

Materialien zum Fachkongress 1

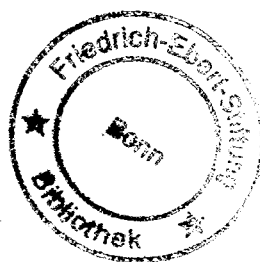
Fortschritt für die 90er:

Moderne Technik in einer humanen Arbeitswelt.

"Fortschritt '90"
und neues Grundsatzprogramm:
Elemente für eine neue
Politik der Arbeit

Materialien zu den Foren 1 - 4:

- Leitfragen
- Trends und Beispiele
- Initiativen und Positionen der SPD



SPD

C 95 - 01256

Inhalt:

**"Fortschritt '90" und neues Grundsatzprogramm:
Elemente für eine neue Politik der Arbeit: Seite 2**

**Forum 1 - "Für ein neues Programm
zur Humanisierung der Arbeit": Seite 5**

Forum 2 - "Qualifizierung für die Zukunft": Seite 14

Forum 3 - "Arbeit und Umwelt im Betrieb": Seite 20

**Forum 4 - "Beruf und Familie -
Arbeit und Freizeit": Seite 29**

„Fortschritt 90“ und neues Grundsatzprogramm: Elemente für eine neue Politik der Arbeit

Die vom SPD-Parteivorstand im Oktober 1988 eingesetzte "Arbeitsgruppe Fortschritt '90" soll auf der Grundlage der Parteitagbeschlüsse von Nürnberg 1986 und Münster 1988 und in Abstimmung mit dem neuen Grundsatzprogramm der SPD ein Konzept für eine Politik der ökologischen und sozialen Erneuerung der Industriegesellschaft und des Fortschritts für die 90er Jahre ausarbeiten.

Dabei werden als Grundlage besonders die Beschlüsse des Münsteraner Parteitags der SPD von 1988 zur Wirtschafts-, Sozial-, Umwelt- und Europapolitik genannt

Die "Arbeitsgruppe Fortschritt '90" soll die bereits von der SPD für die Felder der Wirtschafts-, Finanz-, Steuer-, Umwelt-, Energie-, Sozial- und Europapolitik entwickelten Konzepte konkretisieren und integrieren. Hauptzielsetzungen sind:

- die Überwindung der Massenarbeitslosigkeit,
- der Schutz und die Wiederherstellung der natürlichen Lebensgrundlagen,
- die weitere Demokratisierung der Gesellschaft,
- der ökologische und investitionsfördernde Umbau des Finanz- und Steuersystems,
- klare sozialpolitische Prioritäten und eine wirksame Ausstattung der Gebietskörperschaften.

In einem Zwischenbericht im Juli 1989 hat die "Arbeitsgruppe Fortschritt '90" die bisherigen Arbeitsschwerpunkte und erste Resultate vorgestellt:

Der ökologische Umbau der Industriegesellschaft wird als Schwerpunkt der Beratungen gesehen. Wichtigstes Element hierbei bildet die Mobilisierung der Kräfte des Marktes für den Umweltschutz durch eine ökologische Orientierung des Steuer- und Abgabensystems. Im Mittelpunkt stehen dabei die Verringerung von Energieumwandlung und eine sichere Energieversorgung ohne Atomkraft. Der rationelle Umgang mit Energie soll über die ökologische Besteuerung des Energieverbrauchs erreicht werden, wozu einzelne Maßnahmen vorgeschlagen wurden.

Beim Schwerpunkt Arbeit und Wohlstand für alle wird zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vor allem eine Qualifizierungsoffensive vorgeschlagen. Hierbei sollen Gewerkschaften, Staat, Unternehmen und Weiterbildungsträger zur Intensivierung der Fort- und Weiterbildung zusammenarbeiten. Eine aktive Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik soll die Schaffung neuer Arbeitsplätze durch die ökologische Erneuerung und die Steigerung der Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft ergänzen. Ein wichtiger

Bereich der Arbeitsmarktpolitik ist die freiere Gestaltung der Arbeitszeit und die Arbeitszeitverkürzung, wodurch eine Verteilung der vorhandenen Arbeit auf mehr Menschen erreicht werden soll. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen wird als weiterer Schwerpunkt genannt. Als konkrete Maßnahme wird hierbei u.a. ein einheitliches Kindergeld für jedes Kind vorgeschlagen.

Die beiden weiter im Zwischenbericht der "Arbeitsgruppe Fortschritt '90" genannten Schwerpunkte, der Umbau des Sozialstaates sowie die Sicherung der finanziellen Handlungsfähigkeit des Staates und Reform des Steuersystems beziehen sich nicht auf Diskussionsthemen und Foren dieses Kongresses.

Die Zukunft der Arbeit und der neue Grundsatzprogrammentwurf der SPD

Der im März 1989 von der Programmkommission der SPD vorgelegte Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm - das neue Grundsatzprogramm wird auf einem Parteitag am 19./20. Dezember 1989 in Bremen verabschiedet - mißt dem Thema "Zukunft der Arbeit" einen zentralen Stellenwert bei. Arbeit wird dabei nicht nur als Existenzbedingung, sondern als entscheidende Dimension menschlichen Daseins betrachtet. Die Erwerbsarbeit hat weiterhin zentrale Bedeutung für die Gestaltung unserer Gesellschaft. Unbezahlte, aber gesellschaftlich notwendige Arbeit in Haus und Familie darf nicht länger benachteiligt, sondern muß genauso wie die Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen gleich verteilt werden. Eine Verkürzung der Arbeitszeit soll mehr Arbeit für mehr Menschen, mehr Freizeit und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten.

Die Arbeitswelt soll im Rahmen der ökologischen Erneuerung der Industriegesellschaft nach ökologischen Kriterien umgestaltet werden. Eine ökologische Ökonomie reicht dabei von der Produktidee über den Produktionsprozeß bis zum Verbrauch und zur Wiedergewinnung verbrauchter Rohstoffe.

Beim Strukturwandel der Erwerbsarbeit werden sowohl Chancen als auch Risiken für die Arbeitnehmer gesehen. Neue Verfahren und Techniken stellen erhöhte Anforderungen und bergen Gefahren für die Gesundheit der Betroffenen. Sie eröffnen allerdings auch Chancen zur Gestaltung im Interesse der Menschen. Die SPD will die Arbeitswelt menschengerecht gestalten, wobei sich als Forderungen und Aufgaben Humanisierung, Qualifizierung und Demokratisierung ergeben. Wirtschaftsdemokratie erfordert dabei die gleichberechtigte Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften auf allen Ebenen.

Es soll ein ausreichendes Angebot an öffentlicher und öffentlich geförderter Weiterbildung geschaffen werden. Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin soll das Recht auf lebenslanger Aus- und Weiterbildung in der Erwerbsarbeitszeit erhalten.

Der Grundsatzprogrammentwurf formuliert eine "neue Politik der Arbeit" die das Recht auf Arbeit verwirklichen will. Besonders in den Bereichen der ökologischen Erneuerung und der sozialen Dienstleistungen können noch viele Arbeitsplätze geschaffen werden. In der Arbeitszeitverkürzung wird sowohl ein wichtiger Beitrag zur Vollbeschäftigung als auch für mehr Zeitsouveränität gesehen. Die SPD strebt den sechsständigen Arbeitstag in der 30-Stunden-Woche als Regel an.

Das Gestalten der Technik wird als politische Aufgabe formuliert und soll in einem demokratischen Prozeß durch Mitbestimmung der Arbeitnehmer und als Ergebnis von Bürgerdialogen umgesetzt werden.

Forum 1:

„Für ein neues Programm zur Humanisierung der Arbeit“

Leitfragen und Themen:

- Welche Erfahrung und welche Bestandsaufnahme läßt sich aus dem Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“ ziehen?
- Welche Anstöße und Erfahrungen liefern Initiativen auf Länderebene, besonders das „SoTech-Programm“ in Nordrhein-Westfalen?
- Welche Anforderungen sind an ein neues bundesweites Forschungsprogramm inhaltlich und organisatorisch zu richten?
- Welche konkreten Erfahrungen wurden bisher gemacht, welche Forderungen sind besonders an Politik und SPD zu richten?

Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Josef Vosen

(MdB, Forschungspolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion)

Prof. Dr. Ulrich von Alemann

(Fern Universität Hagen, Projektträger „Sozialverträgliche Technikgestaltung NRW“)

Norbert Schreiner

Mitglied des Gesprächskreises

Humanisierung des Arbeitslebens beim BMFT

Referat für Technologiepolitik beim ÖTV-Hauptvorstand

Trends und Beispiele

Das Forschungsprogramm "Humanisierung des Arbeitslebens" 1974

Mit dem Forschungsprogramm zur "Humanisierung des Arbeitslebens" wurde 1974 von der sozialdemokratisch geführten Bundesregierung ein neues und wichtiges Reformprojekt initiiert. Der damalige Bundesminister für Forschung und Technologie umschrieb im Vorwort die Stoßrichtung: "Die vom Gesetzgeber im neuen Betriebsverfassungsgesetz von 1972 verankerte Aufgabe der Humanisierung des Arbeitslebens erfordert, daß durch gezielte Forschungs- und Entwicklungsarbeit die bestehenden Wissenslücken geschlossen, der vorhandene Kenntnisstand weiter entwickelt und Wege zur möglichst schnellen Verbreitung und Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse der Betriebs- und Verwaltungspraxis aufgezeigt werden. Darüber hinaus müßten neue, humane Arbeitstechnologien und beispielhafte Modelle für die Arbeitsorganisation und die Gestaltung von Arbeitsplätzen entwickelt werden. Bei dieser Aufgabe müssen Wissenschaftler, Arbeitnehmer und Arbeitsgeber zusammenwirken."

In diesem Forschungsprogramm wurden Arbeitnehmerinteressen in den Mittelpunkt gestellt und erstmals Gewerkschaften und Arbeitnehmer beteiligt. Ziele des Programms waren: "Das allgemeine Ziel des Programms ist es, die Möglichkeiten zu untersuchen, wie die Arbeitsbedingungen stärker als bisher den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen angepaßt werden können. Praktische Lösungsvorschläge sollen das Ergebnis der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sein.

