

# Sozialdemokratischer Pressedienst

Chefredakteur:  
Helmut G. Schmidt  
Heussallee 2-10, 5300 Bonn 12

Postfach: 120 408  
Telefon: (0 22 21) 21 90 38/39  
Telex: 08 86 846-48 ppbn d

## Inhalt

Peter Conradi MdB fordert die CDU auf, mit ihrer Forderung, die Nebentätigkeit von Beamten zu unterbinden, im eigenen Bereich ernst zu machen.

Seite 1

Bertold Kamm MdL zeigt auf, wie FJ Strauß Chefärzten die Pfründe sichert.

Seite 2/3

Reinhard Strehlke, Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium, stellt die neue Aufklärungsaktion zum Arbeitsförderungsgesetz vor.

Seite 4

Egon Lutz MdB setzt sich für ein integriertes sozialpolitisches Gesamtkonzept zugunsten älterer Arbeitnehmer ein.

Seite 5/6

Herausgeber und Verleger:

Sozialdemokratischer  
Pressedienst GmbH  
Godesberger Allee 106-112  
5300 Bonn 2  
Telefon: (0 22 21) 37 66 11

34. Jahrgang / 152

10. August 1979

Ein Windei in der Sauren-Gurken-Zeit

Die Nebentätigkeit von Beamten und die CDU

Von Peter Conradi MdB

Stellvertretendes Mitglied im Innenausschuß des Deutschen Bundestages

Es ist gewiß löblich, wenn die CDU/CSU-Mittelständler etwas gegen die Nebentätigkeit von Beamten unternehmen; allerdings liegt der Verdacht nahe, daß Herr Zeitel und seine Getreuen mit dieser Attacke nur Pressezeilen in der Saure-Gurken-Zeit schinden wollen und das so ernst gar nicht meinen. Die Nebentätigkeit von Beamten bedarf nämlich grundsätzlich der Genehmigung des Dienstherrn. Und Dienstherrn sind vor allem Landesregierung und Landräte, Oberbürgermeister und Bürgermeister, nicht der Bund, der nur einige Dutzend Baubeamte hat.

Wenn der baden-württembergische Mittelstands-Professor Zeitel die Nebentätigkeit von Baubeamten anprangert, dann sollte er seine Beispiele dazu nicht aus dem Schleswig-Holstein holen, sondern aus Baden-Württemberg, wo sein Parteifreund Späth so tut, als ob er regiert. Mit der Bundesebene hat das Ganze nichts zu tun. Ich möchte wetten: Zeitel bringt seinen Vorschlag auf Änderung des Bundesbeamtengesetzes oder des Beamtenrechtsrahmengesetzes nicht einmal durch die eigene CDU/CSU-Bundestagsfraktion - dafür werden die Lobbyisten des Beamtenbundes in dieser "Fraktion" schon sorgen!

Wenn es Zeitel und seinen Leuten ernst ist, dann sollen sie im CDU-regierten Baden-Württemberg die Zahlen über Nebentätigkeiten von Beamten auf den Tisch legen und sagen, welche Nebentätigkeit sie für zulässig oder unzulässig halten. Und dann sollen sie ihre Landesregierung, Oberbürgermeister und Bürgermeister auffordern, bei der Genehmigung entsprechend zu verfahren. Aber dazu wird es nicht kommen, denn das Ganze ist ein Windei in der Saure-Gurken-Zeit.

(-/10.8.1979/v0-he/ca)

### Die "Freiheit" des Gesundheitswesens

---

Strauß will keine bundeseinheitliche Regelung bei der Abführung von Gebühren der Chefärzte

Von Bertold Kamm MdL

Vizepräsident des bayerischen Landtages

Zahlreiche Chefärzte staatlicher und auch kommunaler Krankenhäuser können nicht nur in Bayern Millionenbeträge als Nebeneinnahmen verzeichnen. Diese zusätzlichen Einnahmen der Chefärzte, die sich zum Teil in einem ungerechtfertigten Maße erhöht haben, müßten durch eine entsprechend erhöhte Abgabepflicht in die Maßnahmen zur Kostendämpfung eingebunden werden. Im Zusammenhang mit dem parlamentarischen Untersuchungsausschuß "Nebentätigkeiten" schlug ich deshalb bereits 1975 dem damaligen bayerischen Ministerpräsidenten Goppel vor, sich für eine bundeseinheitliche Regelung bei der Abführung von Gebühren dieser Chefärzte einzusetzen.

