

13. Münchner Beschäftigungskonferenz

**Der Standort München:
Schaffung und Vermittlung von Arbeitsplätzen**

16. Juli 2004

Impressum

Herausgeber:

Landeshauptstadt München
Referat für Arbeit und Wirtschaft
Herzog-Wilhelm-Str. 15
80331 München

Verantwortlich:

Dr. Anneliese Durst
Tel.: 089/233-27652
Fax: 089/233-25090
E-Mail: anneliese.durst@muenchen.de

Druck:

Stadtkanzlei München



Dr. Reinhard Wieczorek

Vorwort

Die Münchner Beschäftigungskonferenzen haben sich über Jahre hinweg zu einem lebendigen Diskussionsforum in unserer Stadt entwickelt. Ziel der Konferenzen ist es, kompetent Veränderungen und Entwicklungen im Kontext von Arbeitsmarkt und Beschäftigung zu beleuchten und diese mit den verschiedensten Akteuren auf dem Arbeitsmarkt zu diskutieren. Seit der ersten Beschäftigungskonferenz im Juni 1993 konnten viele Fragen und Beschäftigungsprobleme in Industrie- und Dienstleistungsbereichen kritisch erörtert werden.

Die 13. Beschäftigungskonferenz 2004 befasste sich mit der Schaffung und Vermittlung von Arbeitsplätzen für den Wirtschaftsstandort München. Aus drei verschiedenen Blickwinkeln wurde dieses Thema betrachtet: Zuerst wurde die Frage diskutiert: „Was passiert in Münchner Großunternehmen?“ Im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit Vertretern Münchner Großunternehmen (Deutsche Telekom, HypoVereinsbank, Siemens AG) und der Gewerkschaft ver.di wurden die Beschäftigungsperspektiven der Wirtschaft aufgezeigt. Im zweiten Teil der Veranstaltung erfolgte eine Darstellung der bisherigen Wirkungen der Arbeitsmarkt-reformen aus der Sicht der Bundesagentur für Arbeit. Im Anschluss daran wurden die Perspektiven für München aus der Sicht der Landeshauptstadt thematisiert.

In der vorliegenden Broschüre sind die Beiträge der Konferenz 2004 zusammengefasst. Die Eingangstatements der Podiumsteilnehmer wurden zusammen mit deren Redebeiträgen auf die Anfragen aus dem Publikum aus Verständnisgründen in einen laufenden Text gefasst.

Die große Besucherzahl und die Resonanz der Teilnehmer während und nach der Konferenz haben gezeigt, dass das Thema „Schaffung und Vermittlung von Arbeitsplätzen für den Wirtschaftsstandort München“ viele bewegt. Ich hoffe sehr, dass es uns gemeinsam mit den Unternehmen, den Gewerkschaften und der Agentur für Arbeit gelingt, Wege aufzuzeigen für eine bessere Bewältigung unserer Arbeitsmarktprobleme.

Dr. Reinhard Wieczorek
Referat für Arbeit und Wirtschaft
Landeshauptstadt München

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Dr. Reinhard Wieczorek Referent für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München	1
Podiumsdiskussion „Perspektiven der Wirtschaft: Was passiert in Münchner Großunternehmen?“ Dorothee von Bose: Moderation und Einführung	3
➤ Olaf Häner Deutsche Telekom AG – Vivento Gesellschaft Regionalleiter Vivento Region Süd (Bayern)	4
➤ Heinz Laber Bayerische HypoVereinsbank AG – „Transfair“ Bereichsvorstand Group Human Resources	7
➤ Rolf-Dieter Kasch Siemens AG Sprecher der Betriebsleitung Standort Hofmannstrasse	11
➤ Michael Wendl ver.di Bayern Stellvertretender Landesbezirksleiter ver.di Bayern	14
Wolfgang Breunig Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit „Die Wirkungen der Arbeitsmarktreformen aus der Sicht der Agentur für Arbeit“	19
Dr. Reinhard Wieczorek Referent für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München „Perspektiven für München aus der Sicht der Landeshauptstadt“	27
Anhang Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	34