Im Einzelnen geht es bei diesem Aktionsprogramm um folgende Ziele:

- Erarbeitung von Schutzdaten, Richtwerten, Mindestanforderungen an Maschinen, Anlagen und Arbeitsstätten.
- Entwicklung von menschengerechten Arbeitstechnologien.
- Erarbeitung von beispielhaften Vorschlägen und Modellen für die Arbeitsorganisation und die Gestaltung von Arbeitsplätzen.
- Verbreitung und Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Betriebserfahrungen."

Das Programm war zeitlich unbefristet angelegt. Die Mittel stiegen von 11,3 Millionen DM im Jahre 1974 auf 107,3 Millionen DM im Jahre 1982 an und fielen 1984 auf 83,1 Millionen DM zurück. Insgesamt wurden über 1.500 Forschungsprojekte gefördert, die wesentliche Beiträge zum Schutze der Gesundheit und zum Belastungsabbau am Arbeitsplatz, zur menschengerechten Gestaltung und Anwendung neuer Techniken in der Produktion, in Büros und Verwaltungen sowie im Dienstleistungssektor leisteten. Nach vorher schon massiven Restriktionen soll das Programm auf Beschluß der Bundesregierung im Herbst 1989 auslaufen und durch ein neues Forschungsprogramm "Arbeit und Technik" ersetzt werden.

Das geplante Programm "Arbeit und Technik" der Bundesregierung

In einer Pressemitteilung vom 7. Dezember 1988 umriss der Bundesminister für Forschung und Technologie Dr. Heinz Riesenhuber die Grundzüge des geplanten neuen Programms "Arbeit und Technik". Das Programm soll die beiden Schwerpunkte Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz sowie menschengerechte Gestaltung von Arbeit und Technik haben. Es geht von einem Innovationsverständnis aus, das Technik, Organisation, Qualifikation und Arbeitsschutz für die praktische Arbeitsgestaltung im Zusammenhang sieht. Es soll stärker präventiv orientiert sein. Ein Schwerpunkt soll in der Umsetzung von Ergebnissen über den Markt, also der Hervorhebung der wirtschaftlichen Vorteile, liegen. Das Programm soll deshalb nicht nur ein Beitrag zur Humanisierung sondern auch zur Leistungsoptimierung, Produktionserhöhung und wirtschaftlichen Konkurrenzfähigkeit darstellen. Nach der der Erklärung zugrunde liegenden Antwort der Bundesregierung auf die große Anfrage "Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens" der SPD-Bundestagsfraktion wollte das Bundesforschungsministerium in den Jahren 1990 - 1992 jeweils 99,5 Millionen für das Programm beantragen.

DGB-Forderungen zur Humanisierungsforschung

In einer Pressemitteilung vom 8. Juni 1989 forderte der DGB eine Aufstockung der Mittel zur Förderung von Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit über diesen geplanten Finanzrahmen hinaus. Da nach wie vor schwerwiegende Mängel bei der menschengerechten Gestaltung von Arbeit und Technik bestünden, müßten die Bemühungen um die Verwirklichung sozialer und ökologischer Gestaltungsmöglichkeiten verstärkt werden. Begrüßt wurde die Absicht der Bundesregierung im geplanten neuen Programm

die bisherige Form der Zusammenarbeit mit Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik in Form eines Gesprächskreises und zusätzlichen Sachverständigenkreisen beizubehalten. Das sei aber nur sinnvoll, wenn die Erkenntnisse der Forschung in die betriebliche Praxis übertragen würden, was das neue Programm sicherstellen müsse. Das neue Programm müsse dem Ziel gerecht werden, die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern in Betrieben und Verwaltungen zu verbessern. Dazu müssten bereits in einem frühen Stadium der Technikentwicklung Bemühungen um eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit und Technik eingebracht werden. Vorrangig sollten Vorhaben gefördert werden, die die Spielräume für die soziale Gestaltung in der Arbeitswelt erweitern. Das Programm müsste zudem dazu beitragen, betriebliche Maßnahmen zur Abkehr von traditionellen Formen der Arbeitsteilung sowie betriebliche Hierarchien zu unterstützen und verstärkt die Umsetzung von Humanisierungserkenntnissen durch die Tarifvertragsparteien sowie Institutionen des Arbeitsschutzes zu fördern.

Das Programm "Sozialverträgliche Technikgestaltung" in Nordrhein-Westfalen

Das 1985 in Nordrhein-Westfalen gestartete Programm "Sozialverträgliche Technikgestaltung" ist Bestandteil eines umfassenden Programms "Initiative Zukunftstechnologien". Nachdem es zunächst bis 1988 befristet war, wurde es in verringertem Umfang bis 1990 verlängert. Im Dezember 1988 wurde ein Landesinstitut Arbeit und Technik gegründet. Der Kerngedanke des Konzeptes von Sozialverträglichkeit ist, die Durchsetzungschancen derjenigen gesellschaftlichen Bedürfnisse und Interessen zu stärken, die von der technischen Entwicklung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechniken besonders betroffen sind und aufgrund struktureller Gegebenheiten keine angemessene Möglichkeiten haben, sich gegen die einseitige Abwälzung der sozialen Kosten der technischen Entwicklung zur Wehr zu setzen. Die technische Entwicklung soll sozial gesteuert werden, soziale und politische Innovationen eines Landes müssen auch die Arbeits- und Lebensbedingungen der breiten Masse der Bevölkerung verbessern.

Das Programm wird von vier Leitideen geprägt:

- Forschungsorientierung, da es von Forschungsprojekten getragen wird.
- Gestaltungsorientierung, in dem die durchgeführten Forschungsprojekte entweder Handlungswissen fördern oder selbstgestaltende Experimente durchführen.

- Betroffenenorientierung, die als Beteiligungsorientierung den Betroffenen Hilfe zur Selbsthilfe anbietet.
- Vermittlungs- und Umsetzungsorientierung, da die Ergebnisse - falls tragfähig - sowohl in der Öffentlichkeit vermittelt als auch in die gesellschaftliche Praxis umgesetzt werden.

Das Programm strebt eine umfassende Beteiligungsorientierung und Partizipation als neues Paradigma der Technikpolitik an. Beteiligungsorientierung wird bei der Themenfindung, der Themenbündelung und der Themenauswahl angestrebt. Konstitutiv für das Programm ist ein öffentlicher Programmdiskurs durch öffentliche Veranstaltungen schon während der Projektarbeit, Publikationen und eine 1987 eingerichtete Vermittlungsstelle, die den öffentlichen Dialog über das Programm intensivieren soll.

Das Programm konzentriert sich auf die Schlüsseltechnologie Mikro-Elektronik und ihre Anwendung in Produktion, Verteilung und Reproduktion, was sich in 6 Programmfeldern - Arbeit und Wirtschaft, Industriearbeit, Dienstleistung und Verwaltung, Alltag und Lebenswelt, Bürger und Staat sowie Dimension der Sozialverträglichkeit niederschlug.

Das Bremer Landesprogramm "Arbeit und Technik" von 1988

1988 wurde in Bremen das "Forschungszentrum Arbeit und Technik" gegründet. Das hiermit begonnene Bremer Landesprogramm "Arbeit und Technik" ist zeitlich unbegrenzt. Es soll einen öffentlich geführten arbeits- und technologiepolitischen Dialog initiieren. Mit dem Verbündprojekt als vorherrschendem Projekttyp sollen Betriebe und wissenschaftliche Einrichtungen modellhaft Technik und Gestaltung betreiben können.

Wichtige Programme zur Humanisierungsforschung aus Schweden und Norwegen werden in diesem Reader beim Forum 7 "Chancen industrieller Demokratie in Westeuropa" geschildert. Darüber hinaus sei auf das Thesenpapier für ein neues Forschungs- und Aktionsprogramm "Zukunft der Arbeit" in den Tagungsunterlagen verwiesen.

Initiativen und Positionen der SPD

Das auf dem Münsteraner Parteitag 1988 beschlossene sozialpolitische Programm der SPD "Die Zukunft sozial gestalten" benennt in einem Unterkapitel "die Arbeit humanisieren" Schwerpunkte für eine "einheitliche Humanisierungs- und Arbeitsgestaltungspolitik im Interesseder Arbeitnehmer". In diesem Programm tritt die SPD für die Fortführung und den Ausbau des Programms zur Humanisierung der Arbeit ein. Programme zur Humanisierung der Arbeit sollen besonders mit den Schwerpunkten gesundheitsgerechter Arbeitsgestaltung, Arbeitsmedizin sowie Dokumentation gesundheitlicher Risiken und Krankengeschichten weitergeführt werden.

Auch im Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm der SPD wird in einem Unterkapitel "für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt" "die Humanisierung der Arbeitswelt - neben der Qualifizierung und Demokratisierung" als ein wesentlicher Schwerpunkt betont.

Als Beispiel einer aktuellen Initiative der SPD wird im folgenden der Entschließungsantrag der SPD-Bundestagsfraktion zum Forschungsprogramm "Humanisierung des Arbeitslebens" wiedergegeben. Anschließend wird die SPD-Stellungnahme zum Programm "Arbeit und Technik" der Bundesregierung dokumentiert.

Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/4516

10. 05. 89

Sachgebiet 8

Entschließungsantrag **der Fraktion der SPD**

zur Großen Anfrage der Abgeordneten Vosen, Roth, Dreßler, Seidenthal, Bernrath, Bulmahn, Catenhusen, Fischer (Homburg), Ganseforth, Grunenberg, Lohmann (Witten), Nagel, Vahlberg, Andres, Egert, Haack (Extertal), Hasenfratz, Heyenn, Ibrügger, Kirschner, Peter (Kassel), Reimann, Schreiner, Steinhauer, Urbaniak, Weiler, von der Wiesche, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD

— Drucksachen 11/2601, 11/3780 —

Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens

Der Bundestag wolle beschließen:

1. Der Deutsche Bundestag begrüßt die von der Bundesregierung geplante Fortführung der vor 15 Jahren begonnenen Aktivitäten zur Humanisierung des Arbeitslebens.
2. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, bei der Weiterentwicklung des Programms über die sich aus ihrer Antwort ergebenden Absichten hinaus
 - die vorbeugenden Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Aus- und Weiterbildung und zur Technikgestaltung zu verstärken;
 - die Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihrer Vertretungen auszubauen und die Dialogfunktion des Programms zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Wissenschaft und Staat stärker zu nutzen;
 - vermehrt Konzepte zu fördern, die betroffene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an der Gestaltung ihrer Arbeit beteiligen;
 - die Umsetzung der erreichten Ergebnisse wirkungsvoller zu organisieren und voranzutreiben;
 - sicherzustellen, daß die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in allen Bereichen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes Gegenstand von Forschungs- und Entwicklungsprojekten wird;
 - die Mittel für die Programmdurchführung deutlich zu erhöhen und in den kommenden Jahren weiter zu steigern;
 - durch Änderung der Förderbedingungen die Beteiligung vor allem kleiner und mittlerer Unternehmen und Forschungsinstitute am Programm zu erleichtern;
 - Ergebnisse des Programms in andere Forschungsprogramme zu übernehmen und damit ihre Umsetzungsmöglichkeiten zu erhöhen und
 - die internationale Orientierung auszuweiten.
3. Der Deutsche Bundestag hebt die vom Haushaltsausschuß in seiner Sitzung am 22. Juni 1988 gleichzeitig mit der Entsperrung von Fördermitteln des Bundeshaushalts 1988 – Kapitel 30 03 Titel 683 19 – beschlossenen inhaltlichen Beschränkungen in der Programmdurchführung auf.

Bonn, den 10. Mai 1989

Dr. Vogel und Fraktion

1982

30. August 1989
Hs/Rei

Das "Arbeit und Technik" - Programm ist unakzeptabel

Zur heutigen Verabschiedung des neuen Forschungsprogramms "Arbeit und Technik" durch die Bundesregierung erklären der Obmann der SPD-Bundestagsfraktion im Ausschuß für Forschung und Technologie, Josef Vosen, und der Berichterstatter für das Programm in diesem Ausschuß, Bodo Seidenhal:

Mit dem heutigen Beschluß über ein neues Forschungsprogramm "Arbeit und Technik" hat sich die Bundesregierung endgültig von dem seit 15 Jahren erfolgreich durchgeführten Programm "Humanisierung des Arbeitslebens" (HdA) verabschiedet.

Mit dem neuen Programm bestätigen sich die Befürchtungen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Wissenschaftlern, daß diese Bundesregierung der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen keine besondere Bedeutung beimißt.

Obwohl die Bundesregierung in ihrem Programm wortreich die Notwendigkeit einer dauerhaften Humanisierungspolitik angesichts der noch immer großen Zahl der Arbeitsunfälle, der berufs- und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie der Herausforderungen durch die neuen Techniken betont, zieht sie daraus nicht die notwendigen politischen, programmatischen und auch haushaltsmäßigen Konsequenzen:

- Das Programm wird isoliert von allen anderen Ressortaktivitäten durchgeführt.
- Eine Um- und Durchsetzung der Ergebnisse wird nicht organisiert, im Gegenteil,
- durch die Beschränkung der geförderten Umsetzungsaktivitäten wird die Wirksamkeit des Programms weiter geschwächt.
- Fragen einer zukunftsorientierten Aus- und Weiterbildung werden nur oberflächlich angegangen.
- Große Bereiche der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes werden durch das Programm von der Förderung ausgeschlossen.
- Die Haushaltsmittel werden gegenüber den ursprünglichen Planungen für das HdA-Programm weiter drastisch gekürzt. So werden die bis 1992 vorgesehenen Haushaltsmittel im Vergleich zur Antwort auf die Große Anfrage der SPD-Fraktion vom 22.12.1988 um weitere 4,5 Mill. DM abgesenkt.

Die im Programm beabsichtigte Verstärkung des vorbeugenden Schutzes und der menschengerechten Gestaltung von Technik ist an sich zu begrüßen.

Die SPD hat das schon seit langem gefordert.

Inwieweit diese Programmatik allerdings von der Fraktion der CDU/CSU mitgetragen wird, ist nach den letzten öffentlichen Äußerungen ihrer Sprecher unklar. Sie fordern eine Einengung des Programms auf Fragen der Erforschung und Beseitigung von Belastungen. Die Gestaltung von Technik und Arbeitsorganisation sowie die Qualifizierung gehören nach ihrer Ansicht nicht

zu den Kernaufgaben des neuen Programms. Damit scheint die nächste Runde der Auseinandersetzungen der Koalitionsfraktionen mit dem Bundesforschungsminister auch um dieses neue Programm bevorzuzustehen.

Die SPD kritisiert massiv die beabsichtigte weitere Beschränkung der Umsetzungsaktivitäten. Die Bundesregierung will aufgrund ihrer einseitigen Marktfixierung zukünftig die Verbreitung der im Programm erarbeiteten Ergebnisse allein den „Kräften des Marktes“ überlassen. So wurden in den letzten Monaten bereits alle bestehenden HdA-Berichts- und Schriftenreihen sowie die Messeaktivitäten eingestellt und alle Anträge von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften für Umsetzungsprojekte abgelehnt.

Die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen und Organisationen an der Programmdurchführung wird durch diese Maßnahmen immer mehr zum Alibi.

Die SPD-Bundestagsfraktion fordert die Bundesregierung und die Koalitionsfraktionen auf, sich eindeutig für eine umfassende staatliche Forschungsförderung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen festzulegen und das vorgelegte Programm "Arbeit und Technik" von Grund auf zu verändern.

Die SPD fordert erneut:

- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen muß in allen Sektoren und Bereichen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes Gegenstand von Forschungs- und Entwicklungsprojekten werden;
- die Haushaltsmittel für das Programm müssen deutlich erhöht und in den kommenden Jahren weiter gesteigert werden;
- die Ergebnisse des Programms müssen systematisch in andere Forschungsprogramme übernommen werden, um damit auch die Umsetzung zu verbessern;
- die Beteiligung vor allem kleiner und mittlerer Unternehmen und Forschungsinstitute muß erleichtert werden;
- die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen und Organisationen ist auszubauen;
- Fragestellungen des Umweltschutzes müssen in allen Vorhaben berücksichtigt werden;
- die Um- und Durchsetzung der erzielten Ergebnisse muß wirkungsvoller organisiert und vorangetrieben werden;
- das Programm ist für den unverzichtbaren Dialog zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Wissenschaft und Staat stärker zu nutzen und
- die internationale Zusammenarbeit im Rahmen des Programms muß verstärkt werden.

Das vorgelegte Programm ist völlig unakzeptabel.

* * *

Forum 2

„Qualifizierung für die Zukunft“

Leitfragen und Themen:

- Wie ist lebenslange Qualifizierung und ständige Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer/innen möglich?
- Welche Erfahrungen gibt es bisher mit Tarif- und Betriebsvereinbarungen und betrieblichen Ansätzen?
- Welche Anforderungen sind an eine staatliche Qualifizierungspolitik zu stellen?
- Welche konkreten Erfahrungen wurden bisher gemacht, welche Forderungen sind besonders an Politik und SPD zu richten?

Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Dr. Ursula Engelen-Kefer
(Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit)

Ursula Konitzer
(Bundesvorstand der DAG)

Dr. Wilfried Vetter
(Verband der chemischen Industrie - VCI)

Trends und Beispiele

Daten zur Qualifizierung in der Bundesrepublik

Die Arbeitslosenstatistik in der Bundesrepublik zeigt: Je niedriger die Qualifikation, desto höher die Arbeitslosenquote. Fast jede(r) zweite(r) Arbeitlose(r) ist ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Jeder fünfte ohne Berufsausbildung steht ohne Job da - eine fast dreimal so hohe Arbeitslosenrate wie bei Arbeitskräften mit Lehre. Für zwei von drei offenen Stellen werden Qualifizierte gesucht. Qualifizierung erhöht die Chance wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Mehr als die Hälfte der nach AFG geförderten Weiterbildungsteilnehmer war zwei Jahre später sozialsicherungspflichtig beschäftigt.

Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gibt es in der Zukunft einen fortdauernden Trend zur Höherqualifizierung der Arbeitsplätze. Der Bedarf an Arbeitskräften ohne Berufsabschluß wird bis zum Jahre 2000 auf unter 20 % der Beschäftigten sinken, nachdem er 1982 noch bei 32 % gelegen hätte. Im gleichen Zeitraum wird der Bedarf an Arbeitskräften mit betrieblicher Lehre oder Berufsfachschulabschluß von früher 53 % auf bis zu 60 % zunehmen.

