



Leise, lauter
LÄRM!

G2
PLUS

*Gesund in die Arbeit
Gesund von der Arbeit*

Schuften bis zum
BURN-OUT

*Die psychischen Belastungen der
ArbeitnehmerInnen nehmen
ständig zu*

Brain
FOOD

*Gesunde Nahrung
für das Gehirn*



11

Die **psychischen Belastungen** der ArbeitnehmerInnen nehmen zu.

© photocasade

13



Gesund in die Arbeit
Gesund von der Arbeit

Die Gesundheitskampagne der Gewerkschaft **PRO-GE**

Die **Gesundheitskampagne von PRO-GE und FEEL** unterstützt Beschäftigte und Unternehmen dabei, gemeinsam an einer aktiven Gesundheitskultur zu arbeiten.

22



Durch bewusste Ernährung können Konzentrationsfähigkeit und Gedächtnisleistung deutlich verbessert und die kognitiven Fähigkeiten voll ausgeschöpft werden.

© jü-photodesign/Fotolia

EDITORIAL 3

AKTUELLES

REFIT: Entbürokratisierung auf Kosten von ArbeitnehmerInnenrechten? 4

AWO-PsychologInnen im BÖP: Neues Leitungsteam 4

30-Stunden-Woche für alle 5

IMPULS-Test|2 Professional ersetzt veralteten IMPULS-Test 5

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Lärm – immer und überall?! 6

Lichtsignale für weniger Lärm in Kindergärten 10

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Burn-out – Rennen bis zum Ausbrennen 11

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Betriebliche Gesundheitsförderung – was ist das und wie geht das? 12

KAMPAGNE

G²plus: „Gesund in die Arbeit – Gesund von der Arbeit“ 13

BROSCHÜREN 14

GESETZE & VERORDNUNGEN

VGÜ 2008: Wichtige Änderungen 15

Anpassung an CLP-Verordnung bis 1.6.2015 15

Neue PSA-Verordnung bringt Verschlechterungen 15

VERANSTALTUNGEN 16

BUCHTIPPS 18

STUDIEN & BERICHT

Freizeit keine Arbeitszeit? 21

Hohe volkswirtschaftliche Kosten von Burn-out 21

WIFO-Fehlzeitenreport 2013 21

ERNÄHRUNG & GESUNDHEIT

Brain Food: Gesunde Nahrung für das Gehirn 22

Lebensmittel heute 23

GEWINNSPIEL 23



Liebe Leserinnen und Leser!



Überrascht und überwältigt waren wir schon. Bereits kurz nach dem Start der „Lösungswelt Gesunde Arbeit“ auf der Frankfurter Buchmesse haben wir monatlich einige Tausend unterschiedliche BesucherInnen. Die lange Planung und Vorbereitung hat sich offenkundig gelohnt. Nicht für uns, sondern für die vielen Menschen, die sich für mehr Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt einsetzen und weit mehr als 50.000 Seiten auf WWW.GESUNDEARBEIT.AT aufrufen. Absolutes Highlight sind die aktuellen Meldungen. Mindestens drei News wöchentlich war unser Anspruch. Die Befürchtung, diesen Anspruch nicht erfüllen zu können, hat sich in Luft aufgelöst, denn wir übertreffen ihn immer wieder. Es tut sich schon viel in Österreich. Der monatlich erscheinende Newsletter erweitert die Perspektive für mittlerweile mehrere Tausend BezieherInnen, die (noch) nicht täglich die

Website besuchen. Neu ist der kostenlose Zugang zur Online-Datenbank „Gesetze und Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutz“ mit über 100 Rechtsnormen – und zwar übersichtlich und laufend aktuell. Dieses Magazin ist ein Best-of der Website. Zu allen Themen des Magazins finden Sie dort ausführliche Informationen sowie weiterführende Links. Aktualität und Qualität der Inhalte sind durch die redaktionelle Betreuung der Website gewährleistet.

Wir erweitern laufend unser Angebot: aktuelle News, Buch- und Veranstaltungstipps, Studien und Berichte, Broschüren, Muster-Betriebsvereinbarungen, Kampagnen und vieles mehr. Verpflichtet der gesunden Arbeit, wollen wir daran arbeiten, die „Lösungswelt Gesunde Arbeit“ weiter zu einer Marke aufzubauen, an der niemand in Österreich vorbei kann.

Ihr Alexander Heider
Arbeiterkammer Wien
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

Ihre Ingrid Reifinger
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Referat für Gesundheitspolitik

REFIT: Entbürokratisierung auf Kosten von ArbeitnehmerInnenrechten?

EU-Parlament hat im Februar das „REFIT“-Programm zur Rechtsvereinfachung beschlossen.

Das „REFIT“-Programm zur Rechtsvereinfachung darf nicht zum Abbau von ArbeitnehmerInnenrechten führen.



© artjazz - Fotolia.com

verständlich oder gestrichen werden. Anlässlich eines Initiativberichts wurde das Thema Anfang Februar im EU-Parlament diskutiert. Während ein effizienteres Rechtssystem in der Parlamentsdebatte grundsätzlich von allen Abgeordneten begrüßt wurde, birgt der Umsetzungsansatz der Kommission aber auch große Gefahren für die Rechte von ArbeitnehmerInnen. Denn die Kommission ist vor allem an einer Erleichterung der unternehmerischen Tätigkeit interessiert. Viele der bestehenden Regulierungen sind jedoch keine bloß rechtlichen Hürden, sondern schützen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen. Insgesamt konnte von den gestellten Änderungsanträgen im Europäischen Parlament, die die grundlegendsten Rechte im Bericht verankern sollten, nur für zwei Punkte eine Mehrheit gefunden werden. Das Parlament hat sich dafür ausgesprochen, dass die Größe von Unternehmen kein Kriterium für die Anwendung von ArbeitnehmerInnenrechten sein darf. Ebenfalls wurde beschlossen, dass das Impact Assessment Board, das Gesetze im Sinne der Refit-Initiative prüfen soll, sich mit den Sozialpartnern zu beraten hat.

Ende 2012 hat die Europäische Kommission ein Programm zur Vereinfachung des EU-Rechts vorgestellt. Besonders für Klein- und Mittelunternehmen stellten komplizierte

Regelungen eine große Belastung dar, so der nicht ganz neue Tenor. Unter dem Titel Refit (Regulatory Fitness) gibt es verschiedene Ansätze zum Bürokratieabbau. Gesetze sollen harmonisiert, leichter



AWO-PsychologInnen im BÖP: Neues Leitungsteam

Die rund 4.000 Mitglieder des Berufsverbands Österreichischer PsychologInnen (BÖP) haben kürzlich ihre VertreterInnen neu gewählt. Für die Sektion AWO (Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie) setzt sich das fünfköpfige Leitungsteam aus folgenden Personen zusammen: Mag.^a Martina

Molnar (Leitung, Wien), Mag.^a Natascha Klinser (Stellvertretende Leitung, Wien), Dr. Arthur Drexler (Kassier, Innsbruck), Dr. Paul Jiménez (Graz), Dr. Alfred Lackner (Wien). Das Leitungsteam wird sich für die weitere Entwicklung und Qualitätssicherung der Arbeit von PsychologInnen im Kontext Arbeitswelt einsetzen.

30-Stunden-Woche für alle

Der Soziologe Univ. Prof. Jörg Flecker von der Universität Wien schlägt die 30-Stunden-Woche für alle vor.

Dadurch sollen Burn-out-Schwemme und die ausufernde Teilzeitarbeit bei Frauen bekämpft werden. Die Maßnahme würde zu einer besseren Verteilung der Arbeit und zu einer Verbesserung der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen führen. Außerdem arbeitet man heute deutlich intensiver als vor 20 Jahren. Davon zeuge die starke Zu-

nahme psychischer Erkrankungen. In Österreich würden Menschen über 65 Jahre noch im Schnitt 8,3 Jahre gesund leben, in Schweden fast doppelt so lange (15,2 Jahre). Besonders gut gehe Finnland mit der Arbeitszeit um. Dort werde deutlich kürzer gewerkt und die ArbeitnehmerInnen hätten mehr Möglichkeiten, für sich selbst im Alltag Grenzen zu ziehen, sagt Flecker.



© alphaspirit - Fotolia.com

IMPULS-Test|2 Professional ersetzt veralteten IMPULS-Test

Die Tücken des Internets bringen es mit sich: Der obsolet gewordene IMPULS-Test ist noch auffindbar. Das löst Fragen zum IMPULS-Verfahren aus. Wie stehen „alte“ und „neue“ Fassung nun zueinander?

Der aus dem Jahre 2002 stammende alte IMPULS-Test wurde umfangreichen wissenschaftlichen Analysen unterzogen, die zu einer testtheoretisch verbesserten Weiterentwicklung als IMPULS-Test|2 führten. Bereits 2012 hat also der IMPULS-Test|2 die bisherige Fassung des IMPULS-Tests abgelöst.

Der IMPULS-Test|2 ist gemäß ÖNORM EN ISO 10075 Teil 3 ein Online-Screening-Verfahren zur Erhebung und Bewertung von psychisch relevanten Einflüssen der Arbeitsbedingungen. Das Verfahren ist eine auf ca. 4.000 Datensätzen (Studie „Ich mess‘ den Stress“ von Molnar, Steuerer, 2011) beruhende und umfassende testtheoretische Überarbeitung des IMPULS-Tests (Molnar, Haiden, Geißler-Gruber), der 2002 als Weiterentwicklung des KFZA (Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse) veröffentlicht wurde. Die ursprüngliche Fassung des IMPULS-Tests 2002 entstand auf Basis eines Förderantrags der Autorinnen bei der EU und mit Co-Finanzierung

der AUVA, die gemeinsam mit den Sozialpartnerorganisationen die Herausgeberschaft übernahm. Die wissenschaftliche und technische Weiterentwicklung zum IMPULS-Test|2 erfolgte über mehrere Jahre und ausschließlich mit privaten Mitteln. Der IMPULS-Test|2 unterscheidet sich vom IMPULS-Test durch eine Reihe von Aspekten, die für näher Interessierte auf der BAuA-Toolbox vertieft dargestellt sind.

