Betriebsablauf besser gewährleistet werden und Termine ließen sich besser planen.

Gut zwei Drittel der Befragten nutzen Smartphones/Tablets/elektronische Medien in der Pause, wobei es bei den Jüngeren ein größerer Anteil ist und bei den älteren Befragten ungefähr die Hälfte. Fast alle Befragten nutzen die Geräte nicht die gesamte Pause, sondern nur einen Teil der Pause mit einer durchschnittlichen geschätzten Dauer von knapp 6 Minuten. Hierbei gibt es keinen Unterschied zwischen den Altersgruppen. Mit Abstand am häufigsten werden Kurznachrichten gelesen und gesendet. An zweiter Stelle steht das Lesen und Senden von E-Mails. Eher selten werden soziale Netzwerke genutzt, Spiele gespielt und Musik gehört. Personen, die viel dienstlich unterwegs sind, bearbeiten signifikant häufiger Mails in ihrer Pause und Jüngere lesen und senden signifikant häufiger Kurznachrichten, surfen häufiger im Internet und sind häufiger in sozialen Netzwerken unterwegs als die jeweiligen Vergleichsgruppen. Die Nutzung sozialer Netzwerke bleibt aber eher selten. Die Erholungswirkung bei der Nutzung elektronischer Medien in der Pause wird generell nicht als besonders günstig beurteilt. Musik hören, Nachrichten lesen sowie Kurznachrichten senden und lesen werden in ihrer Erholungswirkung noch als

befriedigend beurteilt, alle anderen Aktivitäten als ausreichend. Offensichtlich sehen auch jüngere Personen die Erholungswirkung elektronischer Medien eher kritisch. Auch wenn sie das Lesen und Senden von Kurznachrichten sowie die Nutzung sozialer Netzwerke positiver beurteilen als die Älteren, bleibt eine mittlere Einschätzung von höchstens befriedigend.

Ungefähr ein Zehntel der Befragten geht davon aus, dass sich die Nutzung von Smartphone und Co in der Pause nicht auf die Entspannung und nicht auf die Leistungsfähigkeit auswirkt. Hinsichtlich der Gesundheit gehen ungefähr doppelt so viele Personen davon aus, dass es keine Effekte gibt, und hinsichtlich des Sicherheitsverhaltens sogar ungefähr ein Drittel der Befragten. Von den anderen Befragten wird aber eine eher ungünstige Einschätzung abgegeben. Wenn auch die Jüngeren die Wirkung weniger negativ einschätzen als die Älteren, bleibt das Urteil bei eher schlecht. Lediglich die Wirkung von Musik hören wurde als eher gut für die Gesundheit beurteilt. Unterscheidet man die Personen, die ihr Smartphone in der Pause nutzen, von denjenigen, die es nicht nutzen, beurteilen die Nutzerinnen und Nutzer die Wirkung auf die Entspannung und auf die Leistungsfähigkeit im Mittel zwar als weniger ungünstig aber auch als eher schlecht.

Insgesamt finden die Befragten es in Ordnung, durchschnittlich 13,6 Minuten täglich private Geräte während der Arbeitszeit zu nutzen. Jüngere geben eine etwas längere Dauer an, die bei 17 Minuten liegt. Bei dieser Frage gibt es einen Geschlechtsunterschied: Männer geben mit 16 Minuten eine signifikant längere Dauer an als Frauen mit knapp 12 Minuten.

Hinsichtlich offizieller Regelungen zum Umgang mit privatem Smartphone und Co während der Arbeitszeit geben knapp 30 Prozent der Befragten an, dass Regelungen vorhanden sind. In der Regel handelt es sich hierbei um ein Nutzungsverbot – zumindest während der Arbeitszeit (außer ggf. in Ausnahmefällen, z. B. wenn ein Kind krank ist). Die persönliche Haltung zu Smartphone und Co im Allgemeinen ist bei vielen Befragten ambivalent. Die Geräte werden als Fluch und Segen gleichermaßen beschrieben. Hinsichtlich der täglichen privaten und beruflichen Nutzungsdauer des Smartphones ergaben sich Werte zwischen 0 und 400 Minuten. Der Mittelwert lag bei etwas über 1 Stunde (65,3 Minuten).

Die Forced-Choice-Items zeigen ebenfalls eine eher negative Einstellung gegenüber der Nutzung von Smartphones: Jeweils mehr Personen stimmen der Aussage zu,

- dass die Nutzung eines Smartphones im Allgemeinen eher krank macht, als dass es entspannt
- dass ein Smartphone eher gesundheitliche Aktivitäten verhindert als dabei zu unterstützen
- dass man sich weniger als bei anderen Pausenaktivitäten erholt, als dass ein Smartphone zur Erholung beitragen würde

Wenn auch die Jüngeren weniger negativ urteilen, lässt sich auch bei ihnen eine verhaltene Einstellung gegenüber dem Smartphone feststellen. Hinsichtlich der Einschätzung, ob ein kurzer Abruf von Nachrichten während der Arbeit die Leistung verschlechtert oder verbessert und ob es eher entspannt oder unkonzentriert macht, ist keine eindeutige Tendenz festzustellen. Jeweils die Hälfte der Befragten hat sich für die eine oder andere Position entschieden. Ebenfalls nicht eindeutig ist die Position bei der Frage, ob die neuen Medien abhängig machen oder ob man ihre Nutzung selbst in der Hand hat. Gut die Hälfte der Befragten geht (eher) davon aus, dass die neuen Medien abhängig machen. Bei all diesen Items fällt auf, dass die extremen Positionen bei den negativen Aussagen über die Wirkung von Smartphone und Co deutlich häufiger vertreten sind als die extremen Positionen bei den positiven Aussagen. Die Selbstbestimmung hinsichtlich der Pausen scheint für die Befragten sehr wichtig zu sein. Die eindeutige Mehrheit entscheidet sich für die Aussage, dass die Beschäftigten die Pausenlage frei wählen und die Pausendauer selbst festlegen dürfen und die Lage nicht vom Arbeitgeber und die Dauer nicht vom Gesetzgeber vorgegeben werden soll. Auf der anderen Seite stimmt aber nur die Hälfte der Befragten der Aussage zu, dass die momentanen gesetzlichen Vorgaben ausreichend sind. Der Erkenntnis, dass Erholung aktiv gestaltet werden muss und sich nicht von allein einstellt, stimmen über 80 Prozent der Befragten zu. Andererseits glauben 20 Prozent, dass sich Erholung von selbst einstellt.

Wie zu Beginn beschrieben wurde, standen bestimmte Personengruppen besonders im Fokus dieser Erhebung: Hierbei ging es um Personen, die im Homeoffice arbeiten, sowie um solche, die häufig dienstlich unterwegs sind, sowie um jüngere und ältere Beschäftigte im Vergleich.

Personen, die im Homeoffice arbeiten, unterscheiden sich in wenigen Punkten von anderen Personen hinsichtlich ihrer Pausenwünsche und -gestaltung. So wünschen sie sich mehr und

früher Pausen, hören eher mal Musik in der Pause, können sich beim Essen und Trinken besser erholen und haben nach belastenden Situationen eher die Möglichkeit, eine Pause zu machen. Wenn sie Pausen ausfallen lassen, so liegt dies eher daran, dass sie unter Zeitdruck stehen oder zu Hause in andere Aktivitäten eingebunden sind. Insgesamt sind diejenigen, die im Homeoffice arbeiten, mit ihren Pausen zufriedener als diejenigen, die nicht im Homeoffice arbeiten. Hinsichtlich der Nutzung und Beurteilung elektronischer Medien gibt es keine signifikanten Unterschiede.

Personen, die viel dienstlich unterwegs sind, unterscheiden sich in wenigen Punkten hinsichtlich ihrer Pausenwünsche und Gestaltung von denjenigen, die weniger unterwegs sind. Sie wünschen sich mehr und früher Pausen und machen aber auch mehr Pausen. Sie treiben selten Sport in ihren Pausen, aber dennoch häufiger als andere. Wenn sie Pausen ausfallen lassen, so liegt dies eher daran, dass kein geeigneter Raum vorhanden ist. Hinsichtlich der Nutzung elektronischer Medien bearbeiten sie häufiger Mails in ihren Pausen, können sich besser beim Nachrichtenlesen erholen und sind eher der Ansicht, dass es die Leistung verbessert, wenn man kurz seine Nachrichten während der Arbeit liest. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen viel und wenig Reisenden bezüglich der Nutzung und Einschätzung elektronischer Medien eher gering.

Führungskräfte wünschen sich weniger Pausen und sind eher dafür, dass der Pausenzeitraum vorgegeben wird. Sie lassen die Pause seltener ausfallen, um früher nach Hause gehen zu können oder weil unterwegs kein geeigneter Raum vorhanden ist. Führungskräfte können sich beim Lesen von Mails während der Pause besser erholen als Beschäftigte ohne Führungsfunktion. Auch bei dieser Gruppenbetrachtung sind die Unterschiede hinsichtlich der Nutzung und Einschätzung elektronischer Medien gering.

Altersunterschiede waren am häufigsten festzustellen, v. a. was den Gebrauch und die Beurteilung elektronischer Medien angeht. Bezogen auf die Pausenaktivitäten lässt sich festhalten, dass sich Ältere im Vergleich zu Jüngeren weniger häufig mit Kolleginnen und Kollegen unterhalten, elektronische Medien nutzen, Musik hören und häufiger Entspannungsübungen machen. Sie können sich schlechter bei der Nutzung elektronischer Medien sowie beim Musikhören erholen. Ältere haben häufiger als Jüngere die Möglichkeit, nach belastenden Situationen eine Pause zu machen. Sie lassen eher eine Pause aus-

fallen, weil sie in die Arbeit vertieft sind oder weil sie zu Hause in andere Aktivitäten eingebunden sind. Sie stimmen eher der Aussage zu, dass der Pausenzeitraum vorgegeben werden soll.

