

Sozialdemokratischer Pressedienst

Chefredakteur:
Helmut G. Schmidt
Heussallee 2-10, 5300 Bonn 1

Postfach: 12 04 08
Telefon: (02 28) 21 90 38/39
Telex: 08 86 848 ppbn d

Inhalt

Helmut Rohde MdB, AFA-
Bundesvorsitzender, er-
innert an die AFA-Gründung
vor zehn Jahren: Mitbe-
stimmung in der Politik,
Seite 1

Hans Koschnick setzt sich
mit der Verunglimpfung
der Aktion Sühnezeichen
durch Graf Huyn ausein-
ander: Im Zwielicht,
Seite 3

Beate Weber MdEP fordert
eine Reduzierung der
Röntgenaufnahmen: Bedenk-
liche Strahlenmenge,
Seite 4

Brunhilde Peter MdL be-
fürwortet die Verkürzung
der täglichen Arbeitszeit:
Ein wichtiger Beitrag zur
Vereinbarkeit von Fami-
lie und Beruf. Seite 5

37. Jahrgang / 114 / 21. Juni 1982

Arbeitnehmer: Mitbestimmung in der Politik

Zur Verabschiedung der "Richtlinien der Arbeitsgemeinschaft
für Arbeitnehmerfragen" durch den SPD-Partei Vorstand am
24. Juni 1972

Von Helmut Rohde MdB
Bundesvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmer-
fragen in der SPD (AFA)

Die AFA, zu deren Gründung der SPD-Partei Vorstand vor zehn
Jahren die Weichen stellte, ist sich von Beginn an treu
geblieben: Sie versteht sich als Stütze und Kraftquelle
der Partei, nicht aber als ein Flügel. Das ist erst kürz-
lich beim Münchner Parteitag wieder deutlich geworden. Die in
der AFA zusammengeschlossenen Arbeitnehmer wollen die Politik
mitbestimmen, vor allem dort, wo sie ihre Erfahrungen aus
den Betrieben einbringen können: in der Wirtschafts- und Be-
schäftigungspolitik, in Fragen der Humanisierung des Arbeits-
lebens oder der Unternehmensverfassung.

Die AFA wirkt nach innen als organisationspolitisches In-
strument der SPD: als Plattform arbeitnehmerorientierter
Politik und Ort der Willensbildung. Sie wirkt nach außen
als politischer Übersetzer sozialdemokratischer Politik in
der Arbeitswelt. Dies ist keine Einbahnstraße: Indem die
AFA als Führer der SPD in die Arbeitnehmerschaft hinein-
wirkt, kann sie - für die SPD - rechtzeitig Entwicklungen
in der Arbeitnehmerschaft wahrnehmen, aufgreifen und in die
Partei hineinragen.

1. Inzwischen haben all jene, die vor München - manche un-
wissend, manche böswillig - unserem organisationspoliti-
schen Vorstoß mehr taktische Gründe unterstellten, erken-
nen müssen, daß unsere Vorschläge alles andere als Selbst-
zweck sind. Wir wollen sicherstellen, daß Arbeitnehmer
in der SPD eine faire Chance behalten, Entscheidungen
vorbereiten und zu beeinflussen, politische Gewichtun-
gen vorzunehmen und nicht zuletzt auch die Partei in den



parlamentarischen Körperschaften zu repräsentieren. Entscheidend wird allerdings sein, wie wir den in München so einmütig beschlossenen Richtlinien zur politischen Betriebsarbeit der SPD zum Durchbruch verhelfen können. Ein erster sichtbarer Schritt ist die Teilnahme von Betriebs- und Personalräten an regionalen Parteitag der SPD.