Ich
MESS'
den
STRESS!

Der IMPULS-Test hat über viele Jahre praktischen Nutzen gebracht und breite Anwendung gefunden. Aber: Eine Weiterentwicklung von einem wissenschaftlichen Werk schafft einen aktuellen Kenntnisstand und ersetzt ab diesem Zeitpunkt automatisch den bisherigen Wissensstand. Die jetzt gültige Fassung ist somit der IMPULS-Test|2.

Die noch auffindbaren Unterlagen und Verlinkungen zum alten IMPULS-Test im Internet repräsentieren seit 2012 nicht mehr die letztgültige Fassung des Verfahrens. AK und ÖGB bieten die Unterlagen des überholten IMPULS-Tests aus dem Jahre 2002 daher nicht mehr an, auch um § 3 Abs. 2 ASchG in Bezug auf die Informationspflicht zum neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung hinreichend zu beachten.

LÄRM

immer und überall?!



Text: Harald Bruckner /// Titelfoto: Michael Mazohl

Jeder Mensch benötigt Schall, um seine Umwelt hören und damit wahrnehmen zu können. Mittlerweile werden wir jedoch in fast allen Bereichen des Lebens künstlich beschallt. Ob diese Geräusche nun die Gesundheit gefährden oder als störend empfunden werden, ist von vielen Faktoren abhängig. Alleine in Österreich sind mindestens eine halbe Million Menschen regelmäßig am Arbeitsplatz Lärm ausgesetzt, 700 erkranken infolgedessen jährlich an Lärmschwerhörigkeit. Diese Zahlen belegen, dass im Bereich der Lärmprävention akuter Handlungsbedarf besteht und den Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz eine besondere Bedeutung zukommt. Für ArbeitnehmerInnen, die Lärm ausgesetzt sind, gibt es klare Regelungen und Grenzwerte, welche einzuhalten sind. Offensichtlich mangelt es an der Umsetzung und Kontrolle!

Krank durch Lärm

Akute Schäden, wie ein Knalltrauma oder ein Trommelfellriss, kommen zum Glück nur selten vor. Viel öfter entwickelt sich eine Erkrankung des Gehöres schleichend, über viele Jahre, als Summe vieler kleiner Schädigungen. Sind erst einmal die Haarzellen im Gehör zerstört, fallen für den Betroffenen einzelne Frequenzen aus oder sind nur noch teilweise wahrnehmbar. Gehörschäden sind irreversibel und können auch durch Hörgeräte nur teilweise behoben werden. Im Zusammenhang mit Erkrankungen und Lärmprävention ist auch zu beachten, dass nicht nur bei sehr hohen Lautstärken, sondern auch schon bei geringer, aber ständiger Exposition, wie sie an immer

mehr Arbeitsplätzen vorkommt, mit gesundheitlichen Folgen gerechnet werden muss. Zu diesen gesundheitlichen Beeinträchtigungen zählen Tinnitus, kreislaufbedingte Erkrankungen, Schlafstörungen, Erkrankungen des Verdauungssystems, Stress und vieles mehr.

Berufskrankheit Lärmschwerhörigkeit

Zirka eine halbe Million ArbeitnehmerInnen ist an „Lärmarbeitsplätzen“ beschäftigt und somit regelmäßig starkem Lärm ausgesetzt. Bei den anerkannten Berufskrankheiten liegt die „Lärmschwerhörigkeit“ (BK 33) seit Jahren mit großem Abstand an erster Stelle. Laut Statistik der AUVA wurden im Jahr 2012 österreichweit 705 Fälle anerkannt. Als 1995 das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz mit der „Arbeitsplatzevaluierung“ als Verpflichtung des Arbeitgebers in Kraft trat, verstärkte das die positive Entwicklung der letzten Jahrzehnte. So konnte erstmals die Marke von 500 Anerkennungen pro Jahr unterschritten werden. In den letzten Jahren ist jedoch wieder ein starker Anstieg (bis zu 935 Anerkennungen) zu verzeichnen.

Lärm am Arbeitsplatz

An „Lärmarbeitsplätzen“ sind Personen beschäftigt, die den Großteil ihrer Arbeitszeit „gehörgefährdendem Lärm“ ausgesetzt sind. Entstehungsquellen sind hier meist Arbeitsmittel (Geräte und Fahrzeuge) und Anlagen, Material das verarbeitet wird oder eine Kombination dieser Verursacher. Die Umgebung hat ebenfalls großen Einfluss darauf, ob sich Lärm ausbreitet oder ob dieser gedämpft wird.



Dienstleistungsbereich. Das gilt überall dort, wo durch die eigentliche Tätigkeit kein oder nur geringer Lärm vorhanden ist. Bei „störendem Lärm“ ist darauf zu achten, dass die von außen einwirkenden Geräusche, wie Lärm aus anderen Räumen, Nachbarschaftslärm, Verkehrslärm, Fluglärm, Lärm von einer Baustelle etc., in die Bewertung einzubeziehen sind. Gehörschutz darf zur Einhaltung dieser Grenzwerte nicht herangezogen werden!

Gehörgefährdender Lärm:

- ◆ **80 Dezibel** – Auslösewert, Gehörschutz muss zur Verfügung gestellt werden
- ◆ **85 Dezibel** – Expositionsgrenzwert, Gehörschutz muss verwendet werden
- ◆ **137 Dezibel** – Spitzenwert, der auch kurzfristig nicht überschritten werden darf

Zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Lärm sind technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen zu setzen.

Lärm messen

Lärm muss nicht immer laut oder gehörschädigend sein! Ist man häufig und langfristig unangenehmen Geräuschen ausgesetzt, kann dies Stress auslösen. Bei lärmbedingtem Stress kommt es auf die Kombination von Lautstärke, Frequenz und Impulshaltigkeit an. Für Büroarbeiten und ähnliche Tätigkeiten gilt: Auch „störender Lärm“ ist zu reduzieren. Wenn etwa Telefongespräche im Hörbereich, Verkehrslärm oder Bürogeräte die Aufmerksamkeit stören, erschwert das die Konzentration. Werden bei der Planung von Arbeitsstätten schon bewusst schallharte Materialien vermieden und stattdessen absorbierende verwendet, kann Lärm verhindert oder reduziert werden.

darauf hin, dass Zwangsbeschallung von ArbeitnehmerInnen und KundInnen mit Hintergrundmusik ein gesundheits-schädlicher Stressfaktor erster Güte ist. Dazu passend wird seit 2008, immer in der Vorweihnachtszeit, der „Zwangsbeschaller des Jahres“ ausgezeichnet. Bei Testkäufen in Shops für Textilien, Modeschmuck und Accessoires wurden mehrfach Schallpegelwerte von bis zu 90 Dezibel gemessen. Das entspricht der akustischen Belastung von schwerem Verkehrslärm und stellt eine massive Gesundheitsgefährdung dar. Wohl auch deshalb, weil sogar die gesetzlichen Grenzwerte eindeutig überschritten werden.

Lärmgrenzen

Störender Lärm:

- ◆ 50 Dezibel bei überwiegend geistiger Tätigkeit sowie in Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen
- ◆ 65 Dezibel bei normaler Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten (z. B. im Handel)

Lärmprävention ist im Handel und in den immer öfter betroffenen Dienstleistungsbranchen bei allen Beteiligten de facto unbekannt. Meist werden gesetzliche Vorschriften und Grenzwerte und die dazugehörigen Schutzmaßnahmen einfach ignoriert. Mittlerweile regt sich gegen diese Vorgangsweise von verschiedenen Seiten heftiger Widerstand. Der in Linz beheimatete Verein Hörstadt weist mit seiner Kampagne „Beschallungsfrei“

Nur durch eine fachgerechte Arbeitsplatz-evaluierung kann festgestellt werden, ob Schutzmaßnahmen notwendig sind. Hierfür muss eine Beurteilung der tatsächlichen Exposition durchgeführt werden. Für die Bewertung ist es notwendig, einen „durchschnittlichen“ Beurteilungspegel für einen 8-Stunden-Tag zu erfassen. Bei Lärmexpositionen, die von einem Tag zum anderen stark schwanken, kann als Beurteilungszeitraum auch eine Arbeitswoche (40 Stunden) herangezogen werden. Die Bewertung des Arbeitsplatzes oder die Exposition der Person ist nach dem Stand der Technik vorzunehmen. Kann aufgrund einer rechnerischen Bewertung eine Überschreitung der Grenzwerte nicht sicher ausgeschlossen werden, muss die Bewertung auf Grundlage einer repräsentativen Messung erfolgen. Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass diese Messungen von fachkundigen Personen oder Diensten durchgeführt werden.

Als „Faustregel“ zur Abschätzung von Schutzmaßnahmen gilt: Ist es nicht mehr möglich, sich in einer Entfernung von einem Meter bei normaler Lautstärke zu verständigen, liegt der Lärmpegel über 85 Dezibel.