Hinsichtlich der Nutzung elektronischer Medien in der Pause zeigt sich, dass Ältere seltener Kurznachrichten lesen und senden, seltener soziale Netzwerke nutzen und seltener im Internet surfen. Sie können sich bei der Bearbeitung von Kurznachrichten sowie bei der Nutzung sozialer Netzwerke auch schlechter erholen. Ältere schätzen die Wirkung von Smartphone und Co auf die Entspannung und Leistungsfähigkeit auch negativer ein als Jüngere. Hinsichtlich der langfristigen Wirkung auf das Sicherheitsverhalten am Arbeitsplatz zeigen sich negativere Beurteilungen fürs Telefonieren sowie für das Lesen von Nachrichten in der Pause. Hinsichtlich der langfristigen Wirkung auf die Gesundheit zeigen sich negativere Einschätzungen fürs Telefonieren, Bearbeiten von Mails, Bearbeiten von Kurznachrichten, Nutzen von sozialen Netzwerken, Surfen im Internet, Lesen von Nachrichten sowie Hören von Musik. Es gibt also deutlich mehr Unterschiede bei der eingeschätzten Wirkung auf die Gesundheit als bei der auf das Sicherheitsverhalten. Die älteren Befragten geben eine kürzere Dauer ihrer täglichen Smartphonennutzung an. Auch geben sie eine geringere Dauer an, wie viele Minuten die Nutzung von Geräten für private Zwecke während der Arbeitszeit ihrer Meinung nach in Ordnung ist. Bei den Forced-Choice-Items zeigt sich, dass sie stärker der Aussage zustimmen, dass die Nutzung von Smartphones gesundheitliche Aktivitäten verhindert und dass es die Leistung verschlechtert, kurz seine Nachrichten während der Arbeit zu lesen. Auch sind sie eher der Ansicht, dass Smartphonennutzung während der Pausen zu weniger Erholung führt als andere Pausenaktivitäten.

Betrachtet man die Ergebnisse für die Gruppen, die besonders im Fokus standen, lässt sich festhalten, dass es hinsichtlich der Nutzung und Beurteilung elektronischer Medien v. a. Altersunterschiede gibt. Die Ergebnisse hängen aber nur sehr wenig davon ab, ob die Befragten im Homeoffice arbeiten oder nicht, ob sie viel dienstlich unterwegs sind oder nicht oder ob sie eine Führungsposition innehaben oder nicht.

Insgesamt liefert die vorliegende Untersuchung Ansätze für die Präventionsarbeit. Möglichkeiten hierfür werden im nachfolgenden Kapitel ausführlich dargestellt. Grundsätzlich sollten sowohl verhältnis- als auch verhaltenspräventive Maßnahmen berücksichtigt werden.

3 Präventionsempfehlungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen noch einmal die Bedeutung des Themas Pause für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Entsprechende Präventionsaktivitäten lassen sich in den folgenden vier Handlungsfeldern ableiten:

1. Unternehmen
2. Führungskräfte
3. Team
4. Beschäftigte

In den nächsten Abschnitten wird auf diese Handlungsfelder Bezug genommen und es werden Maßnahmen vorgestellt, wie sich Pausen sicher und gesund gestalten lassen.



Abbildung 35: Die vier Ebenen der Handlungsempfehlungen

Ebene 1: Unternehmen

Pausenkultur fördern

In einer Arbeitswelt, in der man zunehmend ständig online ist, muss über die positiven Effekte von Pausen auf Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Erholungsfähigkeit sowie Zufriedenheit neu nachgedacht werden. Ein explizites Nachdenken über eine gemeinsame Pausenkultur sollte Bestandteil von Prävention und betrieblicher Gesundheitsförderung sein.

Aufseiten des Unternehmens sollten daher Führungskräfte und Beschäftigte über die Notwendigkeit, Sinnhaftigkeit und be-

wusste Gestaltung von Pausen und Regenerationsmöglichkeiten regelmäßig informiert sein und nachdenken, beispielsweise durch Informationen bei der Einstellung, in Arbeitsschutzunterweisungen, Fortbildungsveranstaltungen oder internen Newslettern. Diese Informationen und Hinweise sollten selbstverständlich auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements aktiv genutzt werden. Dabei sollte nicht nur die Tatsache, dass Pausen genommen werden müssen, also die gesetzlichen Vorgaben vermittelt werden, sondern auch die inhaltliche Gestaltung thematisiert und Fähigkeiten des Selbstmanagements gefördert werden.

Wenn in Unternehmen die Haltung gelebt wird, dass Pausen wichtig sind, werden möglicherweise mehr Beschäftigte diese auch nehmen und erholsam gestalten.

Pausenräume, Entspannungsiseln und Kommunikationsecken

Viele Beschäftigte wünschen sich geeignete Räume, um ihre Pause zu verbringen. Allerdings reicht es nicht, in einen leeren Raum Tische und Stühle zu stellen, sondern die Räume sollten so freundlich und einladend gestaltet werden, dass sie auch tatsächlich genutzt werden. Um das auch sicherzustellen, macht es Sinn, Mitarbeiter an der Gestaltung des Raums zu beteiligen. Das kann z. B. durch eine Befragung, in einer Abteilungsbesprechung oder einer Zirkelsitzung erfolgen. Falls die räumliche Situation keine Möglichkeit bietet, einen eigenen Raum zur Verfügung zu stellen, könnten alternativ Entspannungsiseln oder kleinere Kommunikationsecken eingerichtet werden. Dazu können auch in vorhandenen Besprechungsräumen Sitz- wie auch Stehgelegenheiten eingebracht werden. Auch hier ist die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Garant dafür, dass die Angebote auch genutzt werden. Gerade jüngere Beschäftigte verbringen ihre Pausenzeiten gerne mit Kolleginnen und Kollegen.

Es wird empfohlen, die mobiliare Ausstattung solcher Pausenräume bzw. Entspannungsiseln komplementär zur Arbeitsaufgabe vorzunehmen. Beschäftigte, die überwiegend sitzende Tätigkeiten ausüben, erhalten die Möglichkeit, an Stehtischen ihre Pause zu verbringen. Beschäftigte, die viel stehen oder gehen müssen, sollten hingegen die Möglichkeit haben, sich hinzusetzen, vielleicht sogar die Beine dabei hoch zu lagern und sich sogar einmal in einem Ruhesessel hinzulegen. Gerade ältere Beschäftigte, die nach unserer Befragung,

auch gerne allein ihre Pause verbringen, Entspannungstechniken anwenden oder auch mal Musik hören, sollten die Gelegenheit bekommen, sich in Ruhezeiten zurückzuziehen. Dazu bieten sich häufig spezielle Sitzmöbel an, die es den Ruhesuchenden ermöglichen, sich von der Umwelt abzuschotten und über Kopfhörer Entspannungsmusik zu hören oder auch eine angeleitete Entspannungstechnik anzuwenden. In Pausenräumen könnten Arbeitgeber ebenfalls kleine Sportgeräte anbieten, die die Beschäftigten für Übungs- und Bewegungseinheiten nutzen können, beispielsweise Therabänder, Flexi-Bars, Kleinhanteln und Brasils. Diese könnten durch entsprechende Plakate mit Übungen begleitet werden. Hier entsteht jedoch

auch zusätzlicher Aufwand, da dieses Angebot regelmäßig erneuert werden muss.

Bei der Einrichtung der Räumlichkeiten und der Einführung der Beschäftigten in die Entspannungsmöglichkeiten der Räume und Geräte könnten Unternehmen sich zudem durch Fachpersonal zeitlich begrenzt begleiten lassen. Unter dem Motto der bewegten Pause würden dann wöchentlich gesundheitsförderliche Bewegungspausen angeboten werden. In diesen könnten die Kleingeräte vorgestellt und erprobt werden. Im Anschluss könnten aus der Reihe der Beschäftigten Multiplikatoren ausgebildet werden, die diese Pausen selbst anleiten können.

Praxisbeispiel

Gießerei, ca. 450 Beschäftigte

Die Firma startete zunächst damit, in der Produktion tätigkeitspezifische Rückentrainings durchzuführen. Nach einem Impulsvortrag zum Thema Rücken wurden in Kleingruppen am Arbeitsplatz arbeitsbezogene Hilfestellungen für ein rückengerechtes Arbeitsverhalten (Ausgleichs- und Entlastungshaltungen) vermittelt. Dieses Training vor Ort wurde dann mit einem zeitlichen Abstand von 2 bis 3 Wochen zweimal wiederholt, um möglichst gute Trainingseffekte zu erzielen.

Um das Verhalten nachhaltig in den Arbeitsalltag zu integrieren, wurden besonders motivierte und engagierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefragt, ob sie sich im Anschluss des Trainings als Multiplikatoren ausbilden lassen wollten, um die geschulten Inhalte aktiv weiterzutransportieren. Bei dieser Schulung wurden dann auch unterschiedliche Kleingeräte wie Therabänder vorgestellt und erprobt. Nach den Schulungen meldeten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zurück, dass sie gerne die Inhalte auch während der Pausen sowie vor oder nach ihrer Schicht üben würden. Nach einer Überprüfung, ob dies auch die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen, entschied sich der Arbeitskreis Gesundheit, einen leer stehenden Raum dazu umzuwidmen. Eine Spiegelwand wurde eingebaut, Matten und Kleingeräte gekauft.