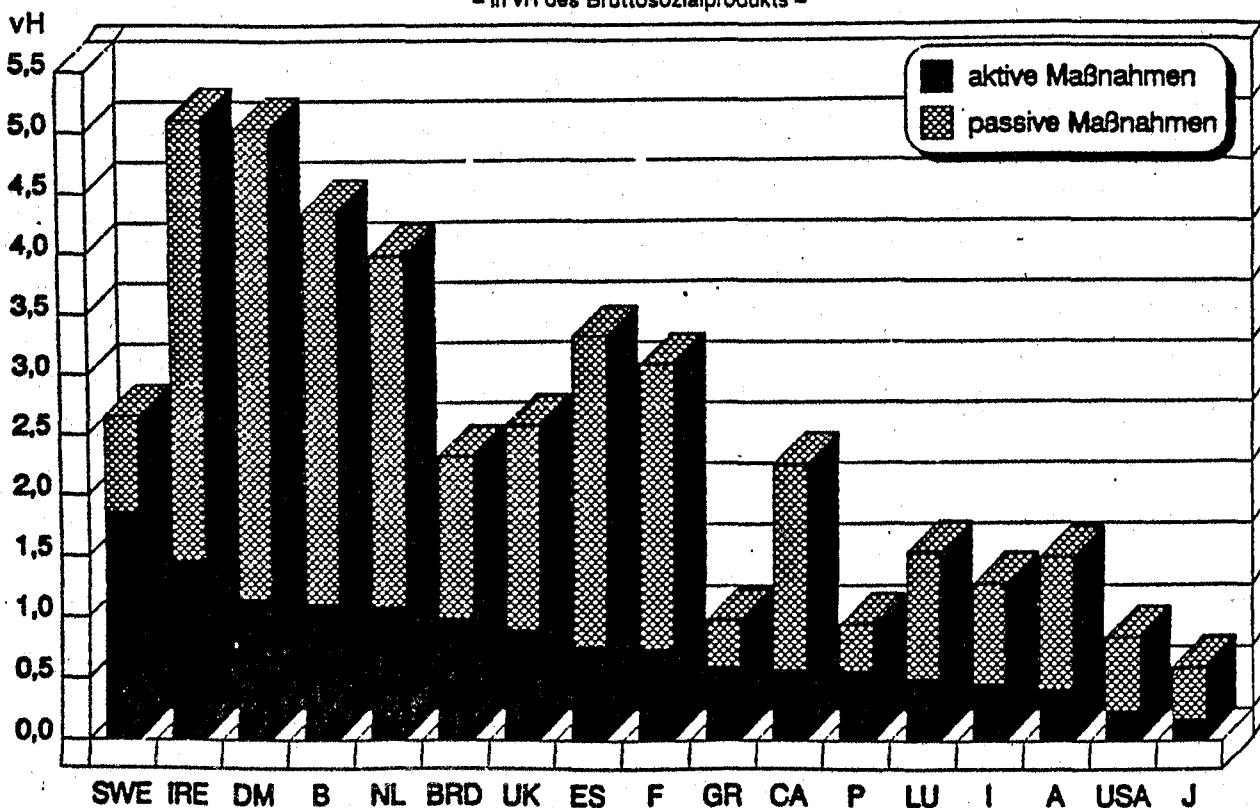
Nach einer Analyse der Hans-Böckler-Stiftung vom Juli 1989 wird es im Jahr 2000 rund 2,5 Millionen Arbeitnehmer unter 40 Jahren geben, die über keinerlei Ausbildung verfügen. Bei hoher Arbeitslosigkeit bedeutet dies faktisch eine dauernde Bedrohung durch Arbeitslosigkeit.

Die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung stagniert seit Jahren bei etwa 12 %. Auch in den Betrieben als Hauptträgern der beruflichen Weiterbildung liegt die Teilnahme bei nur 18 %, wobei Führungskräfte weit überproportional beteiligt sind: Während in den Betrieben zwei von drei Führungskräften an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, ist es bei den Facharbeitern nur jeder Zwölfte und bei den An- und Ungelernten nur jeder Sechste. Dabei sind nach einer Umfrage fast die Hälfte der Arbeitnehmer stark oder sehr stark an beruflicher Weiterbildung interessiert.

OECD-Studie zur Arbeitsmarktpolitik

Im September 1988 veröffentlichte die OECD eine aktuelle Studie über die Ausgaben der Arbeitsmarktpolitik in den Haushalten der 15 OECD-Staaten. Sie zeigt, wie groß der Anteil des Bruttosozialprodukts ist, den das jeweilige Land für Arbeitsmarktpolitik verwendet. Die Studie zeigt auch, wie weit die Politik auf aktive oder passive Maßnahmen eingestellt ist. Schweden mit einer Arbeitslosigkeit von etwa 1,5 % befindet sich im Mittelfeld der Skala mit etwas höheren Ausgaben als die Bundesrepublik mit einer wesentlich höheren Arbeitslosigkeit. Charakteristisch für die schwedische Arbeitsmarktpolitik ist, daß etwa 70 % des Budgets der Arbeitsverwaltung für aktive Maßnahmen der Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung ausgegeben werden. Nur 30 % werden für Arbeitslosenunterstützung aufgewendet. In den meisten westeuropäischen Ländern und auch in der Bundesrepublik ist das Verhältnis der Ausgaben der Arbeitsverwaltungen genau umgekehrt. Besondere Bedeutung wird in der schwedischen Arbeitsmarktpolitik der aktiven Weiterbildung zugemessen. Die berufliche Weiterbildung der Arbeitsverwaltung ist dabei nur ein Teil der gesamten Weiterbildung in Schweden. Mehr als 25 % des gesamten Budgets der Arbeitsverwaltung werden für berufliche Weiterbildung ausgegeben, im Verhältnis etwa doppelt so viel wie in der Bundesrepublik. Während eines Jahres sind etwa 3 % der Erwerbstätigen in Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung eingegliedert.

Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik 1987
- in vH des Bruttosozialprodukts -



Quelle: OECD, Employment Outlook 1988

Tarifvertrag Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden

Der 1988 zwischen der IG-Metall und den Arbeitgebern für die Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden abgeschlossene Tarifvertrag enthält wesentliche neue Bestimmungen zur Qualifizierung der Beschäftigten. In einer Art Generalklausel wird als Ziel formuliert, einen vielseitigen Arbeitseinsatz zu ermöglichen sowie den Erhalt und die Erweiterung der Qualifikation der Beschäftigten zu fördern. Der Tarifvertrag verpflichtet die Arbeitgeber zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs in Bezug auf zu erwartende technische organisatorische Veränderungen. Der Qualifizierungsbedarf ist einmal jährlich mit dem Betriebsrat zu beraten, was auch für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen gilt. Der zeitliche Aufwand für die Qualifizierungsmaßnahmen einschließlich notwendiger Reisezeit gilt als Arbeitszeit und wird entsprechend entlohnt. Der Tarifvertrag geht davon aus, daß Beschäftigten, die an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, eine entsprechend höherwertige Tätigkeit zugewiesen wird.

Qualifizierung bei der Deutschen Shell AG

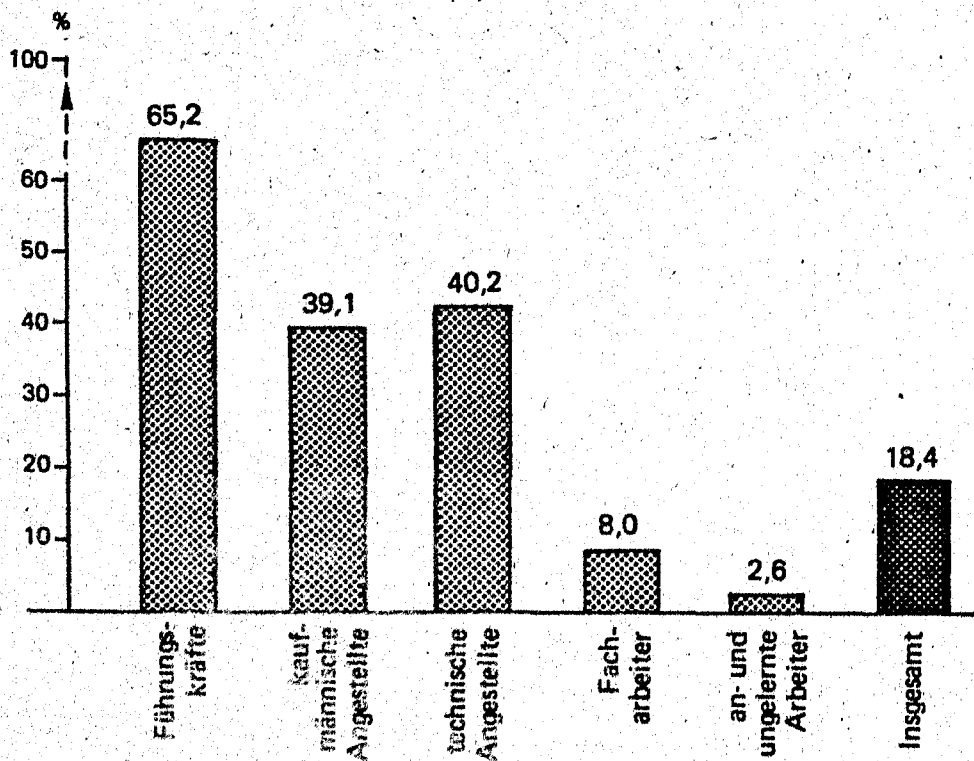
Beim 1988 von der IG Chemie-Papier-Keramik getätigten Tarifabschluß für die Deutsche Shell AG nimmt die Qualifizierung ebenfalls breiten Raum ein. Der Tarifabschluß enthält eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden in zwei Stufen. Gleichzeitig wurde vereinbart, daß das Unternehmen zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen anbietet. Dabei werden Thematik und Dauer der Kurse zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung abgestimmt. Die Veranstaltung zur Weiterqualifizierung finden innerhalb der Dienstzeit statt. Dabei werden hierfür Freizeiten der Mitarbeiter verrechnet, die sie aufgrund der anstehenden Arbeitszeitverkürzung auf 39 bzw. 38 Wochen-Stunden oder infolge von Zusatzfreischichten haben. Soweit derartige Freizeiten für die Dauer der Schulungsmaßnahmen nicht ausreichen, können auch abzufeiernde Überstunden sowie eine entsprechende Anzahl von freien Tagen durch die gleitende Arbeitszeit (die für diesen Zweck zusammengenommen werden können) herangezogen werden. Die Teilnahme an den Schulungen ist für die Mitarbeiter freiwillig.