Diese Grenzen gelten unter anderem auch für Arbeitsplätze im Handel oder im

Gesetzliche Grundlagen

Nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen zu sorgen. Die Durchführungsverordnung Lärm und Vibrationen (VOLV) regelt die Lärmobergrenzen an Arbeitsplätzen. Sie findet Anwendung bei Tätigkeiten, wo ArbeitnehmerInnen während ihrer Arbeit einer Gefährdung durch Lärm oder Vibrationen ausgesetzt sind. Es werden auch

zusrüstung in den vorgesehenen und gekennzeichneten Bereichen. Persönliche Schutzausrüstung (PSA) kommt erst dann zum Einsatz, wenn technische und organisatorische Maßnahmen ausgeschöpft oder nicht möglich sind. Bei der Auswahl muss darauf geachtet werden, dass durch die Schutzwirkung des Gehörschutzes die maximal zulässigen Expositionswerte am Ohr des Benutzers eingehalten bzw. unterschritten werden. PSA muss nicht nur Schutz gegen Lärm bieten, sondern

„Letztlich muss allen klar sein: Lärm macht krank!“

Harald Bruckner

die Grenzwerte mit 50 und 65 Dezibel für Tätigkeiten im Büro und für andere grundsätzlich lärmarme Bereiche festgelegt. Es ist auch dafür zu sorgen, dass ArbeitnehmerInnen, die gesundheitsgefährdendem Lärm ausgesetzt sind, regelmäßig arbeitsmedizinisch untersucht werden. Laut Verordnung über die Gesundheitsüberwachung ist im Normalfall eine wiederkehrende Untersuchung der Hörfähigkeit im Abstand von fünf Jahren vorgesehen.

Schutzmaßnahmen

Entsprechend den Grundsätzen der Gefahrenverhütung sind Maßnahmen in folgender Reihenfolge zu setzen:

- ◆ Technische Schutzmaßnahmen: Kapselungen, Abdeckungen oder Schallschutzelemente an Maschinen anbringen, Dämmung und Dämpfung einplanen, Lärmbereiche abtrennen. Sinnvollerweise wird schon bei der Planung neuer Arbeitsstätten oder der Anschaffung von neuen Geräten (Anlagen und Arbeitsmitteln) auf deren Lärmemissionen geachtet und lärmarmen Geräten der Vorzug gegeben.
- ◆ Organisatorische Maßnahmen: Begrenzung der Expositionsdauer, Begrenzung der exponierten Personen, Pausen usw.
- ◆ Persönliche Schutzmaßnahmen: Verwendung persönlicher Schut-

auch ergonomisch und somit praxistauglich sein. Erfahrungen zeigen, dass persönlich angepasster Gehörschutz (= Otoplastiken) und hochwertige Ausrüstungen aufgrund geringeren Gewichtes und leichter Handhabung weniger belasten und somit die Trageakzeptanz erhöhen. Lärmbereiche müssen außerdem in geeigneter Weise gekennzeichnet sein (blaues Gebotszeichen – „Gehörschutz tragen“). Beim Betreten dieser Bereiche besteht die Verpflichtung, den bereitgestellten Gehörschutz zu verwenden.

Beteiligungsrechte von BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen

Belegschaftsvertretungen müssen über Grenzwertüberschreitungen informiert und an der Arbeitsplatzevaluierung beteiligt werden. Sie haben die Möglichkeit, Interessen der ArbeitnehmerInnen einzubringen, aber auch die Pflicht, die Einhaltung der Vorschriften gegenüber dem Arbeitgeber zu überwachen. Belegschaftsvertretungen können auch das Arbeitsinspektorat beiziehen. Teile ihrer Befugnisse können auf die bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegiert werden. Wenn keine Belegschaftsvertretungen errichtet sind, sind die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung (Gehörschutz) zu beteiligen.



© AK Wien

links: Kapselgehörschutz

rechts: Persönlich angepasster Gehörschutz, Otoplastik

FORDERUNGEN

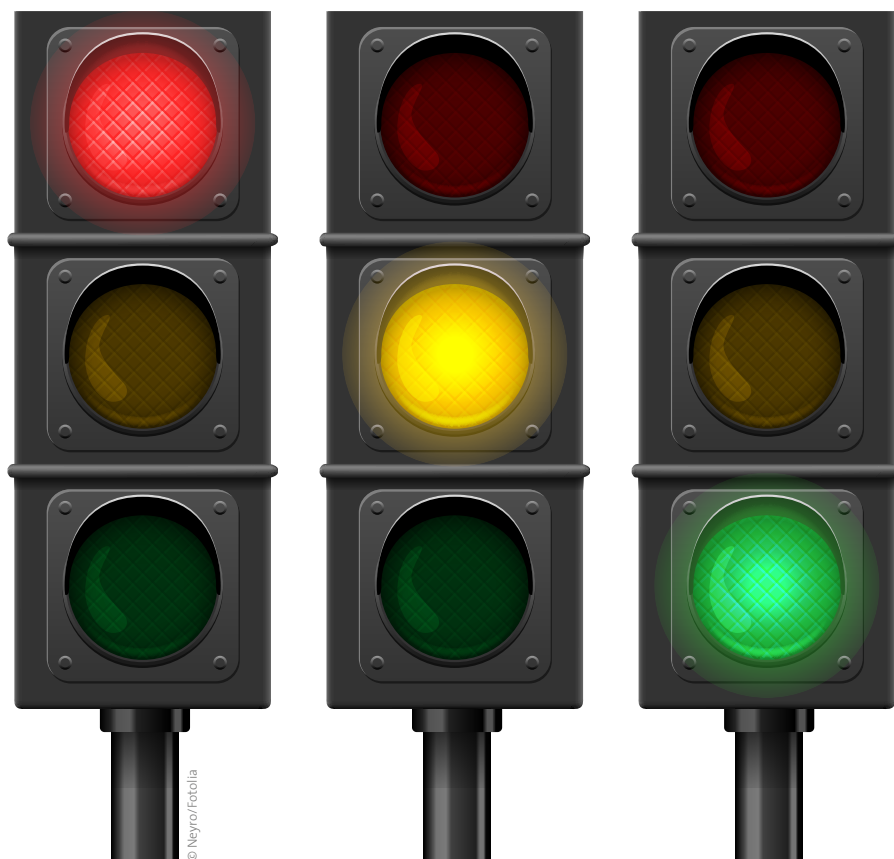
- ◆ Werden weiterhin nicht ausreichend präventive Maßnahmen gesetzt, wird es zu einem weiteren Anstieg der Berufskrankheit „Lärmschwerhörigkeit“ kommen. Es scheint notwendig, in den betroffenen Branchen mehr Bewusstsein für die geltenden Grenzwerte und deren verpflichtende Einhaltung zu schaffen.
- ◆ Bei der Anschaffung von persönlicher Schutzausrüstung muss besser darauf geachtet werden, dass qualitativer und ergonomischer Gehörschutz ausgewählt wird. Die persönliche Auswahl von PSA erhöht die Trageakzeptanz bei den betroffenen ArbeitnehmerInnen.
- ◆ Die Einbindung von Belegschaftsvertretungen und Sicherheitsvertrauenspersonen in die Arbeitsplatzevaluierung sorgt für mehr innerbetriebliche Information im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.
- ◆ Dass mehr Kontrollen der Arbeitsinspektion notwendig sind, zeigt die Tatsache, dass Informationsmaterialien mit zielgruppenspezifischer Aufbereitung seit Jahren vorhanden sind, diese in einigen Branchen aber nur mäßig angenommen oder ignoriert werden.

Mehr Infos auf

WWW.GESUNDEARBEIT.AT/LAERM

LICHTSIGNALLE

für weniger Lärm in Kindergärten – ein Best-Practice-Beispiel



Lärmampeln schaffen spielerisch ein Lärmbewusstsein bei Kindern und Erwachsenen.

Lärmschwerhörigkeit stellt mit 57,2 Prozent laut Statistik der AUVA (2012) die häufigste Berufskrankheit in Österreich dar. Mit ihrem Eintritt ist dann zu rechnen, wenn am Arbeitsplatz andauernd starker Lärm mit Expositionspegeln über 85 dB(A) auftritt. Hier handelt es sich um einen Lärmpegel, der das verpflichtende Tragen von Gehörschutz am Arbeitsplatz zur Folge hätte (siehe Artikel „Lärm“). Lärm stellt einen klassischen Stressfaktor dar und kann zu Unaufmerksamkeit, Erschöpfung oder Aggression führen bzw. bei stärkerer Intensität sogar gehörschädigend sein. Als Grundlage für eine nachhaltige Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ha-

ben die Frauen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG-KMSfB) in verschiedenen Bezirken Kärntens (Wolfsberg, Völkermarkt, Klagenfurt Land) das Projekt Lärmampel in Kindergärten gestartet. Vierzehn Tage lang konnten die einzelnen Gemeindekindergärten den Einsatz einer Lärmampel (eingestellt auf einen Grenzwert von ca. 80–85 dB) kostenlos testen. Bei dieser Kampagne wird die Ampel als pädagogisch wertvolles Symbol aus dem Straßenverkehr genutzt, um spielerisch ein Lärmbewusstsein bei den Kindern zu schaffen. Wie eine Verkehrsampel visualisiert sie durch die Farben Rot, Gelb und Grün den tatsächlichen Lärm am Ar-

beitsplatz. Wenn es in der Gruppe zu laut ist, schaltet die Ampel auf Rot. Ziel der Kampagne ist es, den Einfluss akustischer Bedingungen auf Arbeits- und Lernprozesse zu verdeutlichen und Wege zu einer lebenswerten Hörumwelt aufzuzeigen. Dieses erfolgreiche Projekt kann der erste Schritt sein, um in weiterer Folge das Wohlbefinden und die Gesundheit der KindergartenpädagogInnen und -assistentInnen aber auch der Kinder zu unterstützen. Die Lärmampeln der GdG-KMSfB werden als Nächstes im Burgenland zum Einsatz kommen.