Ein ähnliches Vorgehen empfiehlt sich für die Vorstellung und Implementierung von Entspannungspausen. Dabei werden den Beschäftigten unterschiedliche Formen von Entspannungsverfahren durch Trainer vorgestellt, im Anschluss aus den teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Multiplikatoren gewonnen, die diese Entspannungspausen dann eigenständig weiterführen. Vor allem jüngere oder viel reisende Beschäftigte könnten daraus einen Gewinn ziehen, um frühzeitig geeignete Methoden von kurzen Bewegungspausen bzw. Entspannungstechniken kennenzulernen und für sich umsetzen zu können. Gerade unterwegs, im Zug oder Flugzeug können solche Techniken hilfreich sein. Da auch Spaziergänge als sehr erholsame Pausenaktivität beurteilt werden, sollte geprüft werden, ob nicht auch im Außenbereich die Möglichkeit vorhanden ist, einen Rundweg, zum Beispiel um das Werk bzw. die Produktion, einzurichten.

Praxisbeispiel

Produzierendes Unternehmen im ländlichen Bereich, ca. 1 200 Beschäftigte

Das Unternehmen produziert im Vier-Schicht-Conti-System. Nach einer Mitarbeiterumfrage und einem anschließenden Gesundheitstraining für 900 Schichtmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, bei dem die Beschäftigten rückgemeldet hatten, Pausen auch gerne an der frischen Luft verbringen zu wollen, richtete das Unternehmen einen Weg um das Werk ein. Flankiert wurde dies mit der Anschaffung von Sitzbänken und Hinweisschildern für Lockerungs- und Dehnungsübungen.

Arbeitsorganisation

Um zu verhindern, dass Pausen beispielsweise aufgrund von Zeitdruck oder dem Anspruch, für Kunden stets erreichbar sein zu müssen, nicht genommen werden können, sollte die Arbeitsorganisation überprüft werden. Wo müssen Vertreterregelungen abgestimmt werden, damit Beschäftigte ihre Pausen nehmen können? Wo müssen Pausenzeiten bei Sprechzeiten oder Öffnungszeiten Berücksichtigung finden? Hier bietet es sich an, mit Beschäftigten auf Teamebene Analyseworkshops durchzuführen und gemeinsam Richtlinien zu erarbeiten. Mit Beschäftigten im Homeoffice oder mit sonstiger mobilen Arbeit sollten Arbeitgeber schriftliche Vereinbarungen treffen, dass auch dort Pausen genommen werden müssen und es nicht möglich ist, die Pause quasi an den Anfang oder ans Ende der Arbeitszeit zu legen, um diese Zeiten dann für private Aktivitäten wie Kinderbetreuung zu nutzen. Auch wenn dies häufig als großer Vorteil des Homeoffice-Arbeitsplatzes von den Beschäftigten genannt wird, widerspricht dies nicht nur den gesetzlichen Vorgaben, sondern auch der Funktion von Pausen.

Umgang mit Smartphone und Co

Die Ergebnisse der Untersuchung belegen eine kritisch, distanzierte Haltung zur Verwendung von Smartphone und Co in Pausen. Der Erholungsgewinn wird als eher gering gesehen. Allerdings verwenden die meisten solche Geräte, um soziale Kontakte zu halten und für Freunde und Familie ansprechbar zu sein. Wenn auch die Benutzung in den Pausen in der Eigenverantwortung der Beschäftigten liegt, sollte die Geschäftsführung (wie Führungskräfte und weitere betriebsinterne Multiplikatoren) auf die gesundheitsförderlicheren Alternativen immer wieder hinweisen.

Die Benutzung während der Arbeitszeit sollte zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ausgehandelt werden. Bei Gefährdungen durch Handynutzung könnte die Begrenzung auf Pausenzeiten miteinander vereinbart werden. Wichtig erscheint es aber tatsächlich, Spielregeln oder einen betriebsinternen Knigge zu erstellen, beispielsweise auch dazu, ob und wenn ja wie Smartphone und Co auch dienstlich während Besprechungen zu nutzen sind. Smartphone und Co könnten aber auch dazu genutzt werden, Beschäftigte über kleine Reminder daran zu erinnern, ihre Pausen zu nehmen, z. B. per E-Mail, SMS oder andere Nachrichtendienste.

Tipp

Onlineprogramme zur bewegten, aktiven Pausengestaltung

Smartphones oder Tablets werden mehr und mehr auch für die Sensibilisierung und Anleitung zu gesundheitsgerechtem Verhalten genutzt. Angefangen beim Schrittzähler über Azubi- oder Ernährungsapps, Laufprogramme u. a. können Beschäftigte ihr Gesundheitsverhalten verbessern.

Das Onlineprogramm „Rückenaktiv im Job“ greift gezielt das Thema Rückengesundheit auf und gibt Anregungen für die täglichen Pausen am Arbeitsplatz. Regelmäßig werden Beschäftigte angeleitet, kurze, am Arbeitsplatz ausführbare Ausgleichsübungen oder Entspannungspausen durchzuführen. Außerdem erhalten sie Tipps für einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz. Sie werden über mehrere Wochen motiviert und angeleitet, regelmäßige Bewegung in ihre Freizeit einzubauen, um ihren Rücken zu stärken und Verspannungen und Schmerzen vorzubeugen.

→ <https://rueckenaktivimjob.aok-bgf.de/bundesweit/Index>

Ebene 2: Führungskräfte

Pausenkultur (vor)leben und einfordern

Führungskräften kommt in der Umsetzung der Pausenkultur eine besondere Rolle zu. Zum einen sollten sie als Vorbild (was nach unseren Erkenntnissen schon überwiegend gut funktioniert) selbst auf die Einhaltung von Pausen und deren gesundheitsförderliche Gestaltung achten und dies vorleben. Vielleicht möchten die Vorgesetzten gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Pause nehmen, um z. B. in die Kantine zu gehen oder ab und zu Brötchen oder Kuchen mitzubringen, die dann gemeinsam im Team gegessen werden können. Zum anderen sollten die Führungskräfte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auffordern, auch tatsächlich Pausen zu nehmen, und vermitteln, dass Pausen zur Leistungsfähigkeit beitragen und damit für das Unternehmen wichtig sind. Das gilt auch im Homeoffice oder bei mobilen Einsätzen. Die gezielte Rückmeldung an die Beschäftigten über das Thema Regeneration kann in Team- oder Mitarbeitergespräche bzw. -jahresgespräche einfließen.

Arbeitsorganisation gestalten

Wenn ständiger Zeitdruck dazu führt, dass Beschäftigte ihre Pausen nicht nehmen können, empfiehlt es sich, die Arbeitsziele und Arbeitsorganisation zu überprüfen. Sind die Ziele realistisch? Oder kann die Arbeitsorganisation optimiert werden, sodass Zeit eingespart werden kann, um die Arbeit fristgerecht abschließen zu können. Gibt es ferner Vertreterregelungen oder Ersatz, damit das Telefon nicht unbesetzt bleibt oder Kunden nicht warten müssen (wer übernimmt das Telefon, ist Ansprechpartner für die Kunden)? Dazu empfehlen wir, in Teambesprechungen oder Workshops gemeinsam zu überlegen, wie die Arbeitsaufgaben so gestaltet werden können, dass die Einhaltung von Pausen ermöglicht werden kann, und wie diese erholsam gestaltet werden können. Sehr hilfreich kann dabei die Durchführung des sogenannten Pausenchecks sein (Wendsche, 2015). Dieses Screeninginstrument hilft, die Qualität und Quantität bzw. die Gründe für den möglichen Wegfall und für Störungen und Verkürzungen von Pausen zu beleuchten und deutlich zu machen, wo Verbesserungsbedarf besteht.

Praxisbeispiel

Automobilzulieferer, Galvanisierungsbetrieb, ca. 900 Beschäftigte

Im Rahmen eines Projektes zur betrieblichen Gesundheitsförderung wurde ein Workshop für Führungskräfte zum Thema Entschleunigung durchgeführt. Ein Modul beinhaltete dabei das Themenfeld Pausen. Zunächst erhielten die 15 Teilnehmer ein Kurzreferat mit den Schwerpunkten, warum es wichtig ist, Pausen zu nehmen und diese bewusst in den Arbeitsalltag einzuplanen. Danach wurde in Kleingruppen erarbeitet, wie diese Empfehlungen nun in den Arbeitsalltag integriert werden könnten und welche konkreten Maßnahmen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern helfen könnten, eine erholsame Pause zu verbringen. Dabei sollten sowohl verhaltens- wie verhältnisbezogene Faktoren betrachtet werden. Nach der Präsentation der Ergebnisse mit anschließender Diskussion bekam jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer die Aufgabe, seine nächste Pause entsprechend der Ergebnisse für sich zu planen und in Form einer Hausaufgabe auch umzusetzen. In der nächsten Führungskräfterunde sollte dann von der Geschäftsführung erfragt werden, wie dieser Transfer in die Praxis funktioniert und von den Führungskräften individuell beurteilt wurde.

Tipp

Der Pausencheck (Wendsche, 2015)

Der Pausencheck ist ein Screeninginstrument, das 49 Kriterien umfasst, mit denen Pausensysteme einfach bewertet werden können. Die Informationen zur Bewertung können aus Dokumenten, Stellenbeschreibungen, Beobachtungen und Interviews von Führungskräften und Beschäftigten gewonnen werden. Die Bewertung unterscheidet nach erfüllt und nicht erfüllt und ist somit einfach anzuwenden. Je mehr Kriterien erfüllt werden, umso besser. Beispielsweise wird danach gefragt, ob der Arbeitgeber dafür sorgt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Pause ihren Arbeitsplatz verlassen, oder ob es am Erholungsort Hinweise für körperliche Ausgleichsübungen gibt.

