



Ermüdende Videokonferenzen? Sieben Tipps für Ihr nächstes digitales Meeting

Die Corona-Pandemie hat den Einzug digitaler Kommunikationskanäle in die Arbeitswelt beschleunigt. Warum das Phänomen „Zoom-Müdigkeit“ in Videokonferenzen ein Problem darstellt und Tipps, wie sie sich vermeiden lässt.

Sie klicken auf „Meeting verlassen“, seufzen auf und blinzeln mit müden Augen ins Leere. Sie fühlen sich erschöpft und ausgelaugt und das, obwohl die letzte Videokonferenz doch nur eine knappe Stunde dauerte. Sie versuchen, sich an die Zeit vor der Pandemie zurückzuerinnern: Waren persönliche Meetings damals auch so anstrengend und ermüdend?

Viele von uns haben die Auswirkungen der Corona-Pandemie in ihrem Arbeitsleben hautnah zu spüren bekommen. Zeitweise arbeiteten mehr als ein Viertel der deutschen Arbeitnehmenden von Zuhause aus [1] und viele derjenigen, die weiterhin vor Ort in den Unternehmen arbeiteten, mussten sich zur Einhaltung umfangreicher Abstandsregeln an die Nutzung digitaler Kommunikationskanäle gewöhnen. Dies führte dazu, dass die Nutzung von Videokonferenzen über Nacht explosionsartig zunahm und zu einem essenziellen Bestandteil unserer Arbeitswelt wurde [1]. Die Einführung neuer Technologien verläuft jedoch selten reibungslos, und die aktuelle Situation stellt dabei keine Ausnahme dar. Denn abgesehen von kleineren technischen Störungen lässt sich ein neuartiges Problem beobachten: Müdigkeit und Erschöpfung während und nach der Nutzung von Videokonferenzen. Doch

warum verlangen uns Videoanrufe so viel mehr ab als persönliche Meetings?

Das Phänomen Zoom-Müdigkeit

Das beschriebene Phänomen – Symptome wie Müdigkeit und Erschöpfung, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an Videokonferenzen auftreten – wird von Forschenden als „Zoom-Müdigkeit“ bezeichnet. [2]. Doch was unterscheidet die Kommunikation in Videokonferenzen von analogen Meetings, und wie entsteht Zoom-Müdigkeit? Studienergebnisse zeigen, dass das Phänomen auf nonverbale, also nicht-sprachliche, Mechanismen zurückzuführen ist [3].

In analogen Unterhaltungen sind wir es gewohnt, unsere Kommunikationspartner physisch vor uns zu haben. Dabei können wir uns frei bewegen, unseren Blick von einer Person zur anderen schweifen lassen und so den Umfang und die Intensität der Unterhaltungen selbst steuern. Diese Art der Kommunikation, die unsere sozialen Interaktionen seit Beginn der Menschheitsgeschichte prägt, wird durch die Nutzung von Videokonferenzen auf den Kopf gestellt. Plötzlich sind wir an unseren Stuhl

gefesselt, blicken auf einen flachen Bildschirm mit häufig 10 oder mehr anderen Gesichtern, die alle gleichzeitig zurückschauen. Das Ungewöhnlichste dabei ist, dass wir uns die ganze Zeit selbst sehen und uns Gedanken darüber machen, wie wir von den anderen wahrgenommen werden (Stichwort: **„Spiegelangst“**).

Zoom-Müdigkeit ist auf nonverbale Mechanismen zurückzuführen – die gewohnte Art der Kommunikation wird in Videokonferenzen auf den Kopf gestellt.

Das Zusammenspiel dieser Faktoren - die physische Fixierung am Arbeitsplatz, die starrenden Gesichter auf dem Bildschirm, das fortlaufende Interpretieren und Senden von nonverbalen Signalen sowie die gesteigerte Selbstaufmerksamkeit - führt laut Forschung zu einer erheblichen kognitiven Belastung. Als Folge fühlen wir uns müde und erschöpft. Dabei ist der Umfang der täglichen Nutzung von Videokonferenzen entscheidend für das Ausmaß an erlebter Zoom-Müdigkeit [3].

Nonverbale Mechanismen als Auslöser für Zoom-Müdigkeit [3]

- Physische Fixierung an den Arbeitsplatz
- „Hyperblick“ (Benutzeroberfläche mit starrenden Gesichtern)
- Konstantes Interpretieren und Produzieren nonverbaler Hinweise
- „Spiegelangst“ (erhöhte selbstfokussierte Aufmerksamkeit durch die Selbstansicht)

Warum ist Zoom-Müdigkeit problematisch?