2. Arbeitnehmerpolitik entwickelt sich nicht von selbst. Dem, was wir als Tendenzen der Bürokratisierung in Verbänden und politischen Organisationen beobachten, muß politisches Bewußtsein entgegengesetzt werden. Die 70er Jahre mit einer breiten Mobilisierung der Arbeitnehmerschaft, ohne die sich die sozialdemokratisch geführte Bundesregierung nicht über eine so lange Zeit hätte halten können, haben gezeigt, daß die SPD organisatorisch gehandelt hat. Die Afa hat - gemeinsam mit den Freunden aus den Gewerkschaften - die Hinwendung der Politik zur Arbeitnehmerschaft nicht nur formal verkörpert, sondern aktiv betrieben. Daß wir jetzt die Partei dazu gebracht haben, gesellschaftliche Veränderungen, die besonders sichtbar in den Ortsvereinen zutage treten, organisationspolitisch Rechnung zu tragen, hängt mit unserem Verständnis von unserer Rolle in der SPD zusammen.
3. Wenn richtig ist, daß ohne ausreichende Mobilisierung keine Politik durchzusetzen ist, gilt ebenso umgekehrt: Organisatorische Routine kann kein Politik-Ersatz sein. Ins Praktische übersetzt heißt das: Unser organisationspolitischer Vorstoß in München steht in engem Zusammenhang mit der von uns mitgetragenen beschäftigungspolitischen Initiative, durch die sozialdemokratische Politik konturenreicher und unverwechselbarer geworden ist. Wir wollen nicht mit einem Bein wie auf dem heißen Blechdach herumhüpfen, sondern mit beiden Beinen auf dem Boden politischer Notwendigkeiten stehen. Das verlangen die Zukunftsaufgaben und die Menschen, für die wir Politik machen.
4. Die Afa ist auf zweierlei Weise wirksam. Indem sie ihre organisatorischen Möglichkeiten, etwa im Bereich der Betriebsgruppen, ausbaut, bringt sie Menschen in Bewegung. Und indem sie Einfluß von Arbeitnehmerinteressen und -erfahrungen in der Partei verstärken hilft, bringt sie die Politik in Bewegung. Damit will die Afa, neben ihrer eindeutigen sozialen Orientierung auf die Interessen der arbeitenden Menschen, auch ihre Kraft gegen alle Bürokratisierung und Verkrustung von Politik und Gesellschaft aufwenden. (-/21.6.1982/bgy/ca)

+ + +



Im Zwielficht

Hans Graf Huyn verleumdet die Aktion Sühnezeichen

Von Hans Koschnick

Mitglied des SPD-Vorstandes

Die CSU hat wieder einmal von sich in Kirchenfragen Reden gemacht. Der Vorsitzende des Arbeitskreises Außen-, Deutschland-, Verteidigungs- und Entwicklungspolitik der CSU-Landesgruppe im Deutschen Bundestag und Mitglied des Landeskirchenrates in Bayern, Hans Graf Huyn, hat in einer "Dokumentation" unter anderem den Vorwurf erhoben, die evangelische Friedensorganisation "Aktion Sühnezeichen" sei vom sowjetischen Geheimdienst KGB unterwandert.

Was soll eine solche Diffamierung? Man mag die Aktivitäten von "Aktion Sühnezeichen" für sach- und zeitgerecht halten oder auch mißbilligen - je nach dem politischen Standort -; man sollte jedoch im Falle einer Ablehnung aufhören, mit den Mitteln einer infamen Denunziation zu arbeiten. Sachliche Kritik - ob zutreffend oder nicht - wirkt keinen um, sondern zwingt zum Überdenken und zur Darstellung der eigenen Position; Verleumdungen führen hier zur Verhärtung.

Ich frage mich, was jene daraus für Konsequenzen ziehen sollen, die, wie zahlreiche Sozialdemokraten, mit "Aktion Sühnezeichen" Kontakt pflegten und auch deren Leitungspersonal schätzen gelernt haben? Darf ein Abgeordneter leichtfertig solche Anschuldigungen erheben?