Ebene 3: Team

Pausen ermöglichen

Arbeitsgruppen und Teams sind ähnlich wie Führungskräfte daran beteiligt, die Pausenkultur mit Leben zu füllen. Wie ist die Haltung zu Pausen, unterstützen sich die einzelnen Teammitglieder, sodass die Kolleginnen und Kollegen ihre Pausen nehmen können, oder wie flexibel bzw. starr ist das Team bei der Umsetzung?

Pausenscouts etablieren

Falls es den Beschäftigten schwerfällt, Pausen einzuhalten oder aber diese erholsam zu gestalten, kann im Team jede Kollegin bzw. jeder Kollege einmal in der Woche die Funktion des Pausenscouts übernehmen. Je nachdem, was das Team festlegt, könnte dieser zu einer vorher bestimmten Zeit daran erinnern, dass jeder auch seine Pause nicht vergisst, oder eine Aktivität vorbereiten, je nach persönlichen Neigungen. Der erste Beschäftigte führt eine kleine Entspannungspause durch, der zweite leitet eine Bewegungsübung an, der dritte bringt einen gesunden Pausensnack mit.

Praxisbeispiel:

Seniorenheim, 110 Beschäftigte

Seit Jahren machen die Kolleginnen und Kollegen im Wohnbereich A eines Seniorenstiftes zusammen in der Frühschicht Pause. Sie trinken einen Kaffee, teilweise wird gemeinsam gefrühstückt, manches private Gespräch geführt, aber auch schon mal über dienstliche Angelegenheiten gesprochen. Die Kolleginnen und Kollegen genießen diese 15 Minuten, weil sie alle einmal zusammensitzen können. Allerdings fühlen sie sich zunehmend gestört. Immer wieder klopfen Bewohner oder Angehörige an, stellen Fragen oder haben bestimmte Anliegen. Auch der Hinweis, dass sie jetzt Pause haben, nutzt nichts. Die Pause wird daher von allen als immer weniger erholsam erlebt. Nach längeren Diskussionen mit ihrer Vorgesetzten, der Wohnbereichsleitung, entschließen die Beschäftigten sich dazu, die Pause nicht mehr gemeinsam zu machen, sondern sich zeitlich aufzuteilen. Zwar müssen sie sich von ihrer lieb gewonnenen Gewohnheit verabschieden, was für viele Kolleginnen und Kollegen nicht einfach ist, sehen aber den Vorteil, dann zumindest ohne Störungen ihr Butterbrot essen zu können.

Wir empfehlen, regelmäßig im Team mit oder auch ohne Vorgesetzte zu erarbeiten, wie Pausen umgesetzt werden, ob es Verbesserungsbedarf gibt und wie dieser aussehen könnte. Gleichmaßen könnten in diesen Pausenwerkstätten Erfahrungen ausgetauscht werden, wie z. B. Pausen unterwegs oder im Homeoffice gestaltet werden können und was als erholsam erlebt wird oder nicht. Auch sollte dabei thematisiert werden, dass in Pausen berufliche Dinge nicht besprochen werden müssen. Abschalten von der Tätigkeit und ganz andere Dinge machen, reden oder denken ist Kennzeichen einer Erholungspause.

Ebene 4: Beschäftigte

Beschäftigte selbst wünschen sich häufigere, flexiblere Pausen, planen Pausen aber selten bewusst ein. Im Sinne der Gesundheitsförderung schließen wir daraus, dass Beschäftigte zum einen ihre Kompetenzen erweitern sollten, festzustellen, wann sie Pausen nehmen sollten und was ihnen hilft, Pausen so zu gestalten, dass sie sich erholen können.

Bedeutung von Pausen erkennen

Wie den Führungskräften sollte die Bedeutung, der Nutzen und der Sinn von Pausen auch den Beschäftigten selbst klar sein. Dazu gehört auch, offen zu sein, evtl. Neues (z. B. eine Entspannungstechnik) auszuprobieren, um zu testen, ob es förderlich ist für die Erholung. Vor dem Hintergrund unserer Ergebnisse sollte jedoch auch überprüft werden, inwieweit der eigene Gebrauch von Smartphone und Co erholend ist. Es bietet sich häufig an, handyfreie Zeiten für sich festzulegen, in denen man nicht erreichbar ist. Falls etwas wichtig ist, können E-Mails versendet oder Nachrichten in der Mailbox hinterlassen werden.

Entspannung einplanen

Ein großer Teil der Befragten plant Entspannung nicht in den Alltag ein. Daher empfehlen wir gerade Beschäftigten mit mobiler Tätigkeit und auch im Homeoffice, bewusst während des Tages/der Reise zu planen (vielleicht sogar zu organisieren),

wo sie ihre Pausen machen können (siehe auch Hupfeld et. al., 2013). Im Homeoffice sollte die Arbeit nicht durch andere häusliche/private Tätigkeiten nur abgelöst, sondern die Pause zur aktiven Entspannung genutzt werden. Bisher ungeklärt ist die Frage, ob es genauso erholend ist, in der Pause einen kleinen Spaziergang zu machen wie z. B. einkaufen zu gehen.

Wir empfehlen, den Arbeitsplatz zu verlassen, den Raum zu wechseln, möglichst auch an die frische Luft zu gehen und ein paar Lockerungs- oder Entspannungsübungen durchzuführen.

Entspannungstechniken kennenlernen und praktizieren

Nach unseren Erkenntnissen verwenden ältere Beschäftigte häufiger als jüngere Beschäftigte Entspannungstechniken. Möglicherweise haben sie die Erfahrung gemacht, dass sich Entspannung und Erholung durch diese effektiv fördern lassen. Daher empfehlen wir bereits zu Berufsbeginn, sich mit Entspannungstechniken vertraut zu machen. Welche der Techniken allerdings zu der jeweiligen Person passt, sollte individuell ausprobiert werden. Die gängigsten etablierten Verfahren sind das autogene Training (eine Art Selbsthypnose), die progressive Muskelentspannung, Fantasiereisen, Atemtechniken aus dem Yoga oder Yoga selbst. Jedoch kann auch das althergebrachte Mittagschläfchen dazu dienen, sich zu entspannen.

Tipp

Informationen für Beschäftigte

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW) (2013). Richtig erholen – zufriedener arbeiten – gesünder leben. Erholung und Arbeit im Gleichgewicht. Ein Leitfaden für Beschäftigte. Praxis 1.

→ <http://www.arbeitsschutz-portal.de/beitrag/leitfaden/2785/erholen-sie-sich-gut-ein-leitfaden.html>

Selbstwahrnehmung: Wann brauche ich eine Pause?

Zudem sollten die Beschäftigten erkennen lernen, wann sie eine Pause benötigen und was ihnen zum Ausgleich zu ihrer Tätigkeit und zur Erholung gut tut. Auch hier bietet es sich an, an Trainings oder Kursen teilzunehmen, die die Wahrnehmung für die eigene Person erhöhen, z. B. in Form von Achtsamkeitstrainings.

Übersicht Entspannungstechniken:

Progressive Muskelentspannung nach Jacobson

Diese von dem amerikanischen Arzt Edmund Jacobson entwickelte Entspannungstechnik beruht auf der Erkenntnis, dass Stress und Angst die Muskulatur verkrampfen. Umgekehrt fühlen wir uns entspannt(er), wenn die Muskeln locker sind. Durch eine intensiv erlebte Entspannung der Muskeln lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kursen, sich auch innerlich zu beruhigen. Durch gezieltes Anspannen und Lösen einzelner Muskelgruppen kann der Körper vollständig entspannen. Innere Ruhe und Gelassenheit kehren dadurch zurück. Mit zunehmender Muskelentspannung sinken Puls und Blutdruck. Die Gedanken und Gefühle kommen zur Ruhe, eine wohltuende Entspannung breitet sich im ganzen Körper aus. Besonders für geistig arbeitende Personen ist diese Entspannungstechnik gut geeignet.

Autogenes Training

Das autogene Training stärkt die Fähigkeit, Stress aktiv abzubauen und seine innere Ruhe zu finden. Ziel ist es, durch die eigene Vorstellungskraft und durch bestimmte Formeln körperliche Vorgänge wie Ruhe, Schwere oder Wärme erst körperlich und dann auch psychisch als Entspannung zu erleben. Das autogene Training ist besonders für Personen geeignet, die sich selber gut zureden und durch körperliche Ruhe gut entspannen können.

Fantasiereisen

Fantasiereisen ähneln dem autogenen Training und können auch als gelenkte Tagträume bezeichnet werden. Während einer Fantasiereise läuft vor dem geistigen Auge eine Geschichte ab, die zumeist von einer anderen Person vorgelesen oder erzählt wird. Ziel einer Fantasiereise ist es, in einer Entspannung Bilder und Gefühle entstehen zu lassen, Stress abzubauen und das innere Gleichgewicht wiederherzustellen. In unserer Gesellschaft wird in der Regel viel mehr Wert auf das logische Denken gelegt, deswegen kommen viele von uns viel zu selten dazu, ihre Kreativität zu entfalten.

Yoga

Yoga ist eine hervorragende Möglichkeit, Stress abzuschütteln und die Beweglichkeit zu erhöhen. Dafür werden Übungen durchgeführt, die sich aus speziellen Körperübungen (Asanas), Atemübungen (Pranayama) und einer Tiefenentspannung zusammensetzen. Die Übungen sind leicht zu erlernen. Es gibt keine Altersbeschränkung.