Videokonferenzen gelten spätestens seit der Pandemie und den mit ihr einhergehenden Isolationsmaßnahmen als essenzielles und weit verbreitetes Kommunikationsmittel [1]. Auch nach dem Ende der Pandemie haben sie ihren festen Platz im Arbeitsleben vieler gefunden, da sich viele Unternehmen von ihnen Vorteile wie eine erhöhte Flexibilität auf Seiten ihrer Mitarbeitenden und finanzielle Einsparungen versprechen [4]. Zudem ist die Bereitschaft für die Arbeit im Homeoffice und somit auch die Nutzung digitaler Kommunikationskanäle unter Mitarbeitenden in den vergangenen Jahren angestiegen [1].

Videokonferenzen werden auch in Zukunft bedeutsam für unser Arbeitsleben sein – folglich auch Zoom-Müdigkeit.

Bezüglich der Auswirkungen der Symptome von Zoom-Müdigkeit, dem allgemeinem Erschöpfungs- und Müdigkeitserleben, zeigen wissenschaftliche Studien, dass es zu einer Verringerung der Produktivität von Mitarbeitenden und verstärkter Kündigungsabsicht kommen kann [5]. Ebenso gelten die Symptome als Indikator für ein geringeres Wohlbefinden am Arbeitsplatz [6].

Aufgrund der starken Verbreitung und der langfristigen Relevanz der Nutzung von Videokonferenzen sowie der damit einhergehenden negativen Folgen für Mitarbeitende, drängt sich die Frage auf, wie sich das Auftreten eines solchen Phänomens verhindern lässt.

Wie können Sie Zoom-Müdigkeit vermeiden?

Eine US-amerikanische Forschungsgruppe hat sich dieser Frage angenommen. Sie sammelten Daten von 55 Mitarbeitenden aus verschiedenen Branchen, die während der COVID-19-Pandemie im Homeoffice gearbeitet und regelmäßig Videoanrufe getätigt haben. Die Forschenden erhoben eine Woche lang stündlich die Müdigkeitssymptome der Versuchspersonen, aber auch, ob diese ihre Webcam und ihr Mikrofon an- oder ausgeschaltet hatten, ob sie die Selbstansicht nutzten und wie sehr sie sich der Gruppe in der Videokonferenz zugehörig fühlten. Bezüglich der Videokonferenzen wurde erfasst, zu welcher Tageszeit sie stattfanden und wie lange sie andauerten [2].

Aus den Befunden der Forschenden lassen sich sieben praxisnahe Strategien zur Vermeidung von Zoom-Müdigkeit ableiten:

1. Halten Sie Videokonferenzen zu angemessenen Tageszeiten ab!

Wie ermüdend Videokonferenzen für uns sind, hängt laut den Forschenden zum einen von der Tageszeit ab. Dies sei darauf zurückzuführen, dass unser Energielevel über den Tag variiert. Folglich ist es ratsam, Videokonferenzen zu Zeitpunkten abzuhalten, die für den Großteil der Teilnehmenden wenig ermüdend sind. Später am Tag stattfindende Konferenzen werden als besonders anstrengend wahrgenommen und sollten folglich vermieden werden. Bei Konferenzen um die Mittagszeit wurde dahingegen das geringste Ausmaß an Zoom-Müdigkeit gemessen.

2. Stärken Sie das Gefühl der Gruppenzugehörigkeit!

Je stärker sich Versuchspersonen der Gruppe in einer Videokonferenz zugehörig fühlten, desto weniger Zoom-Müdigkeit erlebten sie. Dies erklären die Forschenden mit einer stärkeren Verbundenheit mit den anderen Teilnehmenden der Videokonferenz, die zu einer Steigerung des Interesses und der Aufmerksamkeit führen kann. Um Ihr Gefühl der Gruppenzugehörigkeit zu steigern und das Auftreten von Müdigkeitserscheinungen zu verhindern, lohnt es sich beispielsweise, ab und an virtuelle Teamevents für den privaten Austausch zu organisieren [7].