Ich habe über die Jahre hin immer wieder beobachtet, daß aus den Unionsparteien der eine oder andere Versuch gestartet wurde, die evangelische Kirche in einen ideologischen Kreuzzug gegen die Sowjetunion einzuspannen - freilich ohne Erfolg. Oder ich erinnere an den plumpen Versuch, Amtsträgern zu unterstellen, sie hätten es mit dem Osten. Noch vor wenigen Tagen mußte der bayerische Landesbischof Hanselmann Presseberichte im Bayernkurier berichtigen, die aus der Internationalen Friedenskonferenz im Mai in Moskau, an der auch Hanselmann teilgenommen hatte, seine sowjetische Propagandamasche herauslesen wollten.

Da uns an der politischen Unbescholtenheit von "Aktion Sühnezeichen" gerade wegen ihres hilfreichen Einsatzes zur Überwindung von Haß, Resignation und Vorurteilen liegt, fordere ich die Evangelische Kirche in Deutschland auf, der Öffentlichkeit gegenüber zu klären, ob die Vorwürfe gegen "Aktion Sühnezeichen" den Tatsachen entsprechen.

(-/21.6.1982/bgy/ca)

+ + +



Bedenkliche Strahlungen

Nicht jede Röntgenaufnahme ist gesundheitsfördernd

Von Beate Weber MdEP

Mitglied des Ausschusses für Umweltfragen, Volksgesundheit und Verbraucherschutz

Bestrahlungen können zum Nutzen und Schaden für den Menschen sein. Dieses Phänomen will nun endlich die Kommission der Europäischen Gemeinschaft angehen, indem sie strenge Richtlinien für den Strahlenschutz bei der medizinischen Behandlung vorgelegt hat. Damit wird eine weitere Bestimmung des Euratomvertrages erfüllt, nachdem bereits in einer früheren Richtlinie der Strahlenschutz für das medizinische Personal EG-weit geregelt wurde.

Grundüberlegung ist, daß die Menschen natürlichen Bestrahlungen ausgesetzt sind, die in der Regel als unvermeidbar anzusehen sind. Dagegen kann man die künstlichen, da von Menschen verursachten Bestrahlungen steuern. Gegenwärtig sind die EG-Bürger durchschnittlich pro Jahr rund 110 Millirem ausgesetzt; davon entfallen 50 auf natürliche und 60 auf künstliche Bestrahlungen. Von den 60 künstlichen Millirem entfallen allein 50 auf Röntgenuntersuchungen. Diese Zahlen stimmen bedenklich, weil ein Ländervergleich zeigt, daß die Bundesrepublik eine sehr hohe, Großbritannien dagegen eine sehr viel geringere Anzahl von Röntgen-Untersuchungen pro Jahr aufweist. (Inwieweit das ein Beweis für eine bessere medizinische Versorgung ist, sei dahin gestellt; wahrscheinlich scheint es eher eine Frage der Kostenerstattung zu sein.)

Kommission und Parlament sehen drei Wege, die Strahlenbelastung zum Wohl der Patienten zu verringern:

1. Eine bessere Ausbildung der mit der Anwendung von Röntgen-Geräten befaßten Mediziner und medizinischen Mitarbeiter; nach Schätzung der Weltgesundheitsorganisation würde das bereits eine Verringerung um zehn Prozent bedeuten, weil viele Untersuchungen unnötig oder mit zu hoher Strahlendosis vorgenommen werden. Aus diesem Grund sollten beispielsweise Reihenuntersuchungen vermieden werden, insbesondere wenn sie wie in der Bundesrepublik heute noch üblich mit zu hoher Strahlenbelastung stattfinden.
2. Ärzte und Patienten sollten besser über die "Strahlen-Geschichte" des Patienten aufgeklärt werden. Franzosen haben beispielsweise einen eigenen Strahlenpaß. Denkbar wäre auch, die Impfpässe um Strahlen-Angaben zu erweitern, die Art, Anzahl und Belastung erfassen sollten. Auf diese Weise könnten zweifellos zahlreiche Doppeluntersuchungen vermieden werden.
3. Strahlengeräte sollten regelmäßig technischen Überprüfungen unterzogen und mit Kontrollplaketten versehen werden. Es hat sich herausgestellt, daß viele Geräte veraltet sind (Durchleuchten ohne Helligkeitsverstärker et cetera) und mit zu hohen Dosen arbeiten; hier ist es also dringend geboten, mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten und veraltete Geräte zu verschrotten.