Ernährung

Die Pausen dienen der geistigen und körperlichen Erholung und werden zur Versorgung mit Essen und Trinken genutzt. Das Betriebsrestaurant ist eine gute Möglichkeit, sich gut zu versorgen und gemeinschaftlich zu essen. Auf gesunde Angebote kann das Unternehmen direkt oder im Rahmen einer Kantinenberatung Einfluss nehmen. Wenn weder Kantine noch Verpflegung oder Pausenraum zur Verfügung stehen, wird unterwegs oder am Arbeitsplatz selbst gegessen. Eine gesunde Lunchbox mit Gemüse und Obst können Beschäftigte nutzen, auch wenn sie dienstlich unterwegs sind. Auf dem Weg zum Kunden kann der Hunger/Durst sich aber dennoch bemerkbar

machen. Dazu bietet es sich an, sich eine Notreserve anzulegen, auf die man bei Bedarf zurückgreifen kann. Sei es, dass man immer im Wagen oder in der Schreibtischschublade eine Flasche Wasser oder Saftschorle liegen hat sowie Obst, Studentenfutter oder Getreideriegel.

Tipp

Weitere Informationen zum Thema Ernährung:
Deutsche Gesellschaft für Ernährung e. V.
→ <https://www.dge.de/>

Bewegung an frischer Luft

Die Befragten finden Bewegung an der frischen Luft zumeist sehr entspannend und wohltuend. Daher empfehlen wir, dies zu fördern. Schrittzählerwettbewerbe können die Motivation, sich in der Pause zu bewegen, fördern. Wenn Beschäftigten erst einmal bewusst ist, wie viele Schritte sie am Tag gehen und wie viele empfohlen werden, wird vielen Menschen klar, dass die Mittagspause als Bewegungszeitraum genutzt werden sollte.

Warum Bewegung wichtig ist

Bewegungsmangel gehört zu den größten Risikofaktoren für Erkrankungen und verbreitet sich epidemisch. Das Herz eines Untrainierten schlägt pro Tag rund 29.000-mal häufiger als das Herz eines trainierten Menschen (gerechnet mit 75 bzw. 55 Schlägen pro Minute). Bandscheiben und Gelenke werden ausschließlich durch Bewegung ernährt. Das Risiko für Stoffwechselerkrankungen lässt sich z. B. bei Diabetes um 80 Prozent, bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen um 40 bis 50 Prozent durch Bewegung und Sport reduzieren (Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen, 2011). Gesundheitsförderlich sind bereits 30 Minuten Bewegung an 5 Tagen pro Woche (Titze et al., 2012). In diesem

Sinn empfiehlt die Weltgesundheitsorganisation (WHO) 150 Minuten Bewegung mittlerer Intensität wie Spazierengehen oder Gartenarbeit oder 75 Minuten Bewegung höherer Intensität (z. B. Joggen, Schwimmen, Nordic Walking – natürlich auch in Kombination möglich). Die Bewegungseinheiten sollten dabei mindestens 10 Minuten Dauer umfassen. Ferner empfiehlt die WHO Personen, an 2 Aktivitätstagen eine Kräftigung der Hauptmuskelgruppen (WHO, 2011).

Selbst- und Zeitmanagement

Die Fähigkeit, eigenständig kurzfristig wie langfristig zu planen, ist bei den heutigen Arbeitsbedingungen stark gefordert. Die Auseinandersetzung mit diesem Thema und der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen sind u. E. zu empfehlen, da diese die entsprechende Kompetenz dazu erhöhen. Beschäftigte können bei der eigenen Planung sich Zeiten für Pausen und Regeneration täglich blockieren. Wie dienstliche Termine sollten sie festgelegt und die Einhaltung wichtig genommen werden. Dabei kann auch die Verwendung der neuen Technologien helfen. Termine im Outlook eintragen oder sich Erinnerungen auf das Smartphone senden. Teilweise hilft auch ein Hinweisschild am Arbeitsplatz Pause machen.

Checkliste Pausengestaltung

1. Unternehmen:

- Pausen als unternehmerisch relevant für die Leistungs- und Erholungsfähigkeit anerkennen
- Pausenkultur etablieren (für ein besseres Betriebsklima, Identifikation mit Unternehmen u. a.)
- Aufklärung betreiben: Verständnis für die Notwendigkeit und den Nutzen von Pausen für die Produktivität und Gesundheit schaffen
- gesetzliche Vorgaben kontrollieren
- Zeit- und Termindruck reduzieren
- realistische Zielvorgaben
- Pausenräume, Fitnesspoints, Entspannungsinsel oder Kommunikationszonen einrichten
- Übungsgeräte zur Verfügung stellen
- bewegte Pausen und/oder Entspannungspausen anbieten
- eigene Beschäftigte als Multiplikatoren für die Durchführung von Bewegungs- und Entspannungspausen schulen
- Arbeitsorganisation beachten und regelmäßig überprüfen, ob diese mit Vertreterregelungen Pausen ermöglicht
- Benutzung von privaten Geräten für Notfälle erlauben
- prüfen, ob Smartphone und Co als Erinnerung (Heute schon Pause gemacht?) eingesetzt werden können
- Richtlinien (Smartphone-und-Co-Knigge) aufstellen zum Umgang mit dem Thema ständige Erreichbarkeit (in Pausen und nach Feierabend)

2. Führungskräfte:

- sich selbst an Pausen beteiligen: Vorbild sein
- zeigen, dass Pausen wichtig sind und die Zeit nicht vergeudet ist
- Beschäftigte an ihre Pausen (auch zu Hause und unterwegs) erinnern
- das Thema Regeneration in Mitarbeiter-/ Zielgespräche aufnehmen
- realistische Arbeitsziele setzen, welche Pausen zulassen
- Arbeitsorganisation regelmäßig überprüfen und bei Bedarf verändern, um Pausen zu ermöglichen (Erreichbarkeit, Ansprechbarkeit der Teams gewährleisten)
- akzeptieren, dass Beschäftigte Smartphones (in Notfällen) benutzen
- Lob und Anerkennung nicht nur für Leistung, sondern auch für richtiges Verhalten, d. h. Pausennutzung, aussprechen
- nicht erwarten, dass alle Beschäftigten jederzeit erreichbar sind

3. Team:

- Teamakzeptanz schaffen, Pausen als Pausen zu sehen und nichts Dienstliches in dieser Zeit zu besprechen oder zu regeln
- Kolleginnen und Kollegen unterstützen, sodass diese ihre Pause nehmen können
- offen für Veränderungen sein – jede Person im Team sollte dazu beitragen, dass alle ihre Pausen nehmen können
- Probleme bei der Pausengestaltung offen in Teamgesprächen ansprechen
- Probleme mit der Regeneration/Pausengestaltung mit der Führungskraft besprechen
- Wünsche/Vorschläge für eine Optimierung der Pausenordnung mit dem Team besprechen oder im Mitarbeitergespräch vorbringen; Pausenwerkstatt durchführen: im Team Erfahrungen austauschen und gemeinsam die Pausengestaltung und den Wert von Erholung besprechen; Ideen sammeln, was jeder Einzelne machen kann, um eine gute, erholsame Pause zu haben

4. Beschäftigte:

- eigenes Bewusstsein über den Körper schärfen: Wann brauche ich eine Pause? Woran erkenne ich das? Wie kann ich entspannen bzw. mich erholen?
- Bewegung in die Pause einbauen
- bewusst und pausengerecht ernähren
- frische Luft oder Entspannungsinsel nutzen
- Nickerchen nutzen
- Entspannungstechniken ausprobieren und die passende lernen und aktiv anwenden
- Erholungsphasen einplanen und bewusst in die tägliche Zeitplanung mit aufnehmen
- Selbstmanagement lernen und üben
- eigenen Umgang mit Smartphone und Co regelmäßig reflektieren; für sich und das Umfeld (Kolleginnen und Kollegen, Freunde) Zeiten festlegen, in denen man nicht erreichbar ist

Und wenn eine Pause mal ausfallen muss, empfehlen wir:

- Kurzpausen, z. B. der Gang auf die Toilette, zum Kopierer oder zu einer Kollegin bzw. einem Kollegen
- Fenster öffnen und durchatmen
- falls möglich, Sitz-/Stehposition verändern
- aufstehen, sich durchlockern oder einmal dehnen
- den kleinen Snack aus der Schublade (z. B. Banane, Nüsse, Studentenfutter)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es viele Ansatzpunkte für die Verbesserung der Pausenkultur gibt. Hierfür bieten sich die vier beschriebenen Ebenen an, um Maßnahmen

der Verhältnisprävention sowie der Verhaltensprävention umzusetzen. Auch hier gilt nach Erich Kästner: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.“

4 Fazit und Forschungsdesiderata

Die vorliegende Untersuchung widmete sich Fragen zum Thema Arbeitspausen und Erholung. Es ging darum festzustellen, wie Beschäftigte ihre Arbeitspausen verbringen und ob sie sich dabei erholen. Hierbei standen Personen, die im Homeoffice arbeiten oder dienstlich häufig unterwegs sind, sowie jüngere Beschäftigte im Fokus. Darüber hinaus waren die Nutzung elektronischer Medien in der Pause und deren subjektive Wirkung auf Erholung, Sicherheit und Gesundheit von besonderem Interesse.