Qualifizierung von Ungelernten bei Daimler-Benz

1988 wurden drei Projektberichte veröffentlicht, die über die Umsetzung einer Betriebsvereinbarung über drei "Pilotprojekte zur Intensivierung der Weiterbildung" berichten, die zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung bei Daimler-Benz 1985 abgeschlossen worden waren. Weiterbildung wurde hier im Baukastenprinzip betrieben: Jeder steigt auf seiner augenblicklichen Qualifikationsstufe ein und kann hierauf entsprechend aufbauen. Hierbei wurden für die meist ungelerten Arbeiter in der Gießerei 19 Lerneinheiten von je 1 1/2 bis 3 Stunden Dauer entwickelt, die über insgesamt 1 1/2 Jahre verteilt wurden. Als bezahlte Arbeitszeit wurden in Unterrichtsräumen direkt neben dem Arbeitsplatz vier Lernziele vermittelt: Alle Zusammenhänge rund um das Produkt, die angewendeten Betriebsmittel, bisherige und zukünftige Verfahrenstechniken sowie die Arbeits- und Betriebsorganisation einschließlich der Aufgaben der Arbeitnehmervertretung. Alle Teilnehmer absolvierten diesen Weiterbildungskurs bis zum Ende. Mit diesen Modellversuchen wurde Neuland betreten, da Produktionsarbeiter direkt vom Band in die Weiterbildung geholt wurden.

Berufliche Weiterbildung: Betriebe

Teilnehmerquote nach Mitarbeitergruppen



Quelle: BIBB-Untersuchung »Strukturen betrieblicher Weiterbildung«

Initiativen und Positionen der SPD

Der Beschluß zur Wirtschafts- und Finanzpolitik des SPD-Parteitag in Münster benennt im Punkt 9 "Die Menschen für die Arbeitswelt der Zukunft qualifizieren" die Notwendigkeit eines beständigen betrieblichen und überbetrieblichen Qualifizierungsprozesses und die Bedeutung der Qualifizierung im Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit.

Das ebenfalls auf dem Münsteraner Parteitag beschlossene sozialpolitische Programm der SPD "Die Zukunft sozial gestalten" sieht in der Qualifizierung eine Hauptmöglichkeit, um das Recht auf Arbeit zu verwirklichen. Die Qualifizierung der Arbeitnehmer wird als wichtigste Aufgabe einer aktiven Arbeitsmarktpolitik angesehen. Auch die Weiterbildung im Betrieb soll intensiviert werden.

Im Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm der SPD wird für die während des Berufslebens zur Verfügung stehende Weiterbildungszeit eine Zeitspanne entsprechend der Erstausbildung gefordert. Qualifizierung wird neben Humanisierung und Demokratisierung als zentrale Forderung für die Arbeitswelt der Zukunft aufgestellt.

Im folgenden werden die Aussagen des im Juli vorgelegten Zwischenberichtes der Arbeitsgruppe "Fortschritt '90" zur Qualifizierung wiedergegeben.

Arbeitsbericht Fortschritt '90:

2. Arbeit und Wohlstand für alle

In mehreren Sitzungen hat sich die Arbeitsgruppe unter Federführung von Wolfgang Roth mit dem Thema „Arbeit und Wohlstand für alle“ beschäftigt.

Dabei ging es um die gemeinsame Bewältigung der wirtschaftspolitischen Probleme der neunziger Jahre: die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die ökologische Erneuerung der Industriegesellschaft, die soziale Gerechtigkeit, die Erhaltung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und der Leistungsfähigkeit des Staates sowie um die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen.

Klar ist, daß die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Produktivkräfte für mehr Beschäftigung und ökologische Erneuerung einen besonderen Schwerpunkt bilden wird. Dabei setzt die Arbeitsgruppe vor allem auf eine **Qualifizierungsoffensive**, d. h. auf die Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Qualifikation der Unternehmer, die als entscheidende Standortvorteile der Bundesrepublik Deutschland und damit als Voraussetzung für die aktive Gestaltung der ökologischen Erneuerung betrachtet werden.

Dazu sollen

- Staat, Gewerkschaften, Unternehmen und Weiterbildungsträger zur Intensivierung der Fort- und Weiterbildung auf allen Stufen zusammenarbeiten,
- zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ein gesetzlicher Freistellungsanspruch von der Arbeit für mindestens zwei Wochen im Jahr geschaffen werden,
- ein duales System der beruflichen Weiterbildung aufgebaut werden.

Die Arbeitslosigkeit soll nach Ansicht der Arbeitsgruppe durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik bekämpft werden, wobei der Schwerpunkt auf der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Jugendarbeitslosigkeit liegen soll. Dazu wurden u. a. vorgeschlagen

- ein Programm zur Eingliederung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen und jugendlichen Arbeitslosen vor allem in strukturschwachen Regionen,
- die Rücknahme der Einschränkungen in der Arbeitsförderung.

Forum 3

„Arbeit und Umwelt im Betrieb“

Leitfragen und Themen:

- Durch welche Maßnahmen erreicht man gesunde Arbeitsplätze und einen integrierten Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz im Betrieb?
- Wie ist eine ökologische Produktionsweise und Unternehmensführung möglich?
- Welche konkreten Erfahrungen wurden bisher gemacht, welche Forderungen sind besonders an Politik und SPD zu richten?

Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Dr. Sigrid Skarpelis-Sperk
(MdB, SPD-Programmkommission)

Dr. Maximilian Gege
(Stellv. Vorsitzender des Bundesdeutschen Arbeitskreises für umweltfreundliches Management - B.A.U.M.)

Dr. Reinhard Pfriem
(Institut für ökologische Wirtschaftsforschung - IÖW)

Trends und Beispiele

Umweltbelastung Industrie am Beispiel Abfall

Nach groben Schätzungen stammen von den jährlich anfallenden ca. 220 Millionen Tonnen Abfall in der Bundesrepublik rund 40 % aus der Produktion. Die Daten über die besonders problematischen "Sonderabfälle" weichen stark voneinander ab. Die vom statistischen Bundesamt ermittelten "Sonderabfälle" beim verarbeitenden Gewerbe betragen 1985 2,7 Millionen Tonnen. Darunter fielen auf die chemische Industrie 60 %. Nach Sonderabfällen erfaßt machen insgesamt Säuren, Säuregemische und Beizen über 50 % aus. Faßt man die Zahlen für den besonders gefährlichen Sondermüll zusammen, ergeben sich insgesamt 4,8 Millionen Tonnen nachweispflichtige Sonderabfälle oder 7,1 Millionen Tonnen, die im Rahmen der Begleitscheinauswertung erfaßt werden. Insgesamt konnten bei den Abfällen aus dem produzierenden Gewerbe der Anteil der Verwertung bei weiterverarbeitenden Betrieben oder dem Altstoffhandel in den letzten Jahren gesteigert werden. Er lag (ohne Bodenaushub und Bauschutt) bei knapp 39 % 1984, wobei die höchsten Verwertungsquoten bei Metallabfällen mit 99 % zu verzeichnen waren.

Umweltbelastungen am Arbeitsplatz

Die Abteilung Arbeitsschutz beim DGB-Bundesvorstand wies 1989 darauf hin, daß die meisten der 100.000 gefährlichen Arbeitsstoffe bisher noch nicht auf ihre Gesundheitsverträglichkeit für den Menschen überprüft worden seien. Für weniger als 400 Stoffe gibt es Grenzwerte. In der Arbeitsumwelt kommen nahezu eine Million Stoffgemische vor. Nach Schätzungen des DGB sterben jährlich über 50.000 Arbeitnehmer allein an den Folgen der Einwirkung von Gefahrstoffen. An den Folgen einer arbeitsbedingten Krebserkrankung sterben nach Schätzungen des DGB weit über 30.000 Arbeitnehmer im Jahr. Es wird geschätzt, daß 80 % aller 17.000 Lungenkrebstodesfälle bei Männern im Zusammenhang mit krebserzeugenden Stoffen am Arbeitsplatz stehen. Die Zahl der Asbesttoten ist alarmierend angestiegen: 1976 haben die gewerblichen Berufsgenossenschaften 46 Todesfälle anerkannt, 1988 waren es schon 292.

B.A.U.M. - Umweltbewußte Unternehmen

Unter der Abkürzung B.A.U.M. - "Bundesdeutscher Arbeitskreis für umweltbewußtes Management e.V." - haben sich eine Reihe von Industrieunternehmen zusammengeschlossen. Sie sehen ihre Aufgabe darin, daß von der Firma Winter entwickelte "integrierte System umweltorientierter Unternehmensführung" durch Erfahrungsaustausch und Forschung weiter zu entwickeln, die praktische Einführung von Umweltschutzmaßnahmen bei den beteiligten Unternehmen zu fördern und für eine umfassende Verbreitung des gemeinsam erarbeiteten Grundlagen- und Anwendungswissens in der Wirtschaft Sorge zu tragen. Bestandteile des "Winter-Modells" für betriebliche Umweltaktivitäten sind u.a.:

In einer umweltorientierten Mitarbeiterschulung werden für die Belegschaft Umweltseminare, umweltbezogene Bildungsausflüge und Vorträge veranstaltet. Für die Koordinierung der umfassenden innerbetrieblichen Umweltaktivitäten ist ein Umweltbeauftragter verantwortlich, dessen Aufgaben weit über die jetzigen "Betriebsbeauftragten für Umweltschutz" hinausgehen. Der Umweltbeauftragte gehört der Direktoriumsebene an und arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen. Ein "interdisziplinärer Umweltausschuß" legt einen Umweltaktionsplan fest. Es wird auf eine umweltorientierte Produkt- und Verfahrensentwicklung geachtet und die Möglichkeiten des Recyclings werden ausgeschöpft. Die Entsorgung geschieht nach dem letzten Stand der Technik und unterschreitet teilweise deutlich die vorgegebenen Grenzwerte. Die Materialwirtschaft wurde durch ein wissenschaftliches Institut systematisch untersucht und Umstellungen für eine umweltorientierte Materialbeschaffung vorgenommen. Bei einem neu errichteten Industriebau arbeiteten ein Industriearchitekt und eine baubiologisch orientierte Architektin zusammen, um systematisch baubiologische Kriterien zu berücksichtigen.