Herr Dr. Reinhard Wieczorek

Referent für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München

Meine Damen und Herren, herzlich Willkommen zur 13. Beschäftigungskonferenz. Es freut mich, dass Sie so zahlreich erschienen sind und auch der ehrenamtliche Stadtrat in beachtlicher Zahl an dieser 13. Beschäftigungskonferenz teilnimmt. Ich darf die Kolleginnen Frau Jahn, Frau Dietrich und Frau Schosser ebenso herzlich begrüßen wie die Stadträte Thomas Lange, Herrn Straßer und Yasar Fincan. Herzlichen Dank, dass Sie gekommen sind. Sie begleiten persönlich seit Jahren diese Beschäftigungskonferenzen, die eine feste Institution in dieser Stadt geworden sind. Dass Sie heute wieder so zahlreich gekommen sind, rechne ich zum einen ein bisschen den bisherigen Veranstaltungen zu, die können nicht ganz schlecht gewesen sein, sonst wären Sie weg geblieben, zum anderen aber vor allem der Situation, in der wir uns befinden. Mein Referat, das 1991 gegründet wurde, und Referat für Arbeit und Wirtschaft heißt, hat der Beschäftigungspolitik immer besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Ich wusste mich dabei der Zustimmung großer und größter Teile des Stadtrates sicher. Die Münchner Beschäftigungspolitik ist fester Bestandteil der Politik der letzten 20 Jahre. Das geht in die Zeit vor der Gründung des Referates zurück und es zeigt sich heute, deutlicher denn je, wie notwendig es ist, auch in den Kommunen sich diesem Politikfeld zuzuwenden.

Wir haben durch Hartz IV eine ganz neue Schnittstelle. Die Schaffung der Arbeitsgemeinschaft, gemeinsam durch die Agentur für Arbeit und die Kommunen, ist eine große Herausforderung für beide Seiten. Sie stellt die Kommunen vor große Schwierigkeiten, Schwierigkeiten wegen der Masse, wegen der Volumina der Gelder, die bewegt werden müssen, und wegen der Größe der Aufgabe, die die Vermittlung in den Arbeitsmarkt in einer Stadt wie München bedeutet. Die Agentur für Arbeit, früher das Arbeitsamt, und die Landeshauptstadt München arbeiten seit Jahrzehnten eng und hervorragend zusammen. Und diese vertrauensvolle Basis, die sich in zahlreichen einzelnen Kooperationen, Projekten, Ideen und Formen der Zusammenarbeit niedergeschlagen hat, erleichtert uns diese große Aufgabe. Insofern begrüße ich die Vertreter der Agentur für Arbeit besonders herzlich und es freut mich besonders, dass Wolfgang Breunig, der Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit heute bei uns ist, um uns über den aktuellen Stand der Umsetzung der Hartz-Gesetze zu informieren: Herzlich Willkommen. Mit seinem Vortrag knüpfen wir an das Thema der letzten, 12. Beschäftigungskonferenz an, auf der wir uns mit den damals anstehenden Reformen auf dem Arbeitsmarkt befasst haben.

Mit der Entwicklung der Beschäftigung in großen Unternehmen haben wir ein zweites Schwerpunktthema, das die Menschen umtreibt, das die Politikerinnen und Politiker beschäftigt, das in den Unternehmen diskutiert wird und bei Daimler-Chrysler im Moment zu Arbeitsniederlegungen geführt hat. Sie alle kennen die Diskussion um die Verlagerung von Arbeitsplätzen nach China, nach Indien, in die neuen Länder, um die die EU jetzt erweitert wurde. Anlässlich eines Gespräches mit einem Vertreter eines großen amerikanischen Unternehmens sagte man mir, dass dieses Unternehmen 600 Arbeitsplätze von einem deutschen Standort, nicht München, nach China verlagert habe. Die Begründung sei ganz einfach: Das Endprodukt koste dem Unternehmen 50 Dollar, während die Verlagerung pro Produkt einen Unterschied von drei Dollar ausmachen würde. Das sei ein Kostenvorsprung, auf