Die Ergebnisse für die betrachteten Gruppen zeigen, dass es hinsichtlich der Nutzung und Beurteilung elektronischer Medien nur wenige Unterschiede abhängig davon gibt, ob die Befragten im Homeoffice arbeiten oder nicht, ob sie viel dienstlich unterwegs sind oder nicht oder ob sie eine Führungsposition innehaben oder nicht. Altersunterschiede treten jedoch erwartungsgemäß häufiger auf. Insgesamt lässt sich festhalten, dass das Thema Pausen von großer Bedeutung für die Prävention im Bereich Sicherheit und Gesundheit ist und es viele Ansatzpunkte für die Verbesserung der Pausenkultur gibt. Es bieten sich verschiedene Ebenen an, um Maßnahmen der Verhältnisprävention sowie der Verhaltensprävention umzusetzen. Hierzu gehören: das Unternehmen, die Führungskräfte, das Team, die Beschäftigten. Eine Kombination unterschiedlicher Maßnahmen auf den verschiedenen Ebenen ist für die Prävention zielführend.

Folgende Aspekte sind für erholsame Pausen grundlegend:

- angemessene, gemütliche Pausenräume
- Unterstützung bei leichter, ausgewogener Verpflegung am Arbeitsplatz
- Möglichkeiten für Ausgleichsbewegungen und Bewegungsangebote
- ausreichend Zeit für Pausen
- die Bedeutung von Pausen für die eigene Sicherheit und Gesundheit erkennen

Da die Befragten sich umso häufiger erholen können, je mehr sie in der Pause spazieren gehen, sich mit Kolleginnen und Kollegen unterhalten, „abhängen“ und „chillen“ sowie Ausgleichsübungen/Sport machen, ist es sinnvoll, vor allem diese Aktivitäten in den Blick zu nehmen. Hierbei geht es zum einen um die Frage, wie sie ermöglicht werden können (z. B. geeigneter Pausenraum, Utensilien für Ausgleichsübungen), und zum anderen, wie die Beschäftigten dazu animiert wer-

den können, entsprechende Tätigkeiten regelmäßig in ihre Pausen zu integrieren. Die aktuelle Untersuchung hat ergeben, dass viele Personen während ihrer Pause regelmäßig am Arbeitsplatz verbleiben und nur wenige Personen Ausgleichsübungen machen. Neben der Pausenaktivität ist auch der Zeitpunkt der Pausen wichtig. So zeigt eine aktuelle Studie von Hunter und Wu (2016), dass frühe Pausen gut für die Erholung sind. Entsprechend wünschen sich die Befragten im Schnitt eine erste Pause nach gut 3 Stunden.

Die Möglichkeit, sich in der Pause mit den Kolleginnen und Kollegen auszutauschen, ist ebenfalls von großer Bedeutung, da soziale Unterstützung ein wichtiger Puffer beim Umgang mit psychischen Belastungen ist (Frese & Semmer, 1991). Auch hierfür sind z. B. geeignete Pausenräume erforderlich, die auch von vielen Befragten gewünscht werden. Allerdings sollte niemand gezwungen werden, mit anderen die Pause zu verbringen, da einige Personen in ihrer Pause auch lieber alleine bleiben. Interessanterweise unterhalten sich die jüngeren Personen signifikant häufiger als die älteren mit ihren Kolleginnen und Kollegen. Von Bedeutung für die Erholung und Leistungsfähigkeit sind auch die kurzen, inoffiziellen Pausen, die der Großteil der Befragten macht. In der Pausenliteratur wird empfohlen, kurze Pausen zuzulassen oder sogar zu unterstützen, da so die verdeckten bzw. frei gewählten Pausen abnehmen. In sogenannten verdeckten Pausen geben die Beschäftigten vor weiterzuarbeiten, gehen aber tatsächlich anderen Tätigkeiten nach. Erlaubte kurze Pausen führen nachweislich zu einer Leistungssteigerung (Ulrich, 1994).

Entgegen der Erwartung zeigt die Untersuchung, dass die Befragten – und hier auch die Jüngeren – elektronische Medien nicht ständig nutzen. Es werden lediglich einige Minuten der Pause mit entsprechenden Geräten verbracht – hauptsächlich, um Kurznachrichten und Mails zu bearbeiten. Die Wirkung der Geräte wird eher kritisch gesehen – auch von den Jüngeren. Es kann auch durchaus sein, dass die Nutzung elektronischer Medien eine Person entlasten kann, da so bereits private Erledigungen, wie z. B. Absprachen mit Handwerkern, Telefonate mit Behörden u. Ä. m., oder soziale Kontakte mit Freunden und Familie möglich sind. Auch Musik hören kann bei der Erholung unterstützen. Entsprechend zeigte die bereits erwähnte Untersuchung von Kim und Niu (2014), dass die Personen, die Kurzpausen mit ihrem Smartphone machten, am Ende des Tages glücklicher waren bzw.

ein höheres Wohlbefinden aufwiesen. In dieser Untersuchung wurde auch festgestellt, dass diese Personen während eines 8-stündigen Arbeitstages durchschnittlich 22 Minuten ihr Smartphone für private Zwecke nutzten. Es sollte aber noch Zeit bleiben, sich anderen Pausenaktivitäten zuzuwenden, wie z. B. Bewegung (hier v. a. spazieren gehen) oder einem Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen (aber möglichst nicht über Arbeitsinhalte). Wichtig ist es auch, sich Aktivitäten während der Pause zuzuwenden, die einem Spaß machen. Dies zeigt eine Untersuchung von Hunter und Wu (2016). Sie überprüften anhand von Pausenprotokollen, welche Pausenmerkmale von besonderer Bedeutung für die Erholung sind. Hier zeigten sich zwei wesentliche Punkte: Pausen sollten früh genommen werden (in der ersten Hälfte der Schicht) und mit Aktivitäten verbracht werden, die man mag. Inwiefern die Erholung bei der Nutzung elektronischer Medien davon abhängt, wie gerne man entsprechende Geräte nutzt, sollte noch weiter untersucht werden. Hierbei sollten neben subjektiven Urteilen auch weitere Parameter, wie z. B. die anschließende Leistungsfähigkeit, untersucht werden. Auch ist vorstellbar, dass Apps bei der Pausengestaltung unterstützen können. Eine Übersicht zu Apps in der Gesundheitsförderung geben Brodersen und Lück (2016) im iga. Wegweiser „Apps, Blogs und Co – Neue Wege in der betrieblichen Gesundheitsförderung?“. Entsprechende Angebote sollten ebenfalls Gegenstand weiterer Forschungsaktivitäten sein, um zu überprüfen, ob bzw. unter welchen Bedingungen sie nützlich für eine erholsame Pausengestaltung sind.

Einschränkend ist allerdings festzuhalten, dass ganz junge Personen in dieser Umfrage nicht erreicht wurden. Möglicherweise würde sich bei den 18- bis Anfang-20-Jährigen noch ein deutlich anderes Ergebnis zeigen. Bisher ist festzustellen, dass die bis 35-Jährigen zwar einige Punkte weniger negativ beurteilen als die älteren Befragten, aber dennoch keine sehr positive Einstellung haben und insgesamt eher kritisch der Nutzung elektronischer Medien in der Pause gegenüberstehen. Die weitere Entwicklung für die nachwachsende Generation bleibt also abzuwarten und sollte beobachtet werden. Dies gilt allerdings nicht nur für elektronische Medien, sondern generell für das Thema Pause. So zeigen Daten der BAuA (2016), dass über ein Drittel der 18- bis 24-Jährigen in der Dienstleistungsbranche Pausen häufig ausfallen lässt.

Hinsichtlich eines Pausenausfalls zeigt sich, dass knapp ein Viertel der Befragten häufig oder immer die Pause ausfallen lässt. Dies stimmt mit den Daten der BAuA (2015) überein.

Hier bejahte mehr als ein Viertel (26 Prozent) die Frage, ob die Pause häufig ausfällt. Ein weiteres Drittel der vorliegenden Studie lässt immerhin manchmal die Pause ausfallen. Dass nur vier von zehn Beschäftigten sich jeden Tag Zeit für eine Mittagspause oder Erholungspause nehmen, zeigt auch eine Studie der pronovaBKK von 2016. Hoher Zeit- und Termindruck wird als häufigster Grund für einen Pausenausfall genannt. Aus diesem Grund sind organisatorische Maßnahmen wichtig, die sicherstellen, dass alle Beschäftigten regelmäßig Pausen in ihrem Arbeitsalltag machen können.

Zur Frage, ob ein kurzer Abruf von Nachrichten während der Arbeit die Leistung verschlechtert oder verbessert und ob es eher entspannt oder unkonzentriert macht, fehlen ebenfalls Forschungserkenntnisse. Grundsätzlich wären Forschungsaktivitäten zur Wirkung von neuen Medien auf die genannten Parameter wie Sicherheit oder Gesundheit wünschenswert, da bisher Erkenntnisse fehlen – auch hinsichtlich der langfristigen Wirkung. Die Frage, ob ein Nutzungsverbot während der Arbeitszeit sinnvoll ist, kann nach dem bisherigen Forschungsstand ebenfalls nicht eindeutig beantwortet werden. In diesem Zusammenhang interessant ist eine experimentelle Untersuchung von Chadi, Mechtel und Mertins (2015). Sie engagierte Studierende für Telefoninterviews und untersagten einem per Zufall bestimmten Teil die Nutzung von Mobiltelefonen während der Arbeitszeit. Der andere Teil der Studierenden konnte davon ausgehen, dass die Nutzung erlaubt war. Bei einem Leistungsvergleich der beiden Gruppen zeigte sich, dass die Produktivität bei einer 3,5-stündigen Arbeitszeit bei den Personen mit Handyverbot um mehr als 10 Prozent höher lag als bei der Vergleichsgruppe. Die Leistungsunterschiede, die Chadi et al. (2015) festgestellt haben, sind möglicherweise allein auf die unterschiedliche Zeit, die die Gruppen gearbeitet haben, zurückzuführen: Diejenigen mit Nutzungsverbot haben vermutlich in der Zeit gearbeitet, in der die anderen ihr Smartphone genutzt haben. Inwiefern sich langfristig Unterschiede zeigen, insbesondere bei unterschiedlichen Arten von Tätigkeiten, sollte in weiteren Untersuchungen geprüft werden. So könnte die kurzzeitige Nutzung sich langfristig positiv auf die Motivation auswirken oder als kurze Tätigkeitsunterbrechung günstig für die Erholung sein.