Goppel hielt damals diese Anregung für interessant. Er teilte am 6. August 1975 mit: "Die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen und ihre Beherrschung sind vielschichtiger Probleme, die nicht oder nur unvollkommen durch Teilentscheidungen gelöst werden können. Ich habe daher die zuständigen Staatsministerien gebeten, Ihre Vorschläge in die Planung der Staatsregierung für eine Beschränkung der Kostenentwicklung im Gesundheitswesen einzubeziehen."

Goppel signalisierte also seinerzeit Bereitschaft, nicht so hingegen Strauß. Im Frühjahr 1979 wandte ich mich an den neuen Ministerpräsidenten, um mich nach dem Stand der Dinge zu erkundigen, und erhielt als Antwort ein deutliches "Nein". Strauß stellte grundsätzlich dar, daß er in dieser Frage keine weiteren Schritte mehr unternehme. Hierbei würde die "Freiheit" des Gesundheitswesens tangiert.

Strauß weigert sich also, einen aktiven Beitrag zur Kostendämpfung im Gesundheitswesen zu leisten, wobei er auf fadenscheinige, chefarzt-freundliche Ausflüchte verfällt. Dabei ist der Zusammenhang der Kostenexpansion im Gesundheitswesen mit den stark ansteigenden Nebeneinnahmen der Chefärzte nicht von der Hand zu weisen.

Noch ein weiterer Pluspunkt für den Vorschlag der bundeseinheitlichen Regelung ist auszuführen: Nach dem gegenwärtigen Stand verweisen staatliche und städtische Kliniken immer wieder darauf, daß bei zu hohen Abzugsvereinbarungen eine Abwerbung des Klinikchefs mög-



lich wäre. Nur eine bundeseinheitliche Regelung kann verhindern, daß die Chefärzte von einem Bundesland, ähnlich wie die staatlichen Opernintendanten, in das andere springen und möglichst hohe Dotierungen zu erreichen versuchen. Diese Entwicklung kann und muß nun endlich gestoppt oder zumindest gebremst werden. Die derzeit hohe Fluktuation der Chefärzte wirkt sich schädlich auf jeden Krankenhausbetrieb aus.

Strauß hat an den grundsätzlichen Erfordernissen einfach vorbeigeredet. Während sein Vorgänger Coppel das vor allem landespolitische Problem klar erkannte und auch entsprechende Schritte in den bayerischen Ministerien eingeleitet hat, zeigt die Weigerung von Strauß eindeutig dessen landespolitischen Unverstand: Der Ministerpräsident zieht das Wohl der chefärztlichen Geldbeutel den wirklichen Anliegen von Patient und Krankenhaus vor.

In Verbindung mit dieser bundeseinheitlichen Regelung ist gleichzeitig eine Obergrenze für die chefärztlichen Nebeneinnahmen festzusetzen. Manche dieser Ärzte können jährlich Millionenbeträge einschieben, was in keinem Verhältnis mehr zu ihrer tatsächlichen Leistung steht. Alle Mittel, die diese Obergrenze überschreiten, sollten wieder an den Krankenhausträger zurückfließen. Eine solche Regelung wäre ein wesentlicher Beitrag zur erstrebenswerten Kostendämpfung im Gesundheitswesen, was aber Strauß offenbar unbedingt verhindern will.

Nicht klar ist, wie Strauß mit seiner Erwiderung aus der Staatskanzlei zu argumentieren versucht, er sehe nicht in verstärktem Dirigismus, sondern in einem ausreichenden Angebot an Ärzten und dem Wettbewerb der Krankenhäuser ein geeignetes Mittel zur Kostendämpfung in einem freiheitlichen Gesundheitswesen. Wie soll denn dieser Wettbewerb der Krankenhäuser aussehen? Sollen sich die Krankenhäuser bemühen, den "billigsten" Chefarzt anzuwerben, um so Kosten einzusparen? Oder sollen sie versuchen, den "teuersten" zu bekommen, weil dieser ja eventuell auch der beste sein könnte? Den besten Chefarzt könnten die Krankenhäuser auch - und unter wesentlich günstigeren Voraussetzungen - bei einer bundeseinheitlichen Regelung anwerben. Ein solcher Wettbewerb kann also allenfalls den Chefärzten und ihren Geldbeuteln dienen, nicht aber den Patienten und den Krankenhäusern.