Sonia Spieß, GdG-KMSfB

Burn-out – Rennen bis zum Ausbrennen

Die Arbeitswelt verändert sich. Ständiger Zeitdruck, eine hohe Arbeitsmenge, kurzfristig gesetzte Termine, eine dünne Personaldecke, Ressourcenmangel bei der Bewältigung der Aufgaben, Umstrukturierungen und hohe emotionale Anforderungen in der Arbeit kennzeichnen die moderne Dienstleistungsgesellschaft.

Die Belastungen für die Beschäftigten steigen kontinuierlich an, der Druck wird größer. Daraus resultierend ergibt sich ein drastisches Ansteigen von physischen und psychischen Fehlbeanspruchungen und Erkrankungen. Psychische Erkrankungen machen heute bereits ein Drittel jener Diagnosen aus, die zu einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension führen. Krankenstände aufgrund arbeitsbedingter psychischer Belastungen dauern länger, die gesamtwirtschaftlichen Kosten belaufen sich dzt. auf rund 3,3 Milliarden Euro jährlich.

Vor allem Burn-out ist zum Schlagwort geworden, immer mehr Beschäftigte sind davon betroffen.

Rund 20–25 Prozent der Beschäftigten von Burn-out betroffen?

Nicht zuletzt aufgrund der fehlenden einheitlichen Definition mangelt es an aussagekräftigen statistischen Daten über die Anzahl der von Burn-out betroffenen Beschäftigten in Österreich. In einer Online-Befragung des ÖGB gemeinsam mit den Business Doctors und der Karmasin Motivforschung wurden 19 Prozent der TeilnehmerInnen als burn-outgefährdet eingestuft. Laut einer Studie von Marketagent.com fühlen sich 25 Prozent der befragten Personen von Burn-out bedroht. Die Ergebnisse decken sich mit anderen Untersuchungen, die beispielsweise in Deutschland durchgeführt wurden. Eine aktuelle Studie der Johann Kepler Universität Linz beziffert die Kosten der gesamten Behandlungsdauer bei 500.000 von Burn-out betroffenen Personen auf 3,9 bis 9,9 Mrd. Euro. Den Autoren zufolge sind die volkswirtschaftlichen Kosten umso höher, je später die Diagnose erfolgt. Ein früher Diagnosezeitpunkt dämpft die volkswirtschaftlichen Kosten von Burn-out erheblich. Noch besser – und in der Folge billiger – sind der Studie entsprechend jedoch präventive Maßnahmen und Bewusstseinsbildung für das Thema Burn-out und seine Konsequenzen.

Wie können Betriebe und ArbeitnehmerInnen vorbeugen?

Nur gesunde Arbeitsbedingungen ermöglichen ein gesundes Arbeiten. Ein hohes Maß an Selbstbestimmung, Erfolgserlebnissen und Wertschätzung der Leistung sowie an abwechslungsreicher und interessanter Arbeit sind wichtige Faktoren, um das Burn-out-Risiko zu verringern. Die natürlichen Grenzen der menschlichen Leistungsfähigkeit müssen durch eine angemessene Personalplanung berücksichtigt werden. Eine wertschätzende Unternehmens-, Informations-, und Führungskultur wirkt ebenso präventiv wie gut gestaltete Arbeitsabläufe und eine gute Organisation. Darüber hinaus müssen natürlich auch die Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel und der Arbeitsraum so gestaltet sein, dass „gute Arbeit“ ermöglicht wird.

Burn-out-Prävention im Betrieb ist gesetzlich vorgeschrieben

Das stärkste Instrument zur Burn-out-Prävention auf betrieblicher Ebene ist die konsequente Umsetzung der im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vorgesehenen Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Betriebe sind hierbei nicht nur gesetzlich verpflichtet, psychisch gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu identifizieren, sondern diese auch durch klar definierte überprüfbare Maßnahmen zu reduzieren. Die Einbeziehung von Fachleuten, wie Arbeits- und Organisationspsychologinnen, in den Evaluierungsprozess ist hierbei dringend anzuraten. Ein Angebot an Entspannungstrainings- oder Zeitmanagement Schulungen für einzelne ArbeitnehmerInnen reicht nicht aus, um das Burn-out-Risiko zu reduzieren. Vielmehr müssen die Ursachen der schädlichen Belastungen erkannt und beseitigt und nicht lediglich die Symptome bekämpft werden. Darüber hinaus müssen die gesetzten Maßnahmen für sämtliche betroffene ArbeitnehmerInnen wirksam sein.

Johanna Klösch

Betriebliche Gesundheitsförderung – was ist das und wie geht das?

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne, ganzheitliche Unternehmensstrategie. Umfasst sind alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, ArbeitnehmerInnen und der Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Fokus der BGF ist, die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu stärken und dadurch das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

BGF ist gesetzlich nicht festgeschrieben, die „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ gibt allerdings Grundsätze und Qualitätsstandards für BGF vor. Möchte man BGF im Betrieb umsetzen, so kann man sich an das „Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung“ (ÖNBGF) wenden.

Vorteile und Ziele

Vorteile und Ziele von BGF können von zwei Seiten betrachtet werden: Zum einen soll die Gesundheit der Beschäftigten gefördert, das Sozialklima verbessert und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gesteigert werden. Unternehmen können Krankenstände und Arbeitsunfälle langfristig senken und das Image des Unternehmens kann gehoben werden. Gesundheit ist ein Aushängeschild für herausragende Unternehmen und ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Pro investiertem Euro in BGF können durchschnittlich vier Euro erspart werden (ROI 1:4). Allerdings darf BGF nicht als „Feigenblatt“ dienen. Vor allem die Verhältnisse im Betrieb müssen durchleuchtet und Verbesserungen im Arbeitsalltag angestrebt werden. Ein Obstkorb und vergünstigte Fitnessstudiokarten reichen für BGF auf keinen Fall aus!

Qualitätskriterien

BGF kann nicht ohne Bekenntnis der Geschäftsführung bzw. Führungsebene funktionieren. Gleich wichtig ist allerdings auch die aktive Beteiligung der MitarbeiterInnen an einem BGF-Projekt. Es gibt sechs Qualitätskriterien (z. B. BGF muss Führungsaufgabe sein), die umgesetzt werden müssen, um ein ganzheitliches

BGF-Projekt durchzuführen. Vor allem beim Qualitätskriterium „Maßnahmen“ darf nicht vergessen werden, auch Arbeitsverhältnisse zu verbessern. Maßnahmen, die nur am Verhalten der ArbeitnehmerInnen ansetzen (Bewegung, gesunde Ernährung etc.), sind im Sinne der Ganzheitlichkeit zu wenig.

Instrumente

Um ein BGF-Projekt abzuwickeln gibt es ein Bündel an Instrumenten, die zur Verfügung stehen. Beispielsweise wird eine Steuerungsgruppe eingerichtet, die das Vorhaben begleitet und unterstützt. Im Gesundheitszirkel ist die Partizipation der ArbeitnehmerInnen besonders wichtig. Die Erfolgsmessung soll darüber Aufschluss geben, wie wirksam durchgeführte Programme, Maßnahmen und Projekte waren und in welchen Bereichen nachgebessert werden muss.

Qualitätssysteme und derzeitige Entwicklungen

Das ÖNBGF hat ein dreistufiges System entwickelt, um BGF bewertbar zu machen und Aufschluss bezüglich der Nachhaltigkeit zu geben (siehe Tabelle). Immer mehr Betriebe interessieren sich für BGF. Bereits 1.060 Betriebe haben die BGF-Charta unterschrieben, 138 Betriebe erhalten für den Zeitraum 2014–2016 das BGF-Gütesiegel und sind Teil der 441 Gütesiegelbetriebe. Die BGF-Preise werden 2014 zum 6. Mal verliehen.

Hildegard Weinke

Weitere Informationen und AnsprechpartnerInnen:

WWW.NETZWERK-BGF.AT

1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe
BGF-Charta	BGF-Gütesiegel	BGF-Preis
gilt als Absichtserklärung des Betriebes, sich den Grundsätzen der BGF zu widmen.	für ein erfolgreiches BGF-Projekt bzw. Integration in den Regelbetrieb gemäß den Qualitätskriterien.	prämiert herausragende Umsetzungen von BGF im Betrieb. Sonderpreise gibt es von der Bundesarbeitskammer (für besondere Beteiligung der Beschäftigten, Sicherheitsvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen) und von der Wirtschaftskammer.

G²plus: „Gesund in die Arbeit – Gesund von der Arbeit“

Um es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, gesund in die Arbeit und gesund von der Arbeit zu gehen, ist es wichtig, schon frühzeitig Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und zum altersgerechten Arbeiten zu setzen. Die Kampagne G²plus „Gesund in die Arbeit – Gesund von der Arbeit“ unterstützt Beschäftigte und Unternehmen dabei, gemeinsam an einer aktiven Gesundheitskultur zu arbeiten.



Gesund in die Arbeit
Gesund von der Arbeit

Die Gesundheitskampagne der Gewerkschaft PRO-GE

Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung als moderne Unternehmensstrategie umfasst gemeinsame Maßnahmen von Arbeitgebern und Beschäftigten, um Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Im Mittelpunkt steht immer die Frage: „Was hält Beschäftigte gesund?“

Dazu ist es nötig, an mehreren Schrauben zu drehen: Einerseits am Verhalten der Beschäftigten, die in der Arbeitswelt selbstbestimmt auf ihre Gesundheit achten. Andererseits an den Unternehmen, die die dafür nötigen Rahmenbedingungen und Verhältnisse schaffen.