den das Unternehmen nicht verzichten könne. Gleichzeitig wurde mir auch mitgeteilt, dass das Unternehmen eine andere Firma im Raum München übernehmen und einen Teilsektor, in dem die Produktion in München weltweit führend ist, hier konzentrieren und ausbauen werde. Ich will damit sagen, dass wir, das München auf keinen Fall die Position, die wir hier in München erreicht haben, verlieren darf, nämlich die gesamte Wertschöpfungskette am Entwicklungs- und Produktionsstandort abzubilden.

Frau Dorothee von Bose, die ich nun ebenfalls ganz herzlich begrüße, ist fast schon fester Bestandteil unserer Beschäftigungskonferenzen. Wir schätzen ihre gute Moderation, sie wird auch heute das Podiumsgespräch moderieren zum Thema: „Perspektiven der Wirtschaft: Was passiert in den Münchner Großunternehmen?“ An dieser Diskussion nehmen für die Deutsche Telekom AG Herr Olaf Häner teil, der Regionalleiter Vivento der Region Süd, für die Bayerische HypoVereinsbank Herr Heinz Laber für das Projekt „Transfair“, das wir auch schon seit vielen Jahren aufmerksam verfolgen. Für die Siemens AG ist Rolf-Dieter Kasch hier, der Sprecher der Betriebsleitung des Standortes Hofmannstraße und für ver.di nimmt Michael Wendl teil, der stellvertretende Landesbezirksleiter ver.di Bayern. Sie sehen, wir haben ein Podium das Spannung verspricht, das sich aber vor allem mit den entscheidenden Fragen auseinandersetzen wird: „Was ist mit Arbeitsplätzen, was ist mit Beschäftigungsmöglichkeiten in unserer Region?“

Ich freue mich mit Ihnen auf eine spannende Diskussion. Im zweiten Teil der Veranstaltung werden wir dann über die Wirkungen der Arbeitsmarktreformen und über die Perspektiven Münchens aus der Sicht der Landeshauptstadt sprechen.

Frau Dorothee von Bose

Moderation

Ich begrüße Sie auch ganz herzlich, meine Damen und Herren, vielen Dank Herr Dr. Wieczorek.

Der Chef von Roland Berger, Herr Burkhard Schwenker, hat vor einigen Tagen in der Süddeutschen Zeitung ein bemerkenswertes Interview gegeben, in dem er gesagt hat, dass die alten Weisheiten, so wie wir sie bis jetzt kennen, nicht mehr gelten. Dass Wachstum in Zukunft auch profitabel sein müsste, was bedeuten würde, es gäbe einen Paradigmenwechsel, eine Doppelstrategie, mit der die Großunternehmen oder die Unternehmen sich in Zukunft profilieren müssen, oder auch an der sie arbeiten müssen. Die Doppelstrategie heißt: „Wachstum bei gleichzeitigem Stellenabbau“. Das, fand ich, klang ziemlich unsympathisch, vor allem klang das unsympathisch in den Ohren derer, die eine Arbeit suchen oder hoffen, wieder in Beschäftigung zu gelangen. Aber möglicherweise, dies wollen wir ihm einmal unterstellen, hat er dabei den demographischen Wandel im Auge gehabt und nicht die aktuelle wirtschaftliche Situation. Dies hat er allerdings nicht gesagt, sondern: „Die Doppelstrategie der Unternehmen heißt Wachstum bei gleichzeitigem Stellenabbau.“