Aufgabe einer funktionierenden Gesundheitspolitik muß es sein, für die Kranken die bestmögliche Versorgung zu erreichen. Diese würde aber durch eine bundeseinheitliche Regelung in dieser Frage auf keinen Fall gefährdet. (-/10.8.1979/ks/ca)

+ + +



Schlauke zeigt Chancen und Hilfen  
-----

## Das Arbeitsförderungsgesetz steckt voller Möglichkeiten

Von Dr. Reinhard Strehlke

Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium

"Das Arbeitsförderungsgesetz steckt voller Möglichkeiten. Nutzen Sie sie". Diesen Rat wird ein kleiner Kerl namens Schlauke in den nächsten Wochen und Monaten all denen geben, die entweder von Arbeitslosigkeit betroffen oder davon bedroht sind. Schlauke ist die Symbolfigur einer Informationskampagne des Bundesarbeitsministeriums, die auf die Möglichkeiten hinweisen soll, die im Arbeitsförderungsgesetz stecken. Wir haben mit dieser Kampagne sicherlich einen etwas ungewöhnlichen - oder besser - neuen Weg beschritten, Gesetze der Bundesregierung der Bevölkerung nahezubringen. Aber gerade das Arbeitsförderungsgesetz ist nicht nur für diejenigen gemacht, die das Bundesgesetzblatt beziehen und Behördendeutsch verstehen. Die sind mit Sicherheit in den seltensten Fällen von Arbeitslosigkeit bedroht. Wir wollen den Arbeitslosen oder denjenigen Arbeitnehmer, der sich fortbilden will, ansprechen. Deshalb haben wir mit Schlauke eine populäre, das heißt eingängige und leicht verständliche Informationsserie über die Chancen und Hilfen gestartet, die das Arbeitsförderungsgesetz in seiner neuen, durch die Fünfte Novelle verbesserten Form, Arbeitslosen bietet und darüber hinaus solchen Arbeitnehmer, die von Arbeitslosigkeit bedroht werden können.

In Tageszeitungen, in Rundfunk-, TV- und Kinospots soll Schlauke den Betroffenen Impulse geben, die Initiative für das eigene berufliche Fortkommen selbst zu ergreifen und die dabei gebotene Hilfe zu nutzen.

Mit der 5. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes bieten wir den Arbeitslosen und den von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern nämlich nun noch weiter verbesserte Hilfen. Der Schwerpunkt liegt dabei vor allem für die Problemgruppen des Arbeitsmarktes auf der Verbesserung und Intensivierung der beruflichen Bildung und auf einer Intensivierung der Arbeitsberatung und -vermittlung. Die von uns gestartete Informationskampagne soll den Arbeitssuchenden auf verständliche Weise darüber aufklären, welche Möglichkeiten er beispielsweise hat, sich beruflich zu qualifizieren, um wieder Arbeit zu finden. Sie wendet sich also zunächst an die Betroffenen selbst. Da die Fördermaßnahmen des AFG aber auch für die Betriebe lukrativ sind, kann ich mir sehr gut vorstellen, daß auch diejenigen in den Betrieben aufmerksam werden die Personalentscheidungen zu treffen haben.

Wir wünschen uns, daß durch unsere Aktion und durch den Schlauke-Slogan "Das AFG steckt voller Möglichkeiten. Nutzen Sie sie", möglichst viele der Betroffenen motiviert werden, zum Arbeitsamt zu gehen, um konkret anzufragen: "Dann sagt uns mal, welche Möglichkeiten wir in unserem konkreten Fall haben". Ich bin sicher, vielen Bürgern und ihren Familien kann in einem ihrer wichtigsten Lebensbereiche - der Erlangung oder Erhaltung eines sicheren Arbeitsplatzes - geholfen werden.