Altersgerechtes Arbeiten

Altersgerechtes Arbeiten bedeutet, die Arbeitsbedingungen das gesamte Berufsleben hindurch so zu gestalten, dass Beschäftigte länger gesund, motiviert und produktiv im Erwerbsleben stehen und gesund in Pension gehen können. Um das zu ermöglichen, bedarf es entsprechender altersgerechter Maßnahmen, die auf die Lebensphasen der Beschäftigten abgestimmt sind. Dabei sind insbesondere jene Faktoren zu berücksichtigen, die für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit wesentlich sind („Haus der Arbeitsfähigkeit“): Gesundheit, Qualifikationen, Werte (Sinn der Arbeit) und die Arbeit selbst (Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitsklima).

Geplante Maßnahmen

Folgende Maßnahmen und Projekte sind im Rahmen der Kampagne G²plus unter anderem geplant:

- ◆ Projekte zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Betrieben
- ◆ Gesundheitsförderliche Einzelmaßnahmen in Betrieben
- ◆ Gesundheitstage
- ◆ Förderung der Umsetzung ganzheitlicher BGF-Projekte (BGF-Charta)
- ◆ Aufbau und Pflege bundesländerübergreifender und regionaler G²plus-Netzwerke
- ◆ Nutzung von Synergien und Vernetzungspotenzialen mit Sozialversicherungsträgern bzw. Sozialpartnern
- ◆ Sensibilisierung politisch relevanter EntscheidungsträgerInnen
- ◆ Erarbeitung und Durchführung von Seminaren zum Thema „Gesund in der Arbeit“
- ◆ Durchführung von Themenveranstaltungen in den Bundesländern
- ◆ Erstellung von Infomaterialien und Öffentlichkeitsarbeit

Prozess-/Ergebnisevaluierung und Qualitätssicherung

Die nachhaltige Umsetzung und abschließende Zielerreichung der G²plus-Kampagne wird durch eine externe Prozess- und Ergebnisevaluierung gewährleistet.

Wer steht dahinter?

G²plus ist eine gemeinsame Kampagne der Gewerkschaft PRO-GE und des Fachverbands der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI). Finanziell unterstützt wird die Kampagne von der AUVA, dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und der Pensionsversicherungsanstalt.

Mehr Infos zur Kampagne unter:

WWW.GESUNDEARBEIT.AT/G2PLUS



Mobbing am Arbeitsplatz

Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz kommen täglich vor – zwischen ArbeitskollegInnen genauso wie zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen. Doch was tun, wenn Konflikte eskalieren und Schikanen, Demütigungen und Angriffe überhandnehmen?

Zunächst erklärt die Broschüre, was genau Mobbing ist, warum Mobbing entsteht, welche Mobbingphasen es gibt und zu welchen Auswirkungen Mobbing führen kann. Anschließend geht es um Maßnahmen gegen Mobbing: Welche Handlungsmöglichkeiten haben Betroffene, KollegInnen und BetriebsrätInnen? Welchen Einfluss hat das Führungsverhalten von Vorgesetzten? Und vor allem: Welche präventiven Maßnahmen gegen Mobbing gibt es? Gegen Mobbing kann straf- und zivilrechtlich vorgegangen werden, insbesondere kann auf Schadenersatz und Schmerzensgeld geklagt werden. Aus arbeitsrechtlicher Sicht wird auf die Fürsorgepflicht der Unternehmen und die Verhaltenspflichten der ArbeitnehmerInnen eingegangen. Dem Betriebsrat stehen Überwachungs-, Interventions-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte zu. Überdies wird auf psychologische Beratungsangebote für Betroffene hingewiesen.



Die Behindertenvertrauensperson

Die Broschüre bietet Informationen zur Wahl einer Behindertenvertrauensperson und stellt deren Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie Handlungsmöglichkeiten dar.

Der Betriebsrat vertritt alle im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, eine eigene Vertretung für behinderte Beschäftigte (Behindertenvertrauensperson – BVP) zu wählen. Sozialpolitisch ist es sinnvoll, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, da die BVP selbst dem Kreis der begünstigten Behinderten angehört, so ist über den Weg der Selbstbetroffenheit ein besonderes Verständnis für die Anliegen von behinderten ArbeitnehmerInnen und eine Hilfestellung für die nachhaltige Integration in die Arbeitswelt vorhanden. Die Behindertenvertretung ist eine aktive Ergänzung des Betriebsrates/der Personalvertretung in jenen Bereichen, wo behinderte Menschen aufgrund eigener Erfahrungen ExpertInnen sind. Eine Bündelung aller FachexpertInnen im Betrieb ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Vertretung aller ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb.



Burn-out an der Wurzel packen

Ausgehend von der Definition von Burn-out beschreibt die Broschüre die zwölf Stadien von Burn-out. Anschließend werden die Ursachen für Burn-out angesprochen, wobei zwischen Risikofaktoren in Unternehmen und persönlichen Risikofaktoren unterschieden wird.

Breiten Raum nehmen die Maßnahmen gegen Burn-out auf der betrieblichen Ebene und die persönlichen Strategien gegen Burn-out ein. Checklisten für Betriebe, BetriebsrätInnen und Betroffene, Tipps zur individuellen Burn-out-Prävention sowie eine Muster-Betriebsvereinbarung sind hilfreiche Materialien, die ebenfalls in der Broschüre enthalten sind.

Ausführlich werden die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates als erste Anlaufstelle für Betroffene und als Interessenvertretung der KollegInnen bei der Burn-out-Prävention behandelt. Nicht zuletzt werden kostenlose Beratungsangebote für Betroffene angeführt.

WWW.GESUNDEARBEIT.AT/BROSCHUEREN

VGÜ 2008: Wichtige Änderungen

Mit 1.3.2014 traten Änderungen der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2008 (VGÜ 2008) sowie der FK-V und der Bühnen-FK-V in Kraft.

Durch die Novelle wurde die Evaluierungspflicht stärker betont, da ohne die Ermittlung und Beurteilung der Verwendung von Arbeitsstoffen und der Exposition am Arbeitsplatz eine Untersuchungspflicht nicht beurteilt werden kann. Zugleich wurden die Verpflichtungen über die Überprüfung und Anpassung der Gefahrenevaluierung klargestellt.

Zwecks Verringerung der Belastung für die ArbeitnehmerInnen und des Verwaltungsaufwands für ermächtigte Ärzte und Ärztinnen wurde eine Zusammenführung von Untersuchungsintervallen ermöglicht sowie die Einführung eines Zeitraumes, in dem die Folgeuntersuchung durchgeführt werden kann – statt wie bisher eines Zeitpunkts. Konkret werden

einzelne Untersuchungsabstände geändert, generell wird die Arbeitsanamnese betont und es werden einzelne Untersuchungsrichtlinien entsprechend den aktuellen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen verändert. Die geänderten Verordnungen stehen Ihnen in der Online-Datenbank „Gesetze und Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutz“ zur Verfügung.

Anpassung an CLP-Verordnung bis 1.6.2015

Mit der EU-Richtlinie 2014/27/EU werden fünf ArbeitnehmerInnenschutzrichtlinien an die CLP-Verordnung angepasst. Die

Anpassung ist notwendig, da sich viele Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzrechtes auf das alte Chemikalienrecht bezogen. Es handelt sich zum Teil

um eine Anpassung der Terminologie und der Verweise an das Chemikalienrecht, zum Teil auch um weitergehende Änderungen der betroffenen Richtlinien.

Neue PSA-Verordnung bringt Verschlechterungen

Die neue Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) gibt weitgehend den Stand der Technik und der Arbeitsgestaltung wieder. Konkrete Bestimmungen erleichtern die Umsetzung in der Praxis und tragen zu mehr Akzeptanz und Sicherheit bei.

Die Verlängerung der Intervalle zur Information, Unterweisung und Übung auf bis zu drei Jahre in § 7 Abs. 7 bringen Verschlechterungen. Bisher waren Intervalle von höchstens einem Jahr zulässig. Die Änderung findet zudem gerade bei jenen ArbeitnehmerInnen Anwendung, welche regelmäßig PSA verwenden und für die diese Bestimmungen zu ihrem Schutz geschaffen wurden.

Im 1. Abschnitt konkretisiert die PSA-V das ASchG zur Arbeitsplatzevaluierung betreffend PSA, Auswahl und Bewertung, Information und Unterweisung sowie die jeweiligen Pflichten der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen für alle PSA-Arten.

Die Bestimmungen im 2. Abschnitt definieren die einzelnen PSA-Arten ausgehend von der bisherigen Rechtslage nach der Systematik der Inverkehrbringer-Vorschriften (vgl. PSA-Sicherheitsverordnung – PSASV, BGBl. Nr. 596/1994, und Kosmetik-VO) und dem aktuellen Stand der Technik und Arbeitsgestaltung nä-

her. Jeweils getrennt nach PSA-Art (Fuß- und Beinschutz, Kopf- und Nackenschutz, Augen- und Gesichtsschutz, Gehörschutz, Hand- und Armschutz, Hautschutz, PSA gegen Absturz, Ertrinken und Versinken, Atemschutz und Schutzkleidung) werden die wesentlichsten Gefahren und Belastungen angeführt, die bei der Evaluierung und PSA-Bewertung zu beachten sind. Können Gefahren nicht vorrangig durch kollektive Maßnahmen ausgeschaltet oder minimiert werden, muss geeignete PSA ausgewählt und zur Verfügung gestellt werden.

Weiter offen bleiben Regelungen zur Arbeitskleidung. Die Regelungen in § 73 AAV und einzelne ASchG-Durchführungsbestimmungen (z. B. Grenzwertverordnung 2011, VO biologische Arbeitsstoffe) über spezifische Arbeitskleidung gelten daher bis zur Neuregelung der Arbeitskleidung unberührt weiter.