Aus diesen drei Punkten ergibt sich auch die Forderung, von der in der Bundesrepublik üblichen Regelausstattung jeder Arztpraxis mit Röntengeräten abzugehen. Sowohl aus Kostengründen (was viel Geld gekostet hat, soll ja auch gute Rendite einbringen) wie aus medizinischer Einsicht sollten die technisch aufwendigen Geräte nur in zentralen Einrichtungen eingesetzt werden. Auch das wäre sicherlich ein Beitrag zur Kostendämpfung im Gesundheitswesen.

(-/ 21.6.1982/ks/oa)

+ + +



Verkürzung der täglichen Arbeitszeit**Ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Von Dr. Brunhilde Peter MdL

Mitglied des AsF-Bundesvorstandes

Immer mehr Gewerkschafter, Politiker, Frauenverbände verlangen die 35-Stunden-Woche. Sie sehen darin einen Weg, das vorhandene Arbeitsvolumen auf mehr Arbeitnehmer zu verteilen. Dabei stehen nicht nur arbeitsmarktpolitische, sondern auch soziale Belange zur Diskussion.

Ausgangspunkt der Arbeitszeitdiskussion ist die hohe Arbeitslosigkeit. Dennoch fordern die Arbeitnehmer von den Gewerkschaften (Infas-Umfrage Frühjahr '82) vorrangig den Kampf um menschlichere Arbeitsbedingungen (55 Prozent), dann Schutz vor Rationalisierung (36 Prozent) und an dritter Stelle Verkürzung der Arbeitszeit (28 Prozent). Diskussionen um Arbeitszeitverkürzung müssen also die Probleme der Humanisierung der Arbeitswelt und der Rationalisierung miteinschließen.

1. Die vorhandene Arbeit wird weniger - Rationalisierung und Technisierung tragen dazu bei.

Mikroelektronik und Industrieroboter sind zum Einsatz bereit. Ein Industrieroboter kann bei Ford Saarlouis schon jetzt 4,3 Arbeitnehmer ersetzen. 40 Prozent aller Industriearbeitsplätze sind robotisierbar. Die elektronischen Kommunikationstechniken machen in Büro und Verwaltung Arbeitsplätze überflüssig und computergeplanten Arbeitseinsatz möglich. Entmischung und Zentralisation verschärfen die Arbeitsbelastung im Büro. Arbeit nur zu bestimmten Tageszeiten ist planbar. Teilzeitarbeitsformen tragen weiter zur Vernichtung von Vollarbeitsplätzen bei. Mehr Arbeitslosigkeit und mehr Arbeitsdruck sind die Folgen. Deshalb darf die Arbeitszeitverkürzung als Lösung nicht tabuisiert werden.

2. Der Wunsch nach flexibler Arbeitszeit wird lauter - die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhält einen neuen Stellenwert.

Selbstbestimmte, individuelle, zeitsouveräne, mehr privaten Freiraum versprechende, auf den einzelnen Arbeitnehmer abgestellte Arbeitszeit lauten heute die berechtigten Wünsche wie die schillernden Verheißungen bei der Arbeitszeitdiskussion. Damit wird signalisiert, daß das bestehende - also als starr rückschrittlich, fremdbestimmt angesehene oder erfahrene - Arbeitszeitsystem zugunsten einer neuen Wahlfreiheit geändert werden soll. Frauen fühlen sich da besonders angesprochen. Von Familienaufgaben und Beruf überlastet, suchen sie nach einer familienfreundlicheren Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit beider Bereiche.