Neben den genannten Forschungsaktivitäten sollte zudem das Thema Erholung und Erholungsfähigkeit in den Fokus des Interesses rücken. Dies gilt zum einen für Pausen während der Arbeit, da knapp die Hälfte der Befragten angibt, sich nie, selten oder nur manchmal nach der Pause erholt zu fühlen.

Dies gilt aber darüber hinaus für Ruhezeiten. Eine ausreichende Erholung ist notwendig, um langfristig sicher und gesund arbeiten zu können. Hierfür erforderlich sind zum einen entsprechende Zeiträume, in denen man sich erholen kann, aber auch die Fähigkeit, die Zeit entsprechend zu nutzen. Eine gute Pausengestaltung kann hierzu beitragen.

5 Literaturverzeichnis

- Allmer, H. (1996). *Erholung und Gesundheit: Grundlagen, Ergebnisse und Maßnahmen*. Göttingen: Hogrefe.
- Bababekova, Y., Rosenfield, M., Hue, J. E. & Huang, R. R. (2011). Font size and viewing distance of handheld smart phones. *Optometry & Vision Science*, 88 (7), 795–797.
- Baeriswyl, S., Berset, M. & Krause, A. (2014). Checkliste. Selbstgefährdung am Arbeitsplatz: Warnsignale. *HR Today*. Zugriff am 14.10.2016 unter <http://www.hrtoday.ch/de/article/selbst-gefaehrung-am-arbeitsplatz-warnsignale>
- BAuA (2015). *BIBB/BAuA-Faktenblatt 04: Arbeiten ohne Unterlass? Ein Plädoyer für die Pause. 2. Auflage*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 14.10.2016 unter <http://www.baua.de/de/Publikationen/Faktenblaetter/BIBB-BAuA-04.html>
- BAuA (2016). *BIBB/BAuA-Faktenblatt 19: Arbeiten ohne Pause – Verstöße gegen Pausen- und Ruhezeitregelungen von jungen Beschäftigten*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 14.10.2016 unter <http://www.baua.de/de/Publikationen/Faktenblaetter/BIBB-BAuA-19.html>
- Brodersen, S. & Lück, P. (2016). *iga.Wegweiser. Apps, Blogs und Co – Neue Wege in der betrieblichen Gesundheitsförderung?* Dresden: iga. Zugriff am 14.10.2016 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igawegweiser-co/wegweiser-apps-blogs/>
- Chadi, A., Mechtel, M. & Mertins, V. (2015). *Smartphone ban, trust, and workplace productivity – evidence from a natural field experiment*. Abstracts of the 10th Nordic Conference on Behavioral and Experimental Economics, 25.–26. September 2015 in Tampere, Finland. S. 6–8.
- Chen, D. J. Q. & Lim, V. K. G. (2011). *Impact of cyberloafing on psychological engagement*. Paper presented at the annual meeting of Academy of Management, San Antonio, Texas, USA.
- Coker, B. L. S. (2013). Workplace Internet Leisure Browsing. *Human Performance*, 26 (2), 114–125.
- Cosmar, M. & Jahn, F. (2016). *iga.Wegweiser. Hirndoping am Arbeitsplatz. 2. überarb. Aufl.* Dresden: iga. Zugriff am 14.10.2016 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igawegweiser-co/wegweiser-hirndoping/>
- D’Abate, C. (2005). Working hard or hardly working: A study of individuals engaging in personal business on the job. *Human Relations*, 58 (8), 1009–1032.
- Donovan, J. J. & Radosevich, D. J. (1999). A Meta-Analytic Review of the Distribution of Practice Effect: Now You See It, Now You Don’t. *Journal of Applied Psychology*, 84 (5), 795–805.
- Eder, B.-C. & Wendsche, J. (2014). Evaluierung der psychischen und physischen Ent-Lastung. *Sichere Arbeit*, 6, 22–28.
- Frese, M. & Semmer, N. (1991). Streßfolgen in Abhängigkeit von Moderatorvariablen: Der Einfluß von Kontrolle und sozialer Unterstützung. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 135–153). Göttingen: Hogrefe.
- Fritz, C., Ellis, A. M., Demsky, C. A., Lin, B. C. & Guros, F. (2013). Embracing work breaks: Recovering from work stress. *Organizational Dynamics*, 42 (4), 274–280.
- Fritz, C., Lam, C. F. & Spreitzer, G. M. (2011). It’s the little things that matter: An examination of knowledge workers’ energy management. *Academy of Management Perspectives*, 25 (3), 28–39.
- Garrett, R. K. & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology & Behavior*, 11 (3), 287–292.
- Graf, O., Rutenfranz, J. & Ulich, E. (1970). Arbeitszeit und Arbeitspausen. In A. Mayer & B. Herwig (Hrsg.), *Betriebspsychologie. Handbuch der Psychologie* (Bd. 9, S. 244–277). 2. Auflage. Göttingen: Hogrefe.
- Gündel, H., Glaser, J. & Angerer, P. (2014). *Arbeiten und gesund bleiben* (S. 145–161). Berlin, Heidelberg: Springer.

- Hassler, M., Rau, R., Hupfeld, J. & Paridon, H. (2016). *iga.Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen*. Dresden: iga. Zugriff am 14.10.2016 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-23-teil-2/>
- Hunter, E. M. & Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101 (2), 302–311.
- Hupfeld, J., Brodersen, S. & Herdegen, R. (2013). *iga.Report 25. Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit*. Dresden: iga. Zugriff am 14.10.2016 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-25/>
- IG Metall (Hrsg.) (2015). *Mobiles Arbeiten. Selbstbestimmter den Arbeitstag gestalten – die Chancen digitaler Arbeitsabläufe für die Beschäftigten nutzen!* Frankfurt am Main.
- IG Metall (Hrsg.) (2016). *Arbeitsschutz bei mobiler digitaler Arbeit: eine gewerkschaftliche Standortbestimmung. Diskussionspapier*, Frankfurt am Main.
- Jiang, H. & Tsohou, A. (2015). *The Same Antecedents Do Not Fit All Activities: An Activity-specific Model of Personal Internet Use in Workplace*. *ECIS 2015 Research-in-Progress Papers*. Paper 13.
- Kim, S. (2014). The effects of breaks on regaining vigor and mental focus: a comparison between conventional- and smart phone-using breaks. *Asian Journal of Information and Communications*, 6 (2), 37–50.
- Kim, S. & Niu, Q. (2014). *Smartphone: It can do more than you think*. Paper presented at the 29th annual society for industrial and organizational psychology (SIOP) conference, Honolulu, HI.
- Krause, A., Dorsemagen, C. & Peters, K. (2010). Interessierte Selbstgefährdung: Was ist das und wie geht man damit um? *HR Today*, 4/2010. Zugriff am 14.10.2016 unter <http://www.hrtoday.ch/de/article/interessierte-selbstgefahrdung-was-%E2%80%A8ist-das-und-wie-geht-man-damit-um>
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura, A. Ducke, H. Schröder & J. Klose (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S.191–202). Heidelberg: Springer.
- Kuem, J. & Siponen, M. (2014). *Short-Time Non-work-related Computing and Creative Performance*. 47th Hawaii International Conference on System Sciences (S. 3215–3223). IEEE Institute of Electrical and Electronics Engineers.
- Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW) (2013). *Richtig erholen – zufriedener arbeiten – gesünder leben*. Erholung und Arbeit im Gleichgewicht. Ein Leitfaden für Beschäftigte. Praxis 1. Zugriff am 14.10.2016 unter <http://www.arbeitsschutz-portal.de/beitrag/leitfaden/2785/erholen-sie-sich-gut-ein-leitfaden.html>
- Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (LIGA.NRW) (2011). *Gesundheit durch Bewegung fördern*. Empfehlungen für Wissenschaft und Praxis. LIGA. Fokus 12.
- Lepp, A., Barkley, J. E., & Karpinski, A. C. (2014). The relationship between cell phone use, academic performance, anxiety, and satisfaction with life in college students. *Computers in Human Behavior*, 31 (5), 343–350.
- Lim, V. K. G. & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology*, 31 (4), 343–353.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H. & Loo, G. L. (2002). How do I loaf here? Let me count the ways. *Communications of the ACM*, 45 (1), 66–70.
- Oppolzer, A. (2006). Menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch Erholzeiten. *WSI MITTEILUNGEN*, 6/2006, 321–326.
- Oravec, J. A. (2005). Enhancing Workplaces with Constructive Online Recreation. In M. Khosrow-Pour (Ed.), *Encyclopedia of Information Science and Technology* (S. 1070–1074). Idea Group Reference.