Weil Arbeitskleidung und – bei Steharbeit – Berufsschuhe von großer Bedeutung für Sicherheit und Gesundheit vieler ArbeitnehmerInnen sind, muss es zu Arbeitskleidung und Berufsschuhen eine Neuregelung geben. Es braucht in naher Zukunft auf Grundlage des § 72 ASchG eine Durchführungsverordnung über Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen ist.

Forum Prävention 2014



Wann: 19.–22.5.2014
 Wo: Congress Messe Innsbruck, Rennweg 3, 6020 Innsbruck
 Veranstalter: AUVA

Zwei Schwerpunktthemen beim Forum Prävention 2014

- ◆ „Hände gut – alles gut“ – Ankündigung einer Kampagne zur Vermeidung von Handverletzungen
- ◆ Gefahren richtig einschätzen, Unfälle analysieren

Das Forum Prävention bietet dieses Jahr eine Reihe von Neuerungen:

Zwei Workshops bereits am Montag, ein Networking-Get-together am Dienstag, gleich nach Ende der Sitzungen, die komplette Ausstellung in der Dogana, mit Möglichkeit zum Gedankenaustausch auch beim Mittagsimbiss.

Das „Forum Prävention“ ist die bedeutendste österreichische Fachveranstaltung auf dem Gebiet der Prävention und findet jährlich statt. Die SicherheitsexpertInnen stellen neue Entwicklungen vor, informieren über Vorschriften, präsentieren Kampagnen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und führen Workshops durch. Neben Fachleuten aus diesen Bereichen sollen auch Führungskräfte und BetriebsrätInnen angesprochen werden.

Mehr Infos finden Sie auf der neuen Website FORUMPRAEVENTION.AUVA.AT

Arbeitnehmer- Innenschutz



Wann: 23.5.2014, 8–17 Uhr
 Wo: Innsbruck
 Veranstalter: BFI Tirol

Sicherheit und Gesundheitsschutz sind zentrale Themen in der heutigen Arbeitswelt und daher für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen von hoher Bedeutung.

Schwerpunkte: Sie erlangen praxisorientiertes Wissen über Vorschriften und Begriffe des ArbeitnehmerInnenschutzes, Rechtsgrundlagen und Normen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (AschG), Notwendigkeit der Unfallverhütung, die häufigsten Unfallursachen, Unfallkosten, richtiges Heben und Tragen von (schweren) Lasten, Sicherheitsbestimmungen im Umgang mit Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung, Grundzüge der Arbeitsplatzevaluierung, Brandschutz, Erste Hilfe, Aufgaben von Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen.

Leitung: Ing. Martin Schretthäuser
Kontakt: TRAUDE.MONTUORO@BFI-TIROL.AT

Burn-out – Tatort Arbeitsplatz



Wann: 24.6.2014, 14–16.30 Uhr
 Wo: AK Bildungszentrum,
 Theresianumg. 16-18, 1040 Wien
 Veranstalter: ÖGB und AK Wien

56. Treffpunkt Sicherheitsvertrauens- personen aktuell

Ins Burn-out und zurück – ein Erfahrungsbericht
 Gerhard Huber

Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzei- gen Erkennens von Burn-out

o. Univ. Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Friedrich Schneider,
 Johannes Kepler Universität Linz

Burn-out-Prävention – die Evaluierung arbeits- bedingter psychischer Belastungen

Mag.^a Johanna Klösch, Abt. Sicherheit, Gesund-
 heit und Arbeit, AK Wien

Anmeldung bis Montag, 16. Juni 2014
 per Fax: 01-501 65-2727
 per E-Mail: ANDREA.DVORAK@AKWIEN.AT

Gesunde Arbeitsplätze – Den Stress managen



Wann: 5.6.2014, 9–14 Uhr (Registrierung ab 8.30 Uhr)
 Wo: Haus der Musik, Seilerstätte 30, 1010 Wien
 Veranstalter: BMASK und EU-OSHA

Kick-off-Veranstaltung der Europäischen Kampagne 2014/15: „Gesunde Arbeitsplätze – Den Stress managen“

Stress ist das am zweithäufigsten genannte arbeitsbedingte Gesundheitspro-
 blem in Europa und wird zusammen mit anderen psychosozialen Risiken als
 Ursache für mehr als die Hälfte (50–60 Prozent) aller Arbeitsunfähigkeitstage
 gesehen. Schlechte psychosoziale Arbeitsbedingungen können sich negativ
 auf die Gesundheit von Arbeitnehmern auswirken.

Psychosoziale Risiken gibt es an jedem Arbeitsplatz, sie lassen sich jedoch
 auch mit begrenzten Mitteln erfolgreich managen. Diese Kampagne bietet
 Arbeitnehmern und Arbeitgebern Unterstützung und Hilfestellung beim
 Management von arbeitsbedingtem Stress und psychosozialen Risiken und
 empfiehlt zu diesem Zweck die Verwendung praktischer, benutzerfreundli-
 cher Instrumente.

Erste Infos auf der Website WWW.HEALTHY-WORKPLACES.EU
 Registrierung: 8.30 Uhr, Beginn: 9 Uhr
 Ende: 13 Uhr, danach Mittagsbuffet bis 14 Uhr

Das detaillierte Programm wird Ende April 2014 bekannt gegeben.
 Anmeldung unter: WWW.COMUNIT.AT/EVENTS

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Arbeitsruhegesetz

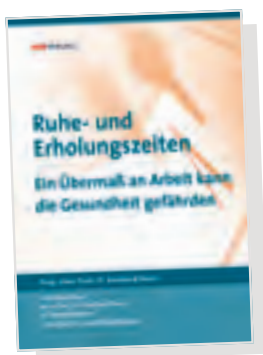
LUTZ DORIS, HEILEGGER GERDA

460 Seiten, 5. Auflage, 2014

Reihe: Gesetze und Kommentare 134

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-032-0

EUR 49,-



Ruhe- und Erholungszeiten

Ein Übermaß an Arbeit kann die Gesundheit gefährden

RESCH REINHARD

92 Seiten, 1. Auflage, 2014

Reihe: Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-013-9

EUR 19,90



Die Qualität der Arbeit auf dem Prüfstand

Der Einfluss der Arbeitsmarktlage auf die Arbeitsqualität

HRSG.: ERTL SONJA, FILIPIC URSULA

92 Seiten, 2014

Reihe: Sozialpolitik in Diskussion 15

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-035-1

EUR 10,-

Das Arbeitsruhegesetz regelt Wochenendruhe, Wochenruhe, Ersatzruhe und Feiertagsruhe sowie die Ausnahmen davon. Für bestimmte Orte und Betriebe gibt es Sonderbestimmungen. Dazu gehören Märkte, Messen, Verkehrsbetriebe, Heil- und Pflegeanstalten und Kuranstalten, Apotheken sowie Betriebe des Bewachungsgewerbes.

In der vorliegenden 5. Auflage wurden die Novellen der – seit der Voraufgabe verstrichenen – letzten neun Jahre sowie die Judikatur und Fachliteratur dieses Zeitraumes eingearbeitet. Nach wie vor hat das vorliegende Werk vor allem den Anspruch, Hilfestellung für die Praxis anzubieten.

Wenn sich eine wissenschaftliche Publikation den Ruhezeiten widmet, steckt die Idee des Arbeitszeitschutzes dahinter: Der Normenzweck des Arbeitsschutzes geht von der zutreffenden Annahme aus, dass ein zeitliches Übermaß an Arbeit die Gesundheit gefährden kann. Das Thema der Ruhe- und Erholungszeiten steht dabei im Mittelpunkt der gegenständlichen Überlegungen, wobei im vorliegenden Band die zentralen Rechtsprobleme abgearbeitet werden: wöchentliche Ruhezeiten mit den Themen Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe, die Arbeitspausen sowie die Feiertagsruhe und zuletzt das Problem der Vereitelung von Ruhezeiten und deren Rechtsfolgen.

Die Schaffung von Arbeitsplätzen ist seit der Europäischen Beschäftigungsstrategie 1997 ein wichtiges Ziel europäischer Politik. Es wurde im Jahr 2000 in der „Lisabon-Strategie“ auf die berühmte Formel „mehr und bessere Arbeitsplätze“ gebracht. Wenngleich bis 2007 in Europa Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen waren, ist seit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise davon nicht viel geblieben: die Beschäftigung entwickelt sich rückläufig und die Arbeitslosigkeit erreicht besorgniserregende Ausmaße. Angesichts dieser Entwicklungen besteht die Gefahr, dass die Frage nach der Qualität der Arbeit aus dem Blick gerät. Dieser bedeutende Aspekt steht deshalb im Mittelpunkt des aktuellen Bandes.

Bücher bestellen auf www.arbeit-recht-soziales.at/gesundearbeit



Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben

Gute Arbeit und Kapitalismuskritik – ein politisches Projekt auf dem Prüfstand

PICKSHAUS KLAUS

200 Seiten, 1. Auflage, 2014
VSA, ISBN 978-3-89965-609-1
EUR 17,30

Bin ich hier der Depp?

Wie Sie dem Arbeitswahn nicht länger zur Verfügung stehen

WEHRLE MARTIN

400 Seiten, 2013
Goldmann, ISBN 978-3-442-39251-3
EUR 15,50

Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz

Rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen

HRSG.: CHLESTIL MARTINA

92 Seiten, 2013
Reihe: Sozialpolitik in Diskussion 14
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-030-6
EUR 10,-

Immer maßlosere Anforderungen an die Beschäftigten sind Resultat einer neuen Maßlosigkeit in der Ökonomie, die durch extreme Renditeerwartungen der Finanzmärkte angetrieben wird. Burn-out und zunehmende psychische Erkrankungen gehören zur prekären Gesundheitsbilanz. Eine solche Rücksichtslosigkeit gegen Gesundheit und Leben der Beschäftigten, die von Beginn an den Kapitalismus prägte, lässt sich nur durch gesellschaftliche Aktionen – und das sind vor allem erkämpfte Regulierungen und das Wirken der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung – eindämmen.