(-/10.8.1979/ks/ca)

+ + +



## Den älteren Arbeitnehmern verpflichtet

## Zur Notwendigkeit eines integrierten sozialpolitischen Gesamtkonzepts

Von Egon Lutz MdB

Mitglied des Bundesvorstandes der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD

Die Arbeitslosenzahlen vom Juli zeigen erneut, daß in den höheren Altersgruppen ein erheblicher Rückgang der Erwerbsbeteiligung stattfindet. Die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit weist für Juli eine Zahl von 60.490 Arbeitslosen über 59 Jahre aus. Das sind 10.450 mehr als im Vorjahr. In Nordrhein-Westfalen sind ältere Arbeitnehmer überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Nach einer Strukturanalyse des Landesarbeitsamtes Düsseldorf war Ende Mai 1979 bereits jeder vierte Arbeitslose (24,4 Prozent) in Nordrhein-Westfalen 50 Jahre und älter. Vor zwei Jahren betrug der entsprechende Anteil noch 19,3 Prozent, vor einem Jahr 20,8 Prozent. Diese Entwicklung zeigt, daß der Konjunkturaufschwung zwar zu einem Rückgang der Gesamtarbeitslosigkeit führt, der Anteil der "Problemgruppen" aber weiter ansteigt.

Auf der anderen Seite weisen alle Untersuchungen aus, daß es ältere Arbeitslose sehr viel schwerer haben, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, als jüngere Arbeitnehmer. Oftmals müssen sie, sofern sie vermittelt werden können, berufliche, finanzielle und soziale Nachteile in Kauf nehmen. Mit der am 1. August 1979 in Kraft getretenen 5. Novelle zum Arbeitsförderungsgesetz wurden die finanziellen Hilfen, um schwervermittelbare Arbeitslose und ältere Arbeitnehmer wieder in den Arbeitsprozeß einzugleichen, verstärkt. Daneben stellt die finanzielle Förderung (bis zu 100 Prozent der Lohnkosten) von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wegen betrieblicher Umstellung im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen eine wichtige präventive Maßnahme dar, um ältere Arbeitnehmer nicht in Arbeitslosigkeit abgleiten zu lassen.

Aus beschäftigungspolitischen und humanitären Gründen kann aber auf weitere Maßnahmen, wie gezielte strukturelle Arbeitszeitverkürzungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen, insbesondere für Schichtarbeiter, Arbeitnehmer mit besonders schweren Arbeitsbedingungen und ältere Arbeitnehmer nicht verzichtet werden. Für sie muß nach Ansicht der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AFA) der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand geglättet werden. Als richtungswesend sieht die AFA die Tarifvereinbarungen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie an, den älteren Arbeitnehmern auf Wunsch einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Ferner fordert die AFA, wenn dies finanziell möglich ist, eine Herabsetzung der gesetzlichen Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr. Diese Maßnahmen dürfen aber nicht dazu führen, daß ältere Arbeitnehmer gegen ihren Willen aus dem Berufsleben ausscheiden müssen.

Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit wird es 1980 rund 860.000 Arbeitnehmer im Alter von 45 bis 65 Jahren mehr geben als 1968. Das bedeutet, daß die Maßnahmen zum Schutze der älteren Arbeitnehmer erheblich verstärkt werden müssen. Dazu bedarf es eines integrierten sozialpolitischen Gesamtkonzepts mit entsprechenden Lösungsvorschlägen. Untersuchungen über die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer zeigen ganz deutlich, daß der Ansatz zur Lösung der Probleme im Einstellungsverhalten der Arbeitgeber, in der betrieblichen Personalpolitik und Arbeitsorganisation liegt.