Wir wollen hier bei der 13. Münchner Beschäftigungskonferenz mit dem Podium die Frage stellen: „Was passiert in Münchner Großunternehmen?“. Herr Dr. Wieczorek hat es gerade eben schon gesagt, und wir wollen ferner wissen, ob Herr Schwenker uns vielleicht einfach nur schocken wollte, oder ob er etwas sagt, was andere sich noch nicht trauen zu sagen. Angesichts der jetzigen Diskussion, auch um die Arbeitszeitverkürzung, ist die Frage erlaubt. Wir wollen aber auch fragen, welche Konzepte die Unternehmen denn für die nächsten Jahre haben. Noch mal zum Thema demographische Entwicklung: Kann es vielleicht so sein, dass das alles, was bis jetzt diskutiert wird, einigermaßen kurz gesprungen ist angesichts der Tatsache, dass man möglicherweise in einigen Jahren auch den letzten Arbeitslosen gerne als Arbeitnehmer wieder in sein Unternehmen integrieren möchte?. Das bedeutet auch, dass an den Qualifizierungsmaßnahmen gearbeitet werden muss, ein Schwerpunkt in der Beschäftigungspolitik, auch darauf wollen wir heute ganz kurz zu sprechen kommen.

Und wir wollen fragen: Was sind denn die Konzepte, die in den Unternehmen für Beschäftigung vorliegen, und sind denn überhaupt die Unternehmen die richtigen Ansprechpartner, kreative Konzepte zu entwickeln, um Beschäftigung herzustellen? Oder müssen das andere tun? Sind die Unternehmen erst mal aufgefordert, sich darum zu kümmern, dass ihre wirtschaftliche Ertragskraft gut ist und sie dann daraus irgendwelche Beschäftigungseffekte ableiten?

Ich freue mich, dass wir drei Unternehmensvertreter hier am Podium haben und – als Regulativ – einen Vertreter der Gewerkschaften. Wir haben schon im Vorfeld ganz kurz miteinander telefoniert, aber dennoch weiß ich nicht ganz genau, was ich hier heute erwarten kann. Sie sind von Herrn Dr. Wieczorek bereits vorgestellt worden, allen vier Herren ist versprochen worden, ein kurzes Eingangsstatement zu halten, das werden wir jetzt tun. Anschließend können Sie Fragen stellen an die Herren hier am Podium.

Herr Olaf Häner

Deutsche Telekom AG – Vivento-Gesellschaft

Vivento – Partner für Personal und Business

Erst mal recht herzlichen Dank an die Stadt München für die Einladung, ich bin sehr gern gekommen. Ich will mich auch in meinem Eingangsstatement relativ kurz fassen, aber vielleicht muss ich ganz kurz zunächst etwas zu meiner Person sagen. Ich schicke mal gleich voraus, auch wenn das jetzt ein bisschen flapsig klingt, ich bin kein Personaler, ich bin Ingenieur, das heißt, wir sind in unserer Personalagentur sehr lösungsorientiert. Wenn wir jetzt bei der Deutschen Telekom von der Vivento sprechen, so kennt sicherlich jeder die Deutsche Telekom, aber die Vivento zunächst einmal nur wenige. Wir sind eine 100 Prozent Shared-Company der Deutschen Telekom, das heißt, wir arbeiten nur mit Mitarbeitern der Deutschen Telekom. Wir machen natürlich auch Individualvermittlung, wie das praktisch jede Serviceagentur tut. Aber diesen Gedanken „Serviceagentur“ haben wir wesentlich weiter gesponnen, das sehen Sie an unserem Namen Vivento – „Leben“ und „neuer Wind“ bedeutet das in dieser Wortkreation. Ich habe für Sie positive und auch weniger positive Nachrichten. Aber ich denke, wir haben einen enormen Aufbruch und ich behaupte, dass ein Konzern wie die Deutsche Telekom sicherlich nicht diese Aufbruchstimmung schafft, wenn wir nicht ganz neue Wege gehen. Wir sind Partner für Personal und Business. Business bedeutet in diesem Fall, dass wir mit sogenannten Beschäftigungsmodellen arbeiten, wo wir nicht einzelne - eins, zwei, drei oder den einzelnen individuell - ansprechen, das machen wir auch, aber wir suchen gleichzeitig neue Jobs, die wir vielleicht im Kerngeschäft der Deutschen Telekom so nicht mehr haben, aber in einer Beschäftigungsgesellschaft wie die Vivento auf jeden Fall neu auf tun. Ich möchte Ihnen gleich von diesen Modellen berichten und sicherlich auch von dem einen oder anderen Projekt, gerade auch mit der Bundesagentur.