Zweifellos hat die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Gewicht gewonnen. Frauen drängen stärker auf den Arbeitsmarkt. Auf 16 Millionen erwerbstätige Männer kamen 1981 zehn Millionen erwerbstätige Frauen. Wenn sie Kinder haben wollen, wenn der Generationenvertrag eingehalten werden soll (1981 kommen auf 100 Erwerbstätige 23 Rentner, 1990 auf 100 Erwerbstätige 73 Rentner), müssen Gesetzgebung und Tarifvertragsparteien Hilfe zur Vereinbarkeit leisten und diese nicht mehr nur als private Aufgabe der Frauen definieren. Deshalb haben Arbeitszeitfragen einen neuen Rang und die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit Vorrang. So ist die 35-Stunden-Woche ein Schritt in Richtung Sechs-Stunden-Tag.



3. Bestehende Formen kürzerer Arbeitszeit und ihre Bewertung:

Längst bestehen Arbeitszeitabweichungen in Form von Überstunden, Mehrarbeit, Schichtarbeit. Sie vermehren meist das Ausmaß fremdbestimmter Arbeit, das die Arbeitnehmer verringern wollen. Sie zeigen aber auch die Notwendigkeit von Einkommensverbesserung für Arbeitnehmerfamilien.

Verkürzung der Lebensarbeitszeit:

Hier steht im Vordergrund das Freiwerden von Arbeitsplätzen für jüngere Arbeitnehmer als schnell wirksame Arbeitsmarktmaßnahme. Sie darf nicht verschleiern, daß sie an den Folgen inhumaner Arbeit, nämlich an frühem Verschleiß ansetzt. Arbeitszeitverkürzung im Interesse aller Arbeitnehmer muß vorher bei den Ursachen des Verschleißes ansetzen, muß zur Humanisierung des Arbeitslebens beitragen.

Teilzeitarbeit:

Für viele Frauen ist Teilzeitarbeit die einzige Alternative zu den Familienaufgaben. Außer dem Verzicht auf ein ganzes Einkommen und die daraus folgende Rentenminderung ist damit meist unqualifizierte, körperlich belastende Arbeit in der unteren Betriebsebene mit geringeren Einkommens- und Aufstiegschancen verbunden. Über 90 Prozent der Teilzeitarbeitsplätze sind mit Frauen in den unteren Lohngruppen besetzt.

Andere flexible Arbeitszeitformen:

Auch gegenüber der Mehrzahl der neu angepriesenen Arbeitszeitformen ist Mißtrauen angebracht. Zu leicht verbergen sich hinter den mehr Freiheit versprechenden schillernden Sprachregelungen Manipulationsinstrumente, die in Wirklichkeit Leistungsverdichtung statt Humanisierung bringen: Job-Sharing (Arbeitsplatzteilung), kapazitätsorientierte Arbeitszeiten (Abruf von zuhause bei Arbeitsanfall im Betrieb oder Kaufhaus; computergesteuerter Einsatz), Cafeteria-Arbeitszeit ("freie" Wahl der Sozialleistungen: zum Beispiel entweder Urlaub oder finanzieller Ausgleich), Beraterverträge und so weiter. Gemeinsam ist ihnen die möglichst nahtlose Anpassung an den Arbeitsanfall, die für den Arbeitgeber gezielteren Personaleinsatz und Steigerung der Arbeitsproduktivität bringen.

Für die Arbeitnehmerinnen bringen sie meist weitere Arbeitsintensivierung. Auch diese Formen kürzerer Arbeitszeit unterlaufen somit vielfach die Forderung nach Humanisierung des Arbeitslebens.

Viele Arbeitnehmerinnen können darüber hinaus mit einem halben Arbeitsplatz ihre Existenz nicht sichern. Teilarbeit bedeutet für sie die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit und Lohn.