Nach weit verbreiteter Meinung weisen ältere Menschen eine geringe physische und psychische und intellektuelle Belastbarkeit auf, als jüngere Menschen. Oft wird die "Brauchbarkeit" des älteren Arbeitnehmers für den Betrieb und das Unternehmen nur von dem Aspekt der Veränderung der physischen Leistungsfähigkeit gesehen. Zu geringe Beachtung erfahren dagegen andere Qualitäten, zum Beispiel Zuverlässigkeit, Sorgfältigkeit, ge-



ringe Unfallhäufigkeit und berufliche Erfahrung. Nur so ist es zu erklären, daß, wie die Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit zeigen, ein erheblicher Prozentsatz der gemeldeten offenen Stellen noch immer mit Höchstaltersbegrenzungen versehen ist.

Jüngere Untersuchungen haben ergeben, daß es eine generelle Altersgrenze, bei der Leistungsschwierigkeiten auftreten, nicht gibt und sich die Leistungskraft mit zunehmendem Lebensalter allgemein nicht verringert, sondern vielmehr ein Wandel in der Qualität der Fähigkeiten stattfindet. So kann der ältere Arbeitnehmer eventuell altersbedingte Leistungsmininderungen durch seine größeren Arbeits- und Berufserfahrungen weitgehend ausgleichen.

Solange die Festsetzung der betrieblichen Leistungsnormen, wie Akkord, Band- und Schichtarbeit an den maximalen Leistungen jüngerer Arbeitnehmer orientiert wird und die Leistungsveränderungen bei den älteren Arbeitnehmern dabei nicht berücksichtigt werden, werden die älteren Arbeitnehmer auch künftig wegen "Leistungsmininderung" aus dem Berufsleben verdrängt werden.

Im Vordergrund einer sozialen Arbeitsorganisation und Personalpolitik in den Betrieben müßte eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen stehen, die das gesamte Arbeitsleben eines Arbeitnehmers berücksichtigt. Wesentliche Ansatzpunkte dafür bietet das neue Betriebsverfassungsgesetz, das ausdrücklich die Verpflichtung zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer erwähnt. Die Voraussetzungen für eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen wären unter anderen:

- Feststellung von Arbeitsplätzen, die sich besonders für ältere Arbeitnehmer eignen,
- Festsetzung der Leistungsanforderungen nach leistungsmäßigen und persönlichen Merkmalen unter Berücksichtigung physischer und psychischer Bedingungen,
- Anpassung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation an die Leistungsveränderungen mit zunehmendem Lebensalter, insbesondere bei Nacharbeit, Schichtarbeit, Fließband- und Akkordarbeit.

Weitere Maßnahmen wären eine systematische Planung unvermeidlicher Umsetzungen älterer Arbeitnehmer auf der Grundlage von Anforderungs- und Eignungsprofilen, die Gewährleistung eines ausreichenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Verbesserung und Ausweitung der betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten, vor allem durch Anpassung der Lehrmethoden sowie der Organisation der Lernprozesse an die besonderen Lernfähigkeiten älterer Arbeitnehmer und die Ausweitung des quantitativen und qualitativen Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen.

Die betrieblichen Maßnahmen müssen durch tarifliche Regelungen und gesetzliche Maßnahmen ergänzt werden. Beispiele dafür, welche Beiträge die Gewerkschaften zur Verbesserung der Beschäftigungssituation und der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer leisten, sind unter anderem der Manteltarifvertrag in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden, mit dem wesentliche Schritte zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an menschliche Erfordernisse getan wurden, sowie die im Bereich der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten abgeschlossenen Tarifverträge über die stufenweise Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer.

Durch eine weitere Herabsetzung der Altersgrenze, die Berücksichtigung der Erfordernisse der älteren Arbeitnehmer bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze im Rahmen der regionalen Strukturpolitik, durch Forschungsmaßnahmen im Rahmen der Humanisierung der Arbeitswelt, die gezielt auf die Arbeitsbedingungen älterer Arbeitnehmer abgestellt sind und mit Sonderprogrammen zur Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer kann der Gesetzgeber zur Verbesserung der Situation beitragen.

Die älteren Arbeitnehmer haben nach dem Kriege entscheidend dazu beigetragen, daß sich die Bundesrepublik zu einem modernen Industrieland entwickelt und eine internationale Spitzenposition erreicht hat. Sie haben es nicht verdient, daß ihr Arbeitsleben in Arbeitslosigkeit endet.

(-/10.8.1979/vo-he/ca)