Anpassung ist notwendig

Sind wir durch das Tal der Tränen durch? Ich kann nur sagen: Es gibt kein Tal der Tränen, es gibt eine ständige Anpassung. Das ist die Botschaft. Wir haben 240.000 Mitarbeiter weltweit, wir haben 170.000 Mitarbeiter in Deutschland, wir können als Dienstleistungsunternehmen nicht unsere Produktion verlagern. Für uns ist Business local, das heißt, wenn wir von 22.000 Mitarbeitern hier in Bayern ausgehen oder von einer Headquarter-Organisation hier in München, dann sind das zunächst einmal Arbeitsplätze, die für uns im Moment stabil sind. Aber wir haben auch dramatische Einbrüche in den letzten Jahren in der Technologie gehabt. Wir sind ein Technologieunternehmen und diese dramatischen Einbrüche spiegeln sich auch in den Arbeitsplätzen wieder. Und diese Arbeitsplätze sind ganz einfach schlicht nicht mehr da. Wenn wir früher an jedem Standort, in jeder größeren Stadt, in jeder kleineren Gemeinde noch eine Vermittlungsstelle hatten, so erledigt das heute für uns diese Technologie. Und diese Menschen, die wir dort gebraucht haben, die müssen bei uns eine neue Orientierung bekommen. Und die bekommen sie. Ich gebe Ihnen ein paar Beispiele. Wenn wir von 170.000 Mitarbeitern hier in Deutschland sprechen, so haben wir in die Vivento 19.000 Menschen überführt. Um es auch mal ein bisschen ketzerisch zu sagen, unser Konzernchef, Kai-Uwe Ricke, spricht ab und zu davon, dass wir Arbeitslosigkeit „sichtbar“ machen. Allerdings sagen wir auch, dass wir, als wir die Vivento gegründet haben, das auch mit einem gewissen Hintergrund gemacht haben. Das bedeutet nicht, dass wir mit jedem Einzelnen sprechen und fragen: „Wo ist deine neue Perspektive, wo willst du hin, möchtest du ein

Abfindungsgeld, möchtest du vielleicht schon in eine 58er Ruhestandsregelung?“ Das ist für uns bei der Größenordnung unseres Konzerns sicherlich nicht die einzige Formel, die wir haben, das heißt, wir nutzen Chancen im Rahmen neuer Geschäftsmodelle.

Das Modell der Telekom

Ich glaube, es gibt nicht ein einziges Modell, oder es gibt nicht den Königsweg. Wir diskutieren in der Öffentlichkeit immer nur die negativen Beispiele. Wir sprechen von 40 Stunden und haben schon wieder das Schreckensmodell vor Augen. Die Deutsche Telekom geht hier einen anderen Weg, der wird im Moment in der Presse gar nicht so bemerkt. Wenn wir von Beschäftigungssicherung sprechen und vom Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen, die wir bis 2008 in unserem Unternehmen für zwei Drittel der Mitarbeiter haben, nämlich in der T-Com-Sparte, dann bedeutet das bei uns, dass wir einen Weg mit unseren Mitarbeitern gegangen sind, indem alle an diesem Beschäftigungsbündnis mitwirken, dass wir von 38 Stunden auf 34 Stunden reduziert haben. Wir haben also für zwei Drittel der Mitarbeiter das Modell 34-Stunden-Woche. Wir bezahlen aber 35,5 Stunden. Da könnte man sagen: "Das ist ein tolles Unternehmen, die sind ja sozial und bezahlen noch mehr." Wir haben auf der anderen Seite in diesem Beschäftigungsbündnis für die Gesellschaft Vivento, für die ich hier in Bayern verantwortlich bin, aber auch bestimmte Rahmenbedingungen gesetzt, das heißt zum Beispiel, unsere Mitarbeiter, die bei der Vivento sind, bekommen 85 Prozent ihres Einkommens. Zusätzlich haben wir ein Anreizsystem geschaffen, das heißt, wer motiviert ist, und wer in Leih- und Zeitarbeit in Beschäftigung geht, der bekommt die 15 Prozent noch mal als Einsatzprämie oben drauf. Wir als Unternehmen verpflichten uns sogar, diesen Mitarbeitern, die in dieser Gesellschaft Vivento sind, alle drei Monate ein Arbeitsangebot machen. Unser Slogan heißt dazu: "Fordern und Fördern“.