Öko-Bilanzen

Ein weiterer Zusammenschluß umweltbewußter Unternehmen, der "Förderkreis Umwelt future e.V.", hat zusammen mit dem Institut für Ökologische Wirtschaftsforschung (I.Ö.W.) aus Berlin begonnen, betriebliche Umweltinformationssysteme in Form der "Öko-Bilanz" zu entwickeln. Die Öko-Bilanz soll als betriebliches Umweltinformationssystem alle ökologischen Erfordernisse und Probleme im Betrieb durchschaubar machen. Eine solche Bilanz besteht aus vier Elementen:

1. In der Input-Output-Bilanz wird der Betrieb in seinem Stoff- und Energiefluß mit der Umwelt betrachtet. Untersucht wird, welche Stoffe und Energien hineingesteckt werden und was außer den hergestellten Produkten an Abfällen, Abwässern, Abluft und Lärm noch entsteht.
2. Prozeßbilanzen gewähren einen ökologischen Einblick in betriebspezifische Abläufe.
3. Produktbilanzen bewerten die Versorgungssituation und den weiteren Lebensweg der Produkte unter Umweltaspekten. Diese aufwendige Produkt- und Prozeßbilanz untersucht genau Produkte und Herstellungsverfahren, prüft ihre Umweltverträglichkeit und wie sie möglicherweise durch ökologisch bessere Lösungen zu ersetzen sind.
4. Die Substanzbilanz erfaßt die Umweltkosten der Langzeitnutzung des Betriebs wie die Bebauung, die Flächennutzung aber auch die Altlasten (Sanierung).

Recycling in der Chemieindustrie

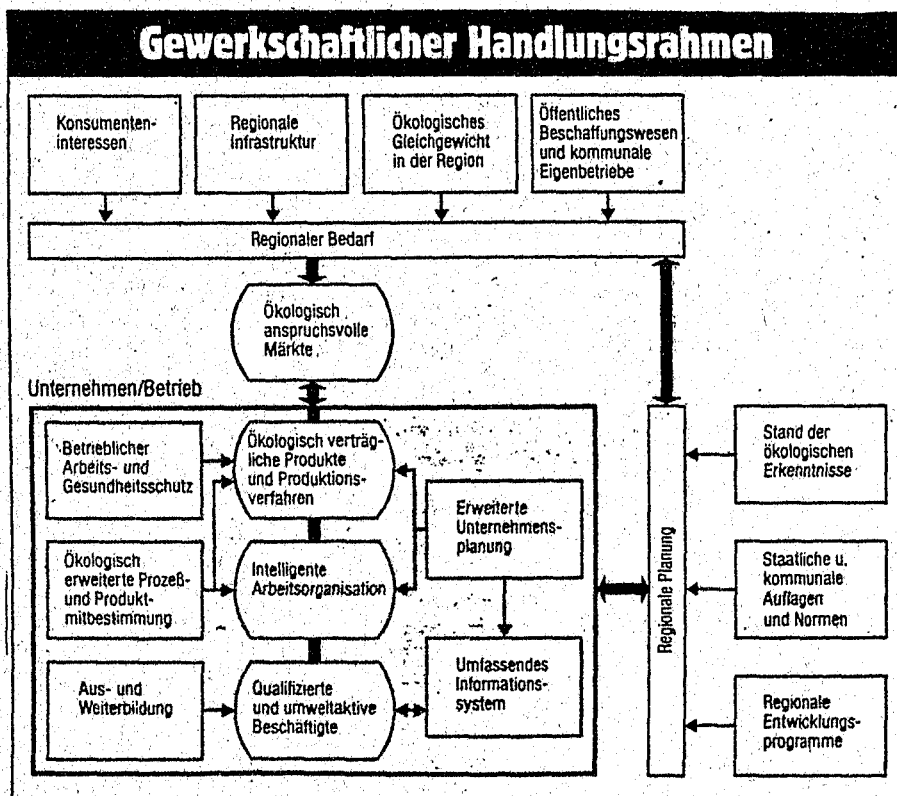
Gegen ein erhebliches Problem der Rhein- und Nordseeverschmutzung, die Belastung mit Dünnsäure, hat ein Chemieunternehmen in Duisburg konkrete Schritte unternommen. Eine Dünnsäure-Recycling-Anlage, die Ende 1989 in Betrieb gehen soll, macht das Verklappen von Dünnsäure überflüssig. Aus der als Abfallprodukt bei der Farbpigmentherstellung anfallenden Dünnsäure wird reine Schwefelsäure zurückgewonnen, die immer wieder in der Produktion eingesetzt werden kann. Der dabei überbleibende schwermetallhaltige "Abbrand" kann auf einer Kupferhütte zum größten Teil zu Roheisen verarbeitet werden.

IG-Metall: Positionspapier "Umweltschutz im Betrieb"

Im Mittelpunkt des IG-Metall-Programms "Umweltschutz im Betrieb" von 1988 steht die Forderung nach betrieblichen Umweltbeauftragten. Um ein koordiniertes Vorgehen im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes zu erreichen, sollen die einzelnen Betriebsbeauftragten - die durch verschiedene Gesetze in Bereichen wie den Gewässerschutz oder den Abfall bereits vorgeschrieben sind - als Umweltbeauftragte bestellt und zu einer eigenständigen Einrichtung mit ausreichender personeller Ausstattung zusammengefaßt werden.

Neben dieser eigenständigen Einrichtung der Umweltbeauftragten mit Entscheidungsbefugnissen soll in den Betrieben ein für Umweltpolitik zuständiges Mitglied der Geschäftsführung ernannt werden. Dem Betriebsrat soll zukünftig ein Mitstimmungsrecht bei der Berufung oder Abberufung von Umweltbeauftragten eingeräumt werden. Die Umweltbeauftragten sollen nur mit Zustimmung der zuständigen Behörde berufen oder abberufen werden können. Sie sollen die Betriebsangehörigen regelmäßig über die Umweltbelastungen im Betrieb aufklären. Die Überwachung der Einhaltung der Umweltvorschriften soll schriftlich in einem Kontrollbuch festgehalten und auf Verlangen der zuständigen Behörde vorgelegt werden.

Zur Koordination und Beteiligung aller betrieblichen Sachverständigen und der Belegschaft soll ein betrieblicher Umweltausschuß eingerichtet werden. Er setzt sich paritätisch aus betrieblichen Sachverständigen und Vertretern des Betriebsrates zusammen. Der Umweltbeauftragte informiert den Umweltausschuß laufend und arbeitet eng mit ihm zusammen. Er erstellt jährlich einen umfassenden schriftlichen Umweltbericht, der dem Umweltausschuß zur Beratung vorzulegen ist. Das zu erstellende Kontrollbuch und der jährliche Umweltbericht sollen zu einem "betrieblichen Umweltkataster" entwickelt werden. Über diese Forderungen hinaus sollen besonders die Aufgaben des Betriebsrates im Rahmen einer Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes für den Bereich des Umweltschutzes erweitert werden.



Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Der neue Tarifvertrag der Druckindustrie

Im neuen Manteltarifvertrag der Druckindustrie konnte die IG-Medien eine Pionierregelung zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durchsetzen. Der neue Paragraph 2 a "Gesundheitsschutz" des Manteltarifvertrages enthält folgende zentrale Punkte:

- Einzelnen oder gemeinsam haben Arbeitnehmer ein Beschwerderecht im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn nach ihrer individuellen Auffassung die Arbeit nicht menschengerecht gestaltet ist, die freie Entfaltung der Persönlichkeit behindert wird, oder wenn arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen. Die Beschwerde, die sich an Arbeitgeber und Betriebsrat richtet, löst unmittelbares Handeln seitens der betrieblichen Instanzen aus, ohne daß ein formaler Weg eingehalten werden muß. Zur einfachen Wahrnehmung dieses Rechts müssen vorgedruckte Beschwerdescheine ausliegen.
- Damit eng verknüpft ist das Recht der Arbeitnehmer, sich in Fragen der Unfall- und Gesundheitsgefährdung an ihnen geeignet erscheinende Fachleute und Institutionen zu wenden, nach dem sie sich erfolglos an den Arbeitgeber gewandt haben.
- Die Informationsrechte der Beschäftigten wurden an einem entscheidenden Punkt weiter entwickelt. Der Arbeitgeber muß dem Beschäftigten eine Liste mit den Gefahrstoffen, die zur Anwendung kommen, einschließlich der entsprechenden Sicherheitsdatenblätter aushändigen.
- Die vereinbarten Überprüfungsrechte des Betriebsrates, die sich auf eingesetzte oder geplante Geräte bzw. Maschinen und Arbeitsstoffe hinsichtlich der Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie auch gesundheitsgefährdende Belastungen beziehen, gehen über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus.
- Der Tarifvertrag verpflichtet die Unternehmen zu der Zielsetzung, daß von Arbeitsstoffen, Geräten bzw. Maschinen keine Gefahren für Leben und Gesundheit einschließlich der Arbeitskraft von Beschäftigten ausgehen dürfen.

Initiativen und Positionen der SPD

Im Beschluß zur Wirtschafts- und Finanzpolitik des Münsteraner Parteitages 1988 fordert die SPD ein "gezieltes staatliches Programm zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, das innerhalb von 10 Jahren mit jährlich 100 Millionen DM ausgestattet ist.

Im Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm nimmt die "ökologische Erneuerung" der Industriegesellschaft einen großen Stellenwert ein. Sie reicht von der Produktidee über den Produktionsprozeß bis zum Verbrauch und zur Wiedergewinnung verbrauchter Rohstoffe. Gefordert wird eine ökologische Bewertung der eingesetzten Stoffe, Verbindungen und Verfahren.

Im folgenden werden die einleitenden Grundforderungen einer umfangreichen Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion zum Arbeitsschutz dokumentiert.

Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/4923

05. 07. 89

Sachgebiet 805

Große Anfrage

der Abgeordneten Reimann, Adler, Andres, Bachmaier, Bernrath, Blunck, Böhme (Unna), Büchner (Speyer), Dr. von Bülow, Conradi, Dreßler, Egert, Fischer (Homburg), Ganseforth, Gansel, Haack (Extertal), Dr. Hartenstein, Hasenfratz, Dr. Hauff, Heyenn, Ibrügger, Jung (Düsseldorf), Kiehm, Kirschner, Klejdzinski, Lennartz, Dr. Martiny, Menzel, Meyer, Müller (Düsseldorf), Müller (Pleisweiler), Peter (Kassel), Purps, Rappe (Hildesheim), Reuter, Schäfer (Offenburg), Schanz, Dr. Scheer, Dr. Schöfberger, Schreiner, Schütz, Dr. Sperling, Stahl (Kempen), Steinhauer, Stiegler, Urbaniak, Vosen, Waltemathe, Weiermann, Weller, Dr. Wernitz, Weyel, von der Wiesche, Wittich, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD

Arbeitsschutz

Das Arbeitsschutzrecht der Bundesrepublik Deutschland ist durch seine Zersplitterung in eine Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften geprägt. Das gleiche gilt für die damit befaßten Institutionen. Trotz eines einstimmigen Beschlusses des

Deutschen Bundestages im Jahre 1981, der die Bundesregierung zur Vorlage eines neu gefaßten Arbeitsschutz-Gesetzes auffordert, ist bis heute kein grundsätzlicher Fortschritt erreicht. Eine Vereinheitlichung und Zusammenfassung des Arbeitsschutzrechts kam in der Endphase der sozial-liberalen Koalition nicht mehr über das Stadium eines Referentenentwurfs hinaus. Ein Referentenentwurf der gegenwärtigen Bundesregierung scheiterte bereits im Vorfeld an der Ablehnung durch die Arbeitgeber.

Die Wiederaufnahme gesetzgeberischer Aktivitäten für den Ausbau des Arbeitsschutzes und eine Verbesserung des Arbeitsschutzrechts sind dringend erforderlich:

- In der Arbeitsschutzgesetzgebung ist eine umfassende und präventionsbezogene Definition der „arbeitsbedingten Erkrankungen“ vorzunehmen.
- Ein Arbeitsschutz-Gesetz ist zu verabschieden, in dem anstelle der jetzigen unverbindlichen Regelungen zwingende und von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einklagbare Schutzmaßstäbe verankert werden. Dabei muß auch der öffentliche Dienst, einschließlich der Hochschulen und Fachhochschulen, in das Arbeitsschutzrecht einbezogen werden.
- Das Gefahrstoffrecht muß grundlegend reformiert werden. Für Stoffe, Arbeitsverfahren oder Techniken mit besonders hohem Gefährdungspotential sind im Sinne einer sozial verträglichen Umstrukturierung geeignete kurz-, mittel- und langfristige Strategien zum Ersatz bzw. Verbot der Herstellung und der Anwendung zu entwickeln. Sie müssen gesetzlich festgeschrieben werden. Parallel zu Ersatz- bzw. Verbotsstrategien müssen Forschung und Entwicklung verstärkt und alle technischen Anstrengungen unternommen werden, um Schutzmaßnahmen zur Beherrschung der möglichen Risiken nach dem jeweils fortschrittlichsten Stand von Wissenschaft und Technik in die betriebliche Praxis umzusetzen.
- Arbeitsbedingte Erkrankungen sind in die Präventiv- und Entschädigungspflicht der Berufsgenossenschaften einzubeziehen. Das derzeitige starre Beweislastverfahren bei der Anerkennung von Berufskrankheiten ist zugunsten der Arbeitnehmer zu ändern.

Der Arbeitsschutz muß intensiviert werden, um arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Erkenntnisse der Unternehmen über die gesundheitlichen Risiken von Arbeitsstoffen müssen gesammelt und aufbereitet werden (Belastungskataster). Künftig sind sie gegenüber Betriebsräten, staatlichen Aufsichtsbehörden und Berufsgenossenschaften offenzulegen. Die Programme zur Humanisierung der Arbeit sind besonders mit den Schwerpunkten gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung, Arbeitsmedizin sowie Dokumentation gesundheitlicher Risiken und Krankengeschichten weiterzuführen.

Ein großes Defizit besteht bei der Kontrolle des Arbeitsschutzes. Hier muß die staatliche Aufsicht verstärkt werden und den Berufsgenossenschaften müssen umfassende Kontrollrechte gegeben werden. Außerdem muß die innerbetriebliche Überwachung des Arbeitsschutzes verbessert werden und den Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften muß eine vom Unternehmen unabhängige Stellung eingeräumt werden. Insbesondere die arbeitsmedi-

zinische Versorgung von Klein- und Mittelbetrieben muß dringend verbessert werden. Dabei wäre ein Anschlußzwang an die arbeitsmedizinischen Dienste der Berufsgenossenschaften anzustreben.

Die Humanisierung der Arbeit muß gestaltender und tragender Bestandteil neuer technischer Entwicklungen werden. Sie darf nicht bloß nachträgliche Korrektur im Einzelfall sein, sondern muß eine vorbeugende Arbeitsschutzpolitik mit einer humanen Arbeitsgestaltung verbinden.

Die neue technisch-wissenschaftliche und soziale Entwicklung macht es möglich und erforderlich, neue Formen der arbeitnehmerfreundlichen Technikgestaltung und der Humanisierung der Arbeit zu entwickeln. Die „klassische“ Arbeitsschutzpolitik bleibt aber weiterhin ein bedeutendes Aufgabenfeld. Die neuen Techniken lösen die Arbeitsschutzprobleme keineswegs von selbst. Sie schaffen durch neue Anforderung und neuartige Arbeitsstoffe und -verfahren ihrerseits neue Risiken:

Die Forschung zum Arbeitsschutz und zur Humanisierung der Arbeit ist daher auszubauen und weiterhin staatlich zu fördern.

Forum 4

„Beruf und Familie - Arbeit und Freizeit“

Leitfragen und Themen:

- Welche Formen der Arbeitszeitverkürzung ermöglichen neben der Umverteilung der Arbeit eine freiere flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Interesse der Arbeitnehmer/innen?
- Welche Arbeitszeitregelungen - die auch schon in der Praxis erprobt wurden - ermöglichen die Verbindung von Arbeit und Freizeit, von Beruf und Familie?
- Welche konkreten Erfahrungen wurden bisher gemacht, welche Forderungen sind besonders an Politik und SPD zu richten?

Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Renate Schmidt

(MdB, stellv. Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion)

Nicolas Held

(Betriebsratsvorsitzender BMW Regensburg)

Rudolf Eis

(Betriebsratsvorsitzender BHW Hameln)

Trends und Beispiele

Berufstätige Frauen und Mütter

In der Bundesrepublik steigt die Berufsorientierung von Frauen, auch wenn sie verheiratet und Mütter sind, kontinuierlich an. 4,2 Millionen der rund 10,3 Millionen erwerbstätigen Frauen (einschließlich der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen) haben Kinder. Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen liegt bei fast 40 %. Dennoch liegt die Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Bundesrepublik unterhalb der Frauenerwerbsquote der Nachbarländer Schweden und Frankreich. Obwohl die Anzahl erwerbstätiger Frauen sich in den letzten 10 Jahren um rund eine Million erhöht hat, ist das von Frauen geleistete Arbeitsvolumen relativ gleich geblieben: Das für Frauen zur Verfügung stehende Arbeitsvolumen wurde durch Ausbau von befristeten und geteilten Arbeitsverhältnissen lediglich auf mehr Arbeitskräfte verteilt. Dafür bieten sich aus der Not heraus die erwerbstätigen Mütter an, die Mangels familienergänzender Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen große Probleme haben, Kinder, Familien- und Alltagsaufgaben mit einem Normalarbeitsplatz zu vereinbaren. Neuere arbeitsmedizinische Untersuchungen haben ergeben, daß teilzeitbeschäftigte Frauen größere gesundheitliche Probleme haben als ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen. In den vergangenen fünf Jahren sind überproportional mehr Frauen als Männer erwerbstätig geworden. Am Beschäftigungszuwachs seit 1983 sind Frauen zu über 60 % beteiligt. Von 1980 bis Ende 1985 sind knapp zwei Millionen Frauen nach einer Unterbrechung wieder in den Beruf zurückgekehrt.

Arbeit und Freizeit

Für über 15 Millionen abhängig Beschäftigte, das sind 83 % der insgesamt von Tarifverträgen der DGB-Gewerkschaften erfaßten Beschäftigten, wurde inzwischen die Arbeitszeit auf unter 40 Stunden pro Woche verkürzt. Die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit ist inzwischen auf 38,4 Stunden abgesunken. Nach einer repräsentativen Untersuchung des nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium aus dem Jahre 1988 beträgt der "tatsächliche Arbeitstag" der berufstätigen Bundesbürger einschließlich der Hausarbeit durchschnittlich jedoch 12,2 Stunden. Davon entfallen rund 9,4 Stunden auf Beruf und Arbeitsweg, die restlichen 2,8 Stunden auf Arbeit im Haushalt. Besonders belastet sind berufstätige Frauen, wobei fast jede vierte Arbeitnehmerin neben ihrem Beruf noch fünf Stunden und mehr pro Tag im Haushalt arbeitet.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zur Wochenendarbeit

Nach einer 1989 vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium veröffentlichten Repräsentativumfrage lehnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Wochenendarbeit deutlich ab. Von denjenigen, die samstags arbeiten, wollen 43 % gar nicht und 25 % gern seltener samstags arbeiten. Bei den bislang nicht von Samstagarbeit Betroffenen liegt die Ablehnung bei 89 %, selbst wenn sie dafür einen anderen Tag in der Woche frei bekämen. Als hauptsächliche Gründe werden genannt, daß man lieber den freien Samstag gemeinsam mit Familie, Freunden und Bekannten verbringen will.

Die Ablehnung der Sonntagsarbeit ist sogar noch etwas stärker. 50 % derjenigen, die bereits sonntags arbeiten, möchte überhaupt nicht mehr sonntags arbeiten, 21 % würden dies gern seltener tun. Bei denjenigen, die nicht sonntags arbeiten, sprechen sich 95 % der Befragten gegen Arbeit am Sonntag aus, auch wenn sie dafür einen anderen Tag in der Woche frei bekämen.