4. Tarifvertrag und Arbeitnehmerinteressen

Wer Schutz vor Rationalisierungsfolgen, wer Humanisierung der Arbeitsbedingungen und mehr Freizeit will, braucht eine starke Interessenvertretung. Den neuen flexiblen Arbeitszeitformen fehlt weitgehend die tarifvertragliche und/oder gesetzliche Absicherung. Vielfach mit Einzelarbeitsverträgen werden die Bedingungen ausgehandelt. Sie gefährden Arbeitnehmerrechte wie Urlaub, Pausenregelung, Einrichtung von Mischarbeitsplätzen und anderen neue Schichtarbeit wird möglich. Die Individualisierung der Arbeitszeitwünsche bringt für die Mehrzahl der Arbeitnehmer/Innen so mehr Abhängigkeit. Erst die kollektive Regelung von Arbeitszeit und Lohn in Tarifverträgen bietet den notwendigen Schutz vor Ausbeutung, die notwendigen Ersatzarbeitsplätze und Aussicht auf Lohnverbesserung. Um die Handlungsmöglichkeiten der Gewerk-



schaften dafür zu verbessern, muß die Arbeitszeitverkürzung von 1938 geändert werden, die rechtlich noch immer die 48-Stunden-Woche enthält.

5. Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich?

Der volle Lohnausgleich hat Tradition. In der Nachkriegszeit wurden Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich bei gleichzeitiger Anhebung der Löhne und Gehälter ausgehandelt. Dabei änderte sich nichts an der gesamtgesellschaftlichen Kostenbelastung durch die Tarifpolitik. Ausschlaggebend war das von den Gewerkschaften für jede Tarifbewegung festgesetzte maximale Gesamtkostenvolumen, das dann auf die verschiedenen Forderungsarten - Arbeitszeitverkürzung und Lohnforderung in bestimmter Höhe - aufgeteilt wurde. Volkswirtschaftliche Belange waren dabei im Gesamtforderungsvolumen berücksichtigt.

Werden also Maßnahmen zur Verkürzung der Arbeitszeit in das Forderungspaket miteinbezogen, so geht der Anteil anderer Forderungen - zum Beispiel die Höhe der Lohnforderung - am Gesamtpaket zurück.

Wenn heute der Kaufkraftverlust durch die Tarifpolitik kaum ausgeglichen werden kann, ist erst recht der Ausgleich durch Arbeitszeitverkürzung geboten. Viele Arbeitnehmer können Lohnkürzung nicht verkraften. Im Saarland zum Beispiel verfügen im April 1980 66 Prozent aller Haushalte über ein Haushaltsnettoeinkommen bis zu 2.500,-- DM; 25 Prozent über ein Haushaltsnettoeinkommen bis zu 1.800,-- DM. Die besondere Anhebung der Löhne in den unteren Lohngruppen ist deshalb zusätzlich ebenso wichtig wie eine grundsätzliche Diskussion zur Begrenzung sehr hoher Einkommen auf dem Weg zu einer gerechteren Einkommensverteilung.

6. Arbeitszeitverkürzung schafft Arbeitsplätze

Wenn der Produktivitätsfortschritt höher ist als das Arbeitsvolumen, schafft Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze. Fachleute gehen davon aus, daß die Arbeitszeitverkürzung zur Hälfte durch Produktionssteigerung, zur anderen Hälfte mittelfristig durch Neueinstellungen aufgefangen werden muß.

Tarifliche Arbeitszeitverkürzung ersetzt die ungeplante Arbeitszeitverkürzung (Arbeitslosigkeit) durch geplante, entlastet die Arbeitnehmer als Beitragszahler in der Arbeitslosenversicherung und stärkt die Rentenkasse.

Arbeitszeitverkürzung verstärkt Umachulung, Fortbildung, Weiterbildung. Die berufs-, qualifikations- und regionalbezogene Struktur der Arbeitskräfte wird mobilisiert. Die schon jetzt stattfindenden fünf bis sechs Millionen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel beziehungsweise -neubesetzungen pro Jahr zeigen, daß Verteilung möglich ist. Es sind die Arbeitgeber, die gerne über eine größere Reservearmee am Arbeitsmarkt verfügen.

(-/21.6.1982/bgy/ca)

+ + +

Verantwortlich: Willi Carl