- Park, J.-H., Kang, S.-Y. & Jeon, H.-S. (2013). The effect of using smart-phones on neck and shoulder muscle activities and fatigue. *Physical Therapy Korea*, 20 (3), 19–26.
- Peters, K. (2012). Wie Krokodile Vertrauen schaffen: *Die Herausforderungen neuer Steuerungsformen im Unternehmen für Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretung*. ver.di-Fachtagung, Berlin.
- pronovaBKK (2016). *Studie „Betriebliches Gesundheitsmanagement 2016“*. Zugriff am 14.10.2016 unter <http://www.pronovabkk.de/presse/studien-der-pronova-bkk/studie-betriebliches-gesundheitsmanagement-2016-f18693cc5397bb29>
- Rhee, H. & Kim, S. (2016). Effects of breaks on regaining vitality at work: An empirical comparison of 'conventional' and 'smart phone' breaks. *Computers in Human Behavior*, 57 (C), 160–167.
- Sio, U. N. & Ormerod, T. C. (2009). Does incubation enhance problem solving? A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 135 (1), 94–120.
- Statistisches Bundesamt (2015a). *Ausstattung privater Haushalte mit Informations- und Kommunikationstechnik – Deutschland*. Zugriff am 17.10.2016 unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/AusstattungGebrauchsgueter/Tabellen/Infotechnik_D.html
- Statistisches Bundesamt (2015b). *Informations- und Kommunikationstechnologien. Unternehmen mit Computernutzung, Internetzugang und einer Website*. Zugriff am 17.10.2016 unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/IKTUnternehmenTabellen/01_AnteilUnternehmenComputernutzung_IKT_Unternehmen.html
- Thornton, B., Faires, A., Robbins, M. & Rollins, E. (2015). The mere presence of a cell phone may be distracting. Implications for attention and task performance. *Social Psychology*, 45, 479–488.
- Titze, S., Ring-Dimitriou, S., Schober, P. H., Halbwachs, C., Samitz, G. & Miko, H. C. (Arbeitsgruppe Körperliche Aktivität/Bewegung/Sport der Österreichischen Gesellschaft für Public Health) (2012). *Österreichische Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung*. Wien: Fonds Gesundes Österreich. Zugriff am 14.10.2016 unter <http://www.fgoe.org/presse-publicationen/downloads/wissen/bewegungsempfehlungen/>
- Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H. & Beal, D. J. (2014). Lunch breaks unpacked: The role of autonomy as a moderator of recovery during lunch. *Academy of Management Journal*, 57 (2), 405–421.
- Tucker, P. (2003). The impact of rest breaks upon accident risk, fatigue and performance: a review. *Work & Stress*, 17 (2), 123–137.
- Ulich, E. (1994). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework*. Master Theses, Eindhoven University of Technology.
- Van Eimeren, B. (2013). „Always on“ – Smartphone, Tablet & Co als neue Taktgeber im Netz. Ergebnisse der ARD/ZDF-Onlinestudie 2013. *Media Perspektiven*, 7–8, 386–390.
- Vitak, J., Crouse, J. & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27 (5), 1751–1759.
- 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.
- Wendsche, J. (2014). *Der Pausencheck – Mit richtigen Pausen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit verbessern*. Tagungsbeitrag auf dem Forum „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“ am 06.11.2014 in Bautzen.
- Wendsche, J. (2015). Optimale Erholung während der Arbeit: Wie man Pausensysteme bewerten kann. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 22 (1), 9–12.

Wendsche, J. & Wegge, J. (2014). Ein Rahmenmodell zur Anwendung von Kurzpausensystemen im Arbeitskontext. In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portune & R. Trimpop (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit – Psychologie der Gesunden Arbeit* (S. 439–442). Kröning: Asanger.

Weninger, G. (Hrsg.) (2001). *Lexikon der Psychologie* (Bd. 2). Heidelberg: Spektrum.

WHO (2011). *Global Recommendations on Physical Activity for Health 18–64 years old*. Information Sheet. Zugriff am 04.10.2016 unter <http://www.who.int/dietphysicalactivity/physical-activity-recommendations-18-64years.pdf?>

Wiese, B. S. (2015). Selbstmanagement im Arbeits- und Berufsleben. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7, 153–169.

6 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Orte, an denen die Arbeitspause verbracht wird	17
Abbildung 2: Pausenaktivitäten nach Häufigkeit.....	18
Abbildung 3: Erholungswert bei den unterschiedlichen Pausenaktivitäten.....	18
Abbildung 4: Erholung in der Arbeitspause nach Häufigkeit	19
Abbildung 5: Antworten auf die Frage, ob man seine Pause lieber alleine oder lieber mit Kolleginnen und Kollegen verbringt	19
Abbildung 6: Einplanung von Erholungsphasen in den eigenen Tagesplan nach Häufigkeit	20
Abbildung 7: Möglichkeit, nach belastenden Situationen eine Pause zu machen nach Häufigkeit.....	20
Abbildung 8: Wichtigkeit von Pausen.....	21
Abbildung 9: Tätigkeiten in sogenannten inoffiziellen Pausen.....	21
Abbildung 10: Zufriedenheit mit den Arbeitspausen	21
Abbildung 11: Ausfall von Pausen nach Häufigkeit.....	21
Abbildung 12: Gründe für einen Pausenausfall nach Häufigkeit	22
Abbildung 13: Änderungswünsche für Pausen.....	22
Abbildung 14: Antworten auf die Frage, ob der Pausenzeitraum vorgegeben werden sollte	22
Abbildung 15: Pausenaktivitäten mit elektronischen Medien nach Häufigkeit.....	25
Abbildung 16: Erholungswert bei Pausenaktivitäten mit elektronischen Medien.....	25
Abbildung 17: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Entspannung.....	27
Abbildung 18: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Entspannung – getrennt nach Personen, die Smartphones und Co in ihrer Pause nutzen bzw. nicht nutzen.....	27
Abbildung 19: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Entspannung – getrennt nach täglicher Nutzungsdauer.....	27
Abbildung 20: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Leistungsfähigkeit	27
Abbildung 21: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Leistungsfähigkeit – getrennt nach Personen, die elektronische Medien in ihrer Pause nutzen bzw. nicht nutzen.....	28
Abbildung 22: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien auf die Leistungsfähigkeit – getrennt nach täglicher Nutzungsdauer.....	28

Abbildung 23: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien während der Pause auf das Sicherheitsverhalten am Arbeitsplatz	30
Abbildung 24: Auswirkung der Nutzung elektronischer Medien während der Pause auf die Gesundheit	30
Abbildung 25: Forced-Choice-Item Smartphonennutzung macht im Allgemeinen krank vs. Smartphonennutzung entspannt im Allgemeinen	33
Abbildung 26: Forced-Choice-Item Smartphonennutzung verhindert gesundheitliche Aktivitäten vs. Smartphonennutzung unterstützt bei gesundheitlichen Aktivitäten	33
Abbildung 27: Forced-Choice-Item Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, verschlechtert die Leistung vs. Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, verbessert die Leistung	33
Abbildung 28: Forced-Choice-Item Die neuen Medien machen abhängig vs. Man hat die Nutzung neuer Medien selber in der Hand	34
Abbildung 29: Forced-Choice-Item Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, entspannt vs. Während der Arbeit mal kurz seine Nachrichten zu checken, macht unkonzentriert	34
Abbildung 30: Forced-Choice-Item Smartphonennutzung während der Arbeitspausen trägt zur Erholung bei vs. Smartphonennutzung während der Arbeitspausen führt dazu, sich weniger zu erholen als bei anderen Pausenaktivitäten	35
Abbildung 31: Forced-Choice-Item Die Lage der Pausen sollte von Beschäftigten frei wählbar sein vs. Der Arbeitgeber soll die Lage der Pausen vorgeben	35
Abbildung 32: Forced-Choice-Item Die Dauer der Pause soll der Mitarbeiter selbst festlegen dürfen vs. Die Dauer der Pause soll der Gesetzgeber definieren	36
Abbildung 33: Forced-Choice-Item Erholung stellt sich ganz von allein ein vs. Erholung muss aktiv gestaltet werden	36
Abbildung 34: Forced-Choice-Item Die momentanen gesetzlichen Vorgaben sind ausreichend vs. Jeder Arbeitgeber sollte mit seinen Beschäftigten eigene Regelungen treffen können	36
Abbildung 35: Die vier Ebenen der Handlungsempfehlungen	41

7 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erholende und wenig erholende Pausenaktivitäten	8
--	---

Zitiervorschlag:

Paridon, H. & Lazar, N. (2016). *iga.Report 34. Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Rezepte für moderne Arbeitswelten?* Dresden: iga.

IMPRESSUM



Herausgeber

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
Internet: www.iga-info.de
E-Mail: projektteam@iga-info.de

iga ist eine Kooperation von

- BKK Dachverband e. V. (BKK DV)
Mauerstraße 85, 10117 Berlin
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)
Glinkastraße 40, 10117 Berlin
- AOK-Bundesverband GbR (AOK-BV)
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
- Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)
Askanischer Platz 1, 10963 Berlin

Autorinnen

Hiltraut Paridon und Nicole Lazar
unter Mitarbeit von Elisa Haase und Carsten Sander

Verlegende Stelle

Zukunft der Arbeit GmbH
Königsbrücker Landstraße 2, 01109 Dresden

Satz

büro quer kommunikationsdesign, Dresden

Druck

Union Druckerei Dresden GmbH
Hermann-Mende-Straße 7, 01099 Dresden

Bild

Fotolia, Nickolya

iga.Report 34

1. Auflage Januar 2017

ISSN: 1612-1988 (Printausgabe)

ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK DV, DGUV, AOK-BV, vdek
iga.Reporte können in kleiner Stückzahl kostenlos
über projektteam@iga-info.de bezogen werden.

.....