Ferner wurde ermittelt, daß 97 % derjenigen, die regelmäßig sonntags arbeiten, auch Samstagarbeit verrichten. Sonntagsarbeit ist damit für die Betroffenen in den allermeisten Fällen mit einer Auflösung des gesamten freien Wochenendes verbunden.

Betriebsvereinbarung "Familie und Beruf" bei Daimler-Benz

Eine 1989 getroffene Betriebsvereinbarung "Familie und Beruf" ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Daimler-Benz im Anschluß an den Erziehungsurlaub eine mehrjährige "Familienpause" einzulegen, ohne ihren Arbeitsplatz im Unternehmen aufgeben zu müssen. Die "Familienpause" kann bis zu sieben Jahren bei einem Kind dauern und bis maximal 10 Jahre verlängert werden, wenn in dieser Zeit mehrere Kinder geboren werden. Dabei wird ein Arbeitsplatz zugesagt, der mit der Tätigkeit vor dem Ausscheiden vergleichbar ist. Mutter und Vater, die beide im Unternehmen beschäftigt sind, können sich in der Familienpause einmal abwechseln. Für die Rückkehr ins Berufsleben sollen rechtzeitig Qualifizierungsmaßnahmen geplant werden. Nach der Familienpause soll Wünschen nach Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten entsprochen werden.

Weiterbildung in der "Familienphase"

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG hat bei COOP einen Tarifvertrag abgeschlossen, der die Weiterbildung in der "Familienphase" verankert. Damit sollen Frauen während dieser "Familienphase", in der sie wegen ihrer Kinder zu Hause bleiben, berufliche Weiterbildung und danach der Wiedereinstieg in den Beruf garantiert werden. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von sechs Jahren und sieht vor, daß sich Mitarbeiter und

Mitarbeiterinnen, die aus familiären Gründen bis zu sechs Jahren pausieren, künftig in dieser Zeit auf Kosten des Arbeitgebers weiterbilden können. Sie sollen Gelegenheit erhalten, im Betrieb kurzzeitig andere Arbeitnehmer zu vertreten und nach ihrer Rückkehr besonders gefördert werden.

Das "Regensburger BMW-Modell"

Bei diesem in der Öffentlichkeit stark diskutierten Modell werden im Wechsel zwei Arbeitsplätze von drei Beschäftigten besetzt. Jeder arbeitet in der Woche vier Tage a neun Stunden, wobei noch die unbezahlte Mittagspause von 30 Minuten als effektive Anwesenheit hinzugerechnet werden muß. Um die Ausdehnung der Betriebsdauer von den herkömmlichen 40 auf 54 Stunden im Ein-Schicht-Betrieb und damit eine Kapazitätsausweitung von 35 % zu erreichen, werden regelmäßig auch am Samstag Autos hergestellt. Der Schichtplan eines Arbeiters gestaltet sich wie folgt: In der ersten Woche ist er am Montag, Dienstag, Freitag und Samstag eingeteilt. In der zweiten Woche von Montag bis einschließlich Donnerstag, in der dritten von Mittwoch bis inclusive samstags. Dann wiederholt sich dieser Rhythmus, wobei für die anderen Arbeiter zeitversetzt das gleiche Schema gilt. Dies bedeutet, daß jeder Arbeitnehmer an zwei von drei Samstagen regelmäßig arbeitet, innerhalb eines Zyklus aber jedesmal einen Freizeit-Block von fünf Tagen entsteht. Der Sonntag blieb ausgeklammert. Das BMW-Modell gilt als klassisches Beispiel der Entkoppelung von Arbeitszeit (36 Wochenstunden) und Betriebszeit (54 Wochenstunden).

Das "BHW-Modell"

In einem neuen Tarifvertrag der Bausparkasse BHW (DGB-Beteiligung 50 %) mit der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen wurde ab dem 1. Juni 1989 die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden eingeführt. Dabei wird ein neues Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodell praktiziert: Zukünftig teilen sich vier Beschäftigte jeweils drei Arbeitsplätze und jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin arbeitet in diesem Modell in einem wöchentlichen Rhythmus von Kurz- und Langarbeitszeiten. Zwei Arbeitnehmer arbeiten jeweils neun Stunden täglich. Die zwei Anderen arbeiten jeweils nur fünf Stunden, der eine vormittags, der andere nachmittags. Diese Beiden teilen sich einen Arbeitsplatz, an dem sie sich mittags ablösen. Nach Ablauf einer Arbeitswoche kommt es jeweils donnerstags zum Wechsel. Wer vorher neun Stunden gearbeitet hat, arbeitet nun fünf Stunden und umgekehrt. Im Durchschnitt der beiden Wochen arbeiten alle Beschäftigten 35 Stunden. Innerhalb von vier Wochen hat jeder Beschäftigte zwei Langzeitwochen und zwei Kurzzeitwochen, wobei

in den Kurzzeitwochen jeweils eine Vormittags- und eine Nachmittagsschicht anfällt. Die Arbeitszeit beginnt in den Langzeitwochen grundsätzlich frühestens um 7.00 Uhr und endet spätestens um 18.00 Uhr. Samstag und Sonntag wird nicht gearbeitet. Der aus der Arbeitszeitverkürzung resultierende erhöhte Personalbedarf wird durch die Übernahme aller geeigneten Auszubildenden abgedeckt. Von seiten der Bausparkasse wird der verbesserte Kundenservice betont, da die Mitarbeiter der Hamelner Hauptverwaltung den Bausparern von 7.00 bis 18.00 Uhr zur Verfügung stehen.

Initiativen und Positionen der SPD

In ihrem Beschluß zur Wirtschaft- und Finanzpolitik des Parteitag in Münster 1988 tritt die SPD für "mehr Wahlmöglichkeiten und hierdurch eine individuellere Gestaltung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer bei entsprechender sozialer arbeitsrechtlicher Absicherung" ein. Neben der Arbeitszeitverkürzung soll eine freiere Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer Erwerbsarbeit und Familienleben besser miteinander verbinden.

Im ebenfalls auf dem Münsteraner Parteitag beschlossenen sozialpolitischen Programm der SPD wird in einem eigenen Unterkapitel ausführlich auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingegangen. Vorschläge sind u.a. mehr Kindertagesstätten, Ausbau des Elternurlaubs, der Ausbau des Freistellungsanspruchs der Eltern bei Krankheit der Kinder oder die stärkere Förderung der Rückkehr in den Beruf.

Der Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm der SPD fordert zur partnerschaftlichen Teilung der Hausarbeit die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, wobei der sechsstündige Arbeitstag in der 30-Stunden-Woche als Regel angestrebt wird.

Im folgenden werden die entsprechenden Aussagen des im Juli 1989 veröffentlichten Zwischenberichtes der Arbeitsgruppe "Fortschritt '90" zur freieren Gestaltung der Arbeitszeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dokumentiert.

Arbeitsbericht Fortschritt '90:

Ein wichtiger Bereich der **Arbeitsmarktpolitik** ist die **freiere Gestaltung der Arbeitszeit und die Arbeitszeitverkürzung**. Klar ist, daß eine sozialdemokratische Bundesregierung grundsätzlich die arbeitsmarktpolitische Chance der Arbeitszeitverkürzung fördern wird und sich bemühen wird, zusätzliche Wahlmöglichkeiten zwischen Arbeit, Freizeit und Bildung zu eröffnen, wobei die Absicherung von Teilzeitbeschäftigung Voraussetzung bleibt.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen

Familien haben heute zwei herausragende Schwierigkeiten:

1. Die materiellen Belastungen vor allem für die jüngeren Familien sind zu hoch und im Vergleich zu kinderlosen Ehepaaren ungerecht.
2. Die Möglichkeiten, Kinder und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden, sind in der Bundesrepublik im Vergleich zu anderen europäischen Staaten besonders schlecht.

Die Arbeitsgruppe hat sich daher mit diesem Schwerpunktthema — gestützt auf Vorarbeiten vor allem von Renate Schmidt — sehr eingehend befaßt und sich im Ergebnis auf folgende Vorhaben verständigt:

- Einheitliches Kindergeld von DM 200,— für jedes Kind; für Familien ab vier Kindern gibt es eine Zulage von DM 200,— monatlich. Damit ersetzen wir das unübersichtliche System aus einkommensabhängigem Kindergeld, unsozial wirkenden Kinderfreibeträgen und nicht kalkulierbarem Zusatzkindergeld.

Die Finanzierung erfolgt insbesondere durch die Umgestaltung des Ehegattensplittings und durch Streichung der Kinderfreibeträge.

Das Kindergeld wird vom Finanzamt ausbezahlt bzw. verrechnet. Ein entsprechender Ausgleich für die Länder wird geschaffen.

- Wiedereinführung des Schüler-BAföG und Umstellung des Studenten-BAföG auf Zuschuß und Teil-darlehen unter Berücksichtigung des deutlich erhöhten Kindergeldes.
- Gesetzliche Einführung einer dreijährigen Arbeitsplatzgarantie zur Betreuung von Kindern.
- Langfristig Ausweitung des bezahlten Elternurlaubs mit dem Ziel, für beide Elternteile die Inanspruchnahme attraktiv zu machen.

- Anhebung des Freistellungsanspruchs zur Betreuung erkrankter Kinder.
- Verbesserte Elternurlaubsleistungen für Alleinerziehende.

Darüber hinaus wird noch das Thema

- Qualifizierung für Frauen und Männer, die nach der Phase der überwiegenden Kinderbetreuung wieder in den Beruf zurückkehren wollen, im Arbeitsbereich „Arbeit und Wohlstand für alle“;
- Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für Drei- bis Sechsjährige im Rahmen des Jugendhilferechts beim „Finanzkataster“;
- Eigenständige Alterssicherung der Frauen im Bereich „Umbau des Sozialstaates“ behandelt.