

Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet. Auch sind Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung im Ausland nicht anzurechnen, soweit die Beurlaubung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet, sowie Zeiten einer Beurlaubung nach § 8a MuSchG oder § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG).

Ist das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen, so endet

es nach Ablauf der Zeit automatisch ohne Rücksicht auf etwaige Kündigungsbeschränkungen.

Im Arbeitsrecht besteht eine Auslegungsregel, daß während des Laufes der Befristung nach dem Willen der Parteien das Recht zur ordentlichen Kündigung im Zweifel ausgeschlossen sein soll. Diese Auslegungsregel kann aber durch die Umstände widerlegt werden, insbesondere durch ein vertraglich vorbehaltenes Kündigungsrecht.

daß Streß unter den Mitarbeitern ein wichtiger krankmachender Faktor war. Vielen Führungskräften in den Betrieben war nicht bewußt, daß sich zum Beispiel Termindruck auch auf die Mitarbeiter übertrage, sagte Heinz Kowalski, Direktor des BGF, das früher der AOK Rheinland angegliedert war. Der psychische Druck lasse den Adrenalin Spiegel im Blut ansteigen. Dadurch würden Streßbeschwerden entstehen, die zu Herz-Kreislauf-, Magen-Darm-, Atemwegs- und Hauterkrankungen führen können.

## Drucker und Buchbinder macht Streß krank

*Prävention am Arbeitsplatz ist mehr als der ergonomisch geformte Schraubenzieher.*

von Jürgen Brenn

Die Gesundheit der Mitarbeiter von Buchbindereien wird durch Lärm und Streß an ihrem Arbeitsplatz belastet. Auch leiden Buchbinder und Drucker häufig unter Muskel- und Skeletterkrankungen, deren Ursachen im langen Stehen sowie Tragen und Anheben von Lasten zu finden sind. Dies hat eine Untersuchung der Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung (BG) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung GmbH (BGF) ergeben, deren Ergebnisse kürzlich in Köln vorgestellt wurden.

### Betriebsbesichtigung und Umfrage

Im Rahmen des Pilotprojekts „Binde Deine Gesundheit ein!“ nahmen sechs Mitarbeiter von BG und BGF zwölf Buchbindereien im Rheinland unter die Lupe. Sie besichtigten die Betriebe, werteten die Arbeitsunfähigkeitsdaten aus und fragten die rund 230 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels eines

anonymisierten Fragebogens, was aus ihrer Sicht in bezug auf Gesundheitsförderung im Betrieb verbessert werden könne.

Das 90.000 Mark teure Kooperationsvorhaben verfolgte mehrere Ziele, erklärte Albrecht H. Glöckle, Leiter des Technischen Aufsichtsdienstes der BG Druck und Papierverarbeitung. Zum ersten Mal seien Klein- und Mittelbetriebe einer ganzen Branche untersucht worden. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz seien in Firmen mit einer kleinen Belegschaft ohne Sicherheitsingenieure und Betriebsärzte sehr viel schwieriger umzusetzen als in Großbetrieben. Auch war fraglich, ob sich mit der Untersuchung vergleichbare Daten erheben ließen und ob die Betriebe für Präventionsmaßnahmen zu gewinnen seien.

Neben der Ergonomie am Arbeitsplatz waren auch Fragen des Führungsstils, Mobbing und psychische Faktoren Themen der Fragebogenaktion. Die Befragung ergab,

### 20 Milliarden Mark Einsparpotential

Der Direktor des BGF schätzt, daß sich durch Prävention am Arbeitsplatz die Kosten für Fehltage um ein Drittel senken ließen. Kowalski rechnete vor, daß sich in der Bundesrepublik Deutschland jährlich rund 20 Milliarden Mark für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf diese Weise einsparen ließen. „Das Einsparpotential ist auch in Kleinbetrieben enorm“, sagte Kowalski. Allein in den untersuchten Betrieben fielen 1997 fast 3.500 Fehltage an, die rund 1,4 Millionen Mark kosteten.

Die mit der Untersuchung gewonnenen Daten werden weiter ausgewertet. Daraus wollen die BG und das BGF Vorschläge erarbeiten, mit denen die Betriebe gegen die Mißstände effektiv angehen können.

Zu den Vorschlägen gehöre zum Beispiel eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, sagte Kowalski. Als Zukunftsprojekt nannte er, in den Betrieben das Bewußtsein für krankmachende Faktoren zu schärfen, so daß sie aus eigenem Antrieb auf Gesundheitsprävention für ihre Mitarbeiter achten.

Auch müsse sich die Erkenntnis durchsetzen, daß Investitionen in die Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz keine „Unkosten“ sind, sondern sich durch niedrigeren Krankenstand und höhere Produktivität der Mitarbeiter positiv auf die Bilanz auswirke.