3. Wer nicht spricht, schaltet das Mikrofon stumm!

Was für erfahrende Nutzende von Videokonferenzen zum guten Ton gehört, kann für manch anderen einen entscheidenden Unterschied machen: TeilnehmerInnen, die sich stummschalteten, sofern sie nicht sprachen, berichteten über ein geringeres Müdigkeits- und Erschöpfungserleben. Dies ist laut Forschenden unter anderem auf eine Reduzierung der Hintergrundgeräusche zurückzuführen, deren Wahrnehmung zusätzliche Aufmerksamkeit einfordert. Ebenso fällt es uns in einer ruhigeren Umgebung leichter, uns auf die sprechende Person zu konzentrieren. Folglich gilt in Videokonferenzen mit potenziellen Hintergrundgeräuschen: Nur die Person, die spricht, sollte auch ihr Mikrofon eingeschaltet haben!

4. Verändern Sie ihre Kameranutzung!

Bezüglich der Kameranutzung stießen die Forschenden auf uneindeutige Ergebnisse. Versuchspersonen mit ausgeschalteter Kamera unterschieden sich in ihren Müdigkeits- und Erschöpfungserleben nicht von Versuchspersonen mit angeschalteter Kamera. Auf theoretischer Ebene spricht das Ausschalten der Kamera für ein Vorbeugen potenzieller Zoom-Müdigkeit, da die kognitive Belastung durch eine niedrigere Selbstaufmerksamkeit und geringeren visuellen Input (gerade dann, wenn andere Teilnehmende ebenfalls ihre Kamera ausgeschaltet haben) reduziert werden kann. Andererseits könnten angeschaltete Webcams die Gruppenzugehörigkeit und somit das Engagement der Teilnehmenden stärken, und so die Zoom-Müdigkeit reduzieren. Fazit: Probieren Sie aus, welche Art der Kameranutzung für Sie persönlich am wirksamsten ist!

5. Schon probiert, die Selbstansicht zu verbergen?

Videokonferenzprogramme verfügen über die Funktion, das eigene Bild nur für andere Teilnehmende sichtbar zu machen, nicht aber für die eigene Person.

In den genannten Studien wurde lediglich erhoben, wie häufig die Versuchspersonen ihr eigenes Bild betrachteten. Dies hing allerdings nicht mit dem Ausmaß an Zoom-Müdigkeit zusammen. Das Ausblenden der Selbstansicht leuchtet jedoch auf theoretischer Ebene ein: Es könnte die Selbstfokussierung verringern und gleichzeitig mögliche Verluste in der Gruppenzugehörigkeit verhindern, die durch ausgeschaltete Kameras entstehen können. Probieren Sie es doch einmal aus!

6. Machen Sie Pausen – nach, aber auch während der Meetings!

Die an der Studie teilnehmenden Mitarbeitenden beschrieben in nachfolgenden Interviews, dass Pausen während und nach einer Videokonferenz eine effektive Möglichkeit seien, um Zoom-Müdigkeit vorzubeugen. Dies steht im Einklang mit einschlägiger Evidenz, die für die Wirksamkeit kurzer Pausen bei der Reduktion von Müdigkeitserleben spricht [8]. Vereinbaren Sie daher mit den anderen Teilnehmenden Pausen und nutzen Sie diese, um spazieren zu gehen oder sich mit einer Person in Ihrer Umgebung zu unterhalten! Und wenn es zu spontaner Müdigkeit kommt: Stehen Sie auf, bewegen sich durch den Raum oder schauen Sie einfach mal vom Bildschirm weg!

7. Diskutieren und etablieren Sie Gruppennormen!

In der Gruppe festgelegte Verhaltensnormen kristallisierten sich in den Interviews ebenfalls als Faktor zur Vermeidung von Zoom-Müdigkeit heraus. Sie wirken laut den Forschenden auf zwei Wegen: Bei klaren Normen erfahren Personen weniger Unsicherheit bezüglich des gruppenintern akzeptierten Verhaltens und sind so weniger kognitiv belastet. Außerdem können sich Normen positiv auf die Gruppenzugehörigkeit und die Produktivität auswirken [9]. Sprechen Sie sich mit den anderen Teilnehmenden zum Beispiel ab, wann es angemessen ist, Fragen zu stellen, oder, ob Multitasking gestattet ist.

Fazit

Videokonferenzen sind ein nicht mehr wegzudenkender Bestandteil unseres modernen Arbeitslebens. Ihre Nutzung bringt viele Vorteile mit sich, kann aber auch zu Herausforderungen führen. Besonders zu berücksichtigen ist das potenzielle Auftreten von Zoom-Müdigkeit, ausgelöst durch kognitiv belastende non-verbale Mechanismen im Rahmen der Nutzung von Videokonferenzen. Effektiv entgegenwirken können Sie Zoom-Müdigkeit durch die hier beschriebenen einfachen und praxisnahen Strategien. So wird ihr nächstes digitales Meeting angenehmer, produktiver und deutlich weniger ermüdend!