Überlastung, angehäufte Überstunden und keine Chance, sie jemals abzubauen – muss ich mir das wirklich gefallen lassen? Das fragen sich Millionen Mitarbeiter jeden Tag aufs Neue. Der Karriereberater und Bestsellerautor Martin Wehrle kennt den Wahnsinn in deutschen Firmen. Er zeigt auf, mit welchen Tricks Mitarbeiter ausgebeutet werden. Warum gibt es keinen Feierabend mehr? Warum beschleunigt Multitasking die Burn-out-Quote, aber nicht die Arbeit? Martin Wehrle weist Wege aus dem Hamsterrad. Der Arbeitnehmer erfährt unter anderem, wie er Grenzen um sein Privatleben ziehen kann. Nie wieder Depp sein und auf in ein selbstbestimmtes, glückliches Berufsleben!

Auseinandersetzungen und Konflikte am Arbeitsplatz kommen häufig vor – zwischen ArbeitskollegInnen wie auch zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen. Werden solche Konflikte nicht aufgegriffen, bleiben Missverständnisse, Unbehagen, Ärger und manchmal auch Angst zurück. Was tun, wenn Konflikte eskalieren und im schlimmsten Fall zu Mobbing-Übergriffen im Betrieb führen? Die vorliegende Tagungsdokumentation erläutert die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Rechtsprechung, legt psychologische Aspekte und die Auswirkungen von Mobbing dar und gibt praktische Handlungsanleitungen sowohl für Betroffene als auch für betriebliche Interessenvertretungen, Präventivkräfte und Personalverantwortliche.

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Aushangpflichtige Gesetze 2014

ASchG – mit Kennzeichnungssystem der anzuwendenden Verordnungen

HRSG.: ADAMETZ WOLFGANG,
KERSCHHAGL JOSEF

376 Seiten, 2014

Reihe: Gesetze und Kommentare
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-7035-1612-2
EUR 36,90



Gute Arbeit Ausgabe 2014

Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten

HRSG.: SCHRÖDER LOTHAR,
URBAN HANS-JÜRGEN

384 Seiten, 1. Auflage, 2013

Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6256-8
EUR 41,10



Alters- und altersgerechtes Arbeiten

Der demografische Wandel und sein Einfluss auf die Arbeitswelt

FELDES WERNER, JENTGENS BARBARA

170 Seiten, 1. Auflage, 2014

Reihe: AiB Stichwort
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6230-8
EUR 15,40

Die Ausgabe 2014 enthält das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und die dazugehörigen Verordnungen. Bei jedem Paragraphen des ASchG ist durch eine Kennziffer angemerkt, dass die betreffende Bestimmung durch eine der abgedruckten Verordnungen näher ausgeführt wird. Die Kennziffer ermöglicht das rasche Auffinden des aktuellen Textes der letztgültigen Verordnungen.

Das Prekäre wird „normal“, das Normale droht prekär zu werden. Die Zerklüftung der Arbeitswelt hat gefährliche Ausmaße erreicht. Prekäre Beschäftigung hat viele Gesichter: Leiharbeit, Werkverträge, befristete Stellen, Minijobs, Soloselbstständigkeit, Praktika. In jeder Branche zeigt sich Prekarität auf ihre eigene, typische Weise. Wer einmal in der Prekarisierungsfalle steckt, kommt nur schwer wieder heraus. Für viele gilt das ein Leben lang, bis zur Altersarmut. Profile der Prekarisierung und Alternativen Guter Arbeit im Sinne einer Arbeitspolitik von unten – um dieses Thema geht es in den Beiträgen des Jahrbuches „Gute Arbeit 2014“.

Handlungshilfe für Betriebsräte, Vertrauensleute und Schwerbehindertenvertretungen

Die Handlungshilfe beschäftigt sich mit den Herausforderungen des demografischen Wandels für Unternehmen und Beschäftigte. Welchen betrieblichen, politischen, renten- und gesellschaftspolitischen sowie aus Humanisierungsgründen zu formulierenden Handlungsbedarf haben wir?

Freizeit keine Arbeitszeit?

Der Österreichische Arbeitsklima-Index zeigt, dass bereits 34 Prozent der Beschäftigten auch in der Freizeit arbeiten.

Einerseits, weil sie müssen, andererseits, weil sie nicht mehr abschalten können oder wollen. Sogar im Urlaub und im Krankenstand wird gearbeitet – das sagen 17 bzw. 14 Prozent der Befragten. Im Urlaub mag „all-inclusive“ ja ein gutes Angebot sein, im Arbeitsvertrag ist es eine Unsitte. Bereits 18 Prozent der Befragten sagen, dass sie einen All-in-Vertrag haben. AK-Präsident Dr. Johann Kalliauer: „All-in-Arbeitsverträge bringen den Beschäftigten überwiegend Nachteile: Zu einem fixen Grundgehalt

zahlt das Unternehmen meistens einen pauschalierten Überstundenzuschlag – manchmal nicht einmal den. Oft leisten die ArbeitnehmerInnen viel mehr Überstunden, als durch diese Pauschale abgedeckt ist, sodass es zu einer Ansammlung von unbezahlten Überstunden kommt. Die AK fordert, dass All-in-Verträge auf das höhere Management beschränkt sein sollen. Außerdem müssen diese Verträge transparenter gestaltet werden, beispielsweise durch eine klare Ausweisung des Grundgehalts.“



© simonhorn/photocase.de

Hohe volkswirtschaftliche Kosten von Burn-out

Prävention zahlt sich aus, weil die Kosten durch Burn-out höher sind als bisher angenommen.

Gegenmaßnahmen sind dringend erforderlich. Das ist die Kernaussage der neuen Studie „Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burnout“ der Johannes Kepler Universität Linz zu den volkswirtschaftlichen Kosten von Burn-out. Je nach Szenario ist mit Gesamtkosten (für

die gesamte Behandlungsdauer von geschätzten 500.000 Personen) in Höhe von 3,9 bis 9,9 Mrd. Euro zu rechnen.

„Die volkswirtschaftlichen Kosten sind umso höher, je später der Diagnosezeitpunkt ist. Dies zeigen die Berechnungen für die drei Verlaufsszenarien von Burn-out deutlich. Ein früher Diagnosezeit-

punkt dämpft die volkswirtschaftlichen Kosten von Burn-out entscheidend. Noch besser, und in der Folge billiger, sind selbstverständlich präventive Maßnahmen und Bewusstseinsbildung für das Thema Burn-out und seine Konsequenzen“, sagen die Verfasser. (Siehe auch Veranstaltung auf Seite 17).

WIFO-Fehlzeitenreport 2013

Niedrigste Unfallrate seit 1974 – Zunahme psychischer Krankheiten

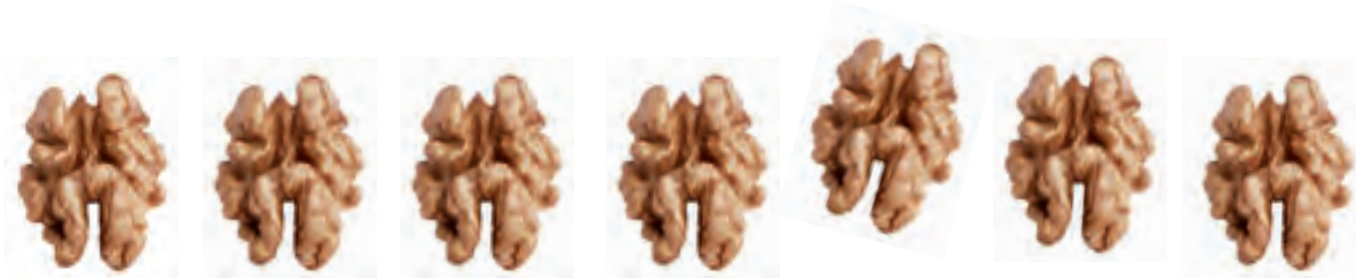
Durchschnittlich 12,8 Tage waren unselbstständig Beschäftigte in Österreich 2012 im Krankenstand (2011: 13,2 Tage). Der langjährige Trend zu einer Verkürzung der Dauer der Krankenstandsfälle setzte sich 2012 ungebrochen fort. Der Anteil der Verletzungen an den Krankenständen nimmt weiter deutlich ab. 2012 lag die Unfallquote bei 351 je 10.000 Versicherte. Wirft man jedoch einen Blick auf die Verteilung der Krankenstandsgruppen, so zeigt sich, dass im Bereich der psychischen Erkrankungen

besonders viele Krankenstandstage anfallen. Mit einer durchschnittlichen Dauer von 39,1 Tagen pro Krankheitsfall werden die anderen Krankheitsgruppen deutlich übertroffen. „Aufgrund der Tatsache, dass der Anteil der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension wegen psychischer Erkrankungen mittlerweile 32 Prozent beträgt (im Jahr 1995 waren es lediglich 11 Prozent), ist dringender Handlungsbedarf gegeben. Bei der Invalidisierung der unter 50-Jährigen betrug die Zuerkennungsquote wegen psychischer Erkrankungen im Jahr 2012 so-

gar 55 Prozent. Daher wird es notwendig sein, rasch zu reagieren und betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention auszubauen. Ebenso unverzichtbar ist die Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze. Jegliche politische Diskussion und Umsetzung gesetzlicher Maßnahmen zur Anhebung des faktischen Pensionsalters müssen ins Leere laufen, wenn es nicht gelingt, ältere ArbeitnehmerInnen so lange wie möglich gesund am Arbeitsplatz zu halten“, betont Mag.^a Alice Kundtner, stellvertretende Direktorin der Arbeiterkammer.