Erläuterungen

Glossar

Spiegelangst: Ein psychologisches Phänomen, hervorgerufen durch eine verstärkte Exposition gegenüber (digitalen) Spiegeln, was mit einer Erhöhung der selbstfokussierten Aufmerksamkeit zusammenhängt und zu negativen Affekten führt [3].

Literatur

- [1] Hans-Böckler-Stiftung, Bitkom (2021). *Homeoffice und mobiles Arbeiten*. In Statista. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/studie/id/86464/dokument/homeoffice-und-mobiles-arbeiten/> [08.10.21].
- [2] Bennett, A. A., Campion, E. D., Keeler, K. R. & Keener, S. K. (2021). Videoconference fatigue? Exploring changes in fatigue after videoconference meetings during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 330. <https://doi.org/10.1037/apl0000906>
- [3] Fauville, G., Luo, M., Muller Queiroz, A. C., Bailenson, J. N. & Hancock, J. (2021). Nonverbal Mechanisms Predict Zoom Fatigue and Explain Why Women Experience Higher Levels than Men. *SSRN Electronic Journal*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3820035>
- [4] Panteli, N., & Dawson, P. (2001). Video conferencing meetings: changing patterns of business communication. *New Technology, Work and Employment*, 16(2), 88-99. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00079>
- [5] Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied psychology*, 83(3), 486. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>
- [6] Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389–402. <https://doi.org/10.1037/apl0000109>
- [7] Mauer, R. (2020). *Virtual happy hours help co-workers, industry peers stay connected*. SHRM. Verfügbar unter: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hrnews/pages/virtual-happy-hours-help-coworkers-stay-connected.aspx> [08.10.21].
- [8] Bennett, A. A., Gabriel, A. S. & Calderwood, C. (2020). Examining the interplay of micro-break durations and activities for employee recovery: A mixed-methods investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 126–142. <https://doi.org/10.1037/ocp0000168>
- [9] Chatman, J. A. & Flynn, F. J. (2001). The influence of demographic heterogeneity on the emergence and consequences of cooperative norms in work teams. *Academy of Management Journal*, 44(5), 956–974. <https://doi.org/10.5465/3069440>

Autor

Hannes Münstermann, Studiengang M.Sc. in Psychologie: Wirtschafts-, Organisations- und Sozialpsychologie

Herausgeber

Prof. Dr. Felix C. Brodbeck
Ludwig-Maximilians-Universität München
Department Psychologie
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie
München, Deutschland

ISSN 2366-0813

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Bildnachweise:

Logos: Ludwig-Maximilians-Universität München
Titelgrafik: © Girts - stock.adobe.com

Wenn Sie diese Arbeit zitieren, verwenden Sie bitte folgenden Quellennachweis:

Münstermann, H. (2025). Ermüdende Videokonferenzen? Sieben Tipps für Ihr nächstes digitales Meeting. In F. C. Brodbeck (Hrsg.), *Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie*, (45). Ludwig-Maximilians-Universität München. <http://www.evidenzbasiertesmanagement.de>.



EVIDENZBASIERTE WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE

Die Reihe „Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie“ bietet Praktikern wissenschaftlich fundierte Hilfestellungen in Form von Dossiers zu zahlreichen praktischen Fragestellungen in den Bereichen Personal, Führung und Organisation.

Evidenzbasiert, aktuell und mit hohem Praxisbezug.

Die Dossiers wurden von Studierenden des MSc WOS der LMU München im Rahmen des Seminars „Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie“ erstellt. Jedes Manuskript wird von zwei Reviewern des Lehrstuhls begutachtet. Es ist unser Ziel, die relevante wissenschaftliche Forschung, die es zu vielen praktischen Fragestellungen in den oben genannten Bereichen gibt, für Praktiker verständlich aufzubereiten und mit sorgfältig ausgewählten theoretischen und empirischen Quellennachweisen zu unterlegen. Sollten sich Fehler oder zweifelhafte Belege eingeschlichen haben, so bitten wir um Rückmeldung an die Redaktion (siehe Kontakt). Auch freuen wir uns über Ihre Anregungen und Kommentare zu dieser Reihe.

Kontakt:

Prof. Dr. Felix C. Brodbeck
Ludwig-Maximilians-Universität München
Department Psychologie
Lehrstuhl Wirtschafts- und Organisationspsychologie
Leopoldstraße 13
80802 München

brodbeck@psy.lmu.de
www.evidenzbasiertesmanagement.de