Brain Food:

Gesunde Nahrung für das Gehirn



Zu behaupten, dass sich Intelligenz direkt vom Teller löfeln lässt, ist vielleicht ein wenig übertrieben. Aber unsere grauen Zellen profitieren von einem schlaun durchdachten Speiseplan. Durch bewusste Ernährung können Konzentrationsfähigkeit und Gedächtnisleistung deutlich verbessert und die kognitiven Fähigkeiten voll ausgeschöpft werden. Lebensmittel, die die Leistung unseres Gehirns ideal unterstützen, werden gerne als Brain Food – Futter fürs Gehirn – bezeichnet. Was sich zu Brain Food zählen möchte, ist großen Anforderungen und Erwartungen ausgesetzt. Denn alles, was unser Gehirn an Vitalstoffen benötigt, muss in diesen Speisen enthalten sein:

- ◆ Gehirnnahrung soll Baustoffe für die Neubildung von Zellen liefern und so für Aufbau und Reparatur unserer Denkzentrale sorgen.
- ◆ Die vorhandenen Zellen müssen vor Oxidation und damit einer Schädigung durch freie Radikale bestmöglich geschützt werden.
- ◆ Energie muss kurz- aber auch langfristig zur Verfügung stehen und dem raschen Stoffwechsel des Gehirns Rechnung tragen.
- ◆ Die Übermittler von Nervenimpulsen, die sogenannten Neurotransmitter, müssen eine gute Atmosphäre vorfinden, um optimal funktionieren zu können.
- ◆ Die Nervenstränge sollen geölt und gepflegt sein, damit Stressinflüsse nur geringen Schaden anrichten können.
- ◆ Anregende und entspannende Bestandteile sollen im richtigen Verhältnis stehen.

Brain Food für die Arbeit

Wer sich also im Laufe des Tages müde und unkonzentriert fühlt, kann seine kleinen grauen Zellen mit der richtigen Zwischenmahlzeit schnell wieder in Schwung bringen. Als schmackhafte Kombination hat sich das bekannte Studentenfutter bewährt – verschiedene Nüsse mit Rosinen und anderen, nicht kandierten, Trockenfrüchten gemischt.

Denn Nüsse, insbesondere Walnüsse, sind eine ideale Nervenahrung. Die enthaltenen B-Vitamine unterstützen wichtige Gehirnfunktionen und wirken vorbeugend gegen Gereiztheit und Konzentrationsschwächen, das reichlich enthaltene Vitamin E wehrt freie Radikale ab und trägt zum Zellschutz bei. Schon eine Handvoll Walnüsse (ca. 50 g) deckt den Tagesbedarf eines Erwachsenen an Omega-3-Fettsäuren. Diese fangen sogenannte freie Radikale ab und machen sie für die Zellen unschädlich.

Außerdem helfen sie mit, den Cholesterinspiegel und hier vor allem das „böse“ LDL-Cholesterin zu senken. Dieses ist mitverantwortlich für die Arterienverkalkung, eine der häufigsten Ursachen für Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Das Spurenelement Selen schließlich sorgt für gute Wundheilung und gesteigerte Konzentrationsleistung.

WEB

Damit sich graue Theorie und bunter Alltag auch am Arbeitsplatz besser zu einem wohlschmeckenden Ergebnis verbinden lassen, finden Sie unter WWW.GESUNDEARBEIT.AT/ERNAEHRUNGSTIPPS Infos und Tipps zu gesunder Ernährung.

Zur Verfügung gestellt von: Flotte Lotte Kochwerkstatt, Mag. Nicole Seiler, WWW.FLOTTE-LOTTE.AT

LEBENS- MITTEL HEUTE

Kostenloser Download der Broschüre unter
[WWW.GESUNDEARBEIT.AT/
ERNAEHRUNGSTIPPS](http://WWW.GESUNDEARBEIT.AT/ERNAEHRUNGSTIPPS)



Mit der Broschüre „Lebensmittel heute“ bietet die AK Vorarlberg einen Leitfaden, der

alle wichtigen und relevanten Details zu den Themen Gentechnik, Lebensmittelkennzeichnung und Lebensmittelzusatzstoffe, biologische Landwirtschaft, Essgewohnheiten, Risiken in der Ernährung und Lebensmittelrecht beinhaltet. Wird die traditionell hohe Lebensmittelqualität noch zu halten sein? Werden unsere Geschäfte mit Waren minderer Qualität überflutet? Welche Lebensmittel werden aus den Ländern der neuen und zukünftigen EU-Mitglieder importiert? Sind Lebensmittel, die gentechnisch verändert oder bestrahlt wurden, gefährlich? Wie sind die Werbeversprechen in Bezug auf Lebensmittel mit „zusätzlichen gesundheitlichen Nutzen“ zu beurteilen?

Antworten auf diese Fragen finden Sie in dieser Broschüre: Nur wer gut informiert ist, kann die Sicherheit und Qualität unserer Lebensmittel richtig einschätzen!

Zum
Newsletter
anmelden und
GEWINNEN

Gewinnspiel

Unter allen, die sich bis Ende Juni 2014 unter
WWW.GESUNDEARBEIT.AT/GEWINNSPIEL
zum Newsletter Gesunde Arbeit anmelden, ver-
losen wir je ein Exemplar folgender 5 Bücher:



Arbeitsruhegesetz

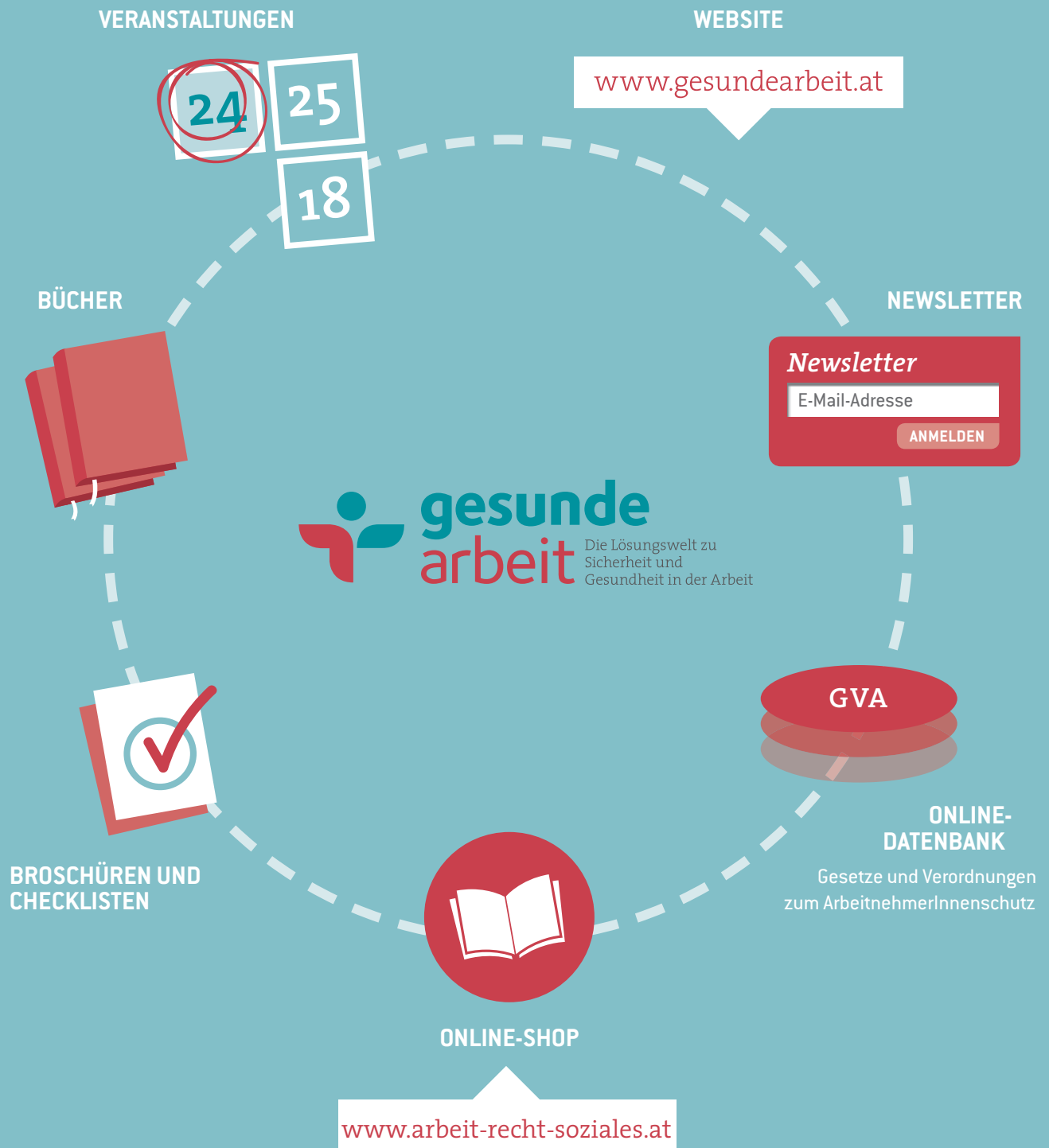
Ruhe- und Erholungszeiten

**Konflikte und Mobbing am
Arbeitsplatz**

Arbeitnehmerschutz für Jugendliche

**Mutterschutzgesetz und
Väter-Karenzgesetz**

Die Lösungswelt Gesunde Arbeit



Impressum

Herausgeber: Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96 - o, Fax 01/662 32 96 - 39793, E-Mail: office@oegbverlag.at, www.oegbverlag.at, DVR: 046 655
Redaktion: redaktion@gesundearbeit.at, Coverfoto: ÖGB-Verlag, Michael Mazohl