Zusammenarbeit Vivento und Bundesagentur für Arbeit

Wir haben in den letzten Wochen sehr gute Verträge mit der Bundesagentur für Arbeit geschlossen, das ist auch groß durch die Presse gegangen. Das heißt nicht, dass wir für die Bundesagentur für Arbeit jetzt vermitteln. Sie kennen Hartz IV, Sie kennen das Arbeitslosengeld II, Sie wissen, dass eine riesige Datenerhebung dahinter steht, und genau da arbeiten wir mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen. Federführend ist jedoch die Bundesagentur für Arbeit. Wir liefern aber an dieser Stelle Unterstützung, indem wir unsere Mitarbeiter, in der gesamten Republik etwa 3000 Menschen, in diese Beschäftigung bei der Bundesagentur bringen. Hier in München sind das dreizehn Mitarbeiter, die in der Bundesagentur hier am Standort, früher haben wir gesagt Arbeitsamt, mitarbeiten. Aber auch wenn wir mit solchen Partnern zusammen arbeiten, heißt das nicht, dass uns das zufällt, wir müssen da sehr leistungsfähig sein, das heißt, in unserer Transfergesellschaft müssen wir nicht nur gute, motivierte Mitarbeiter haben, die morgen einen neuen Arbeitsplatz antreten und dort auch sehr gute Arbeit leisten können, sondern wir müssen auch in der gesamten Logistik sehr schnell sein. Wir haben in Feldkirchen vor drei, vier Wochen entschieden, dass wir ein Unterstützungszentrum oder Servicecenter für die Bundesagentur aufbauen. Für 80 neue Arbeitsplätze haben wir in Feldkirchen die gesamte Logistik bereit gestellt. Wir haben innerhalb von drei Wochen zusammen mit der Bundesagentur die Mitarbeiter geschult in den Grundlagen Hartz IV, Arbeitslosengeld II.

Wertschöpfung zurück in die Firmen holen

Wir wollen Arbeitsplätze sichern. Wenn wir 9.800 Stellen bei der Telekom behalten wollen, müssen wir 3.000 Menschen an die Arbeitsplätze zurückführen, die bei der Transfergesellschaft waren. Diesen Weg sind wir gegangen. Als ich gefragt worden bin, „was machst du jetzt eigentlich für einen Job?“, da habe ich ganz spontan gesagt, „ich mache Beschäftigungen preiswerter.“ Wir suchen Beschäftigung für Menschen, das heißt, wir müssen Wertschöpfungsanteile ins Unternehmen holen. Wenn wir noch vor fünf Jahren gesagt haben, Bereiche wie „Callcenter-Funktionen“ geben wir raus aus der Firma, wir wollen uns auf das Kerngeschäft, auf die profitablen, auf die hochwertigen Arbeitsplätze konzentrieren, so war das vor fünf Jahren richtig. Wir haben vor fünf Jahren gesagt, die einfache Montage geben wir raus, hochwertige Montage wollen wir drin haben, wir wollen die hochwertigen Arbeitsplätze sichern, so war das damals sicherlich vernünftig. Heute haben wir eine Situation, in der wir sagen, dass wir diese Wertschöpfungsanteile, die wir vor fünf Jahren rausgegeben haben, zurückholen.

Neue Modelle und kreative Ideen

Wir haben eine riesige Kampagne in der Deutschen Telekom gestartet, indem wir 170.000 Menschen, nicht nur die quasi Arbeitslosen in der Vivento, sondern 170.000 Mitarbeiter befragt haben, was gibt es für neue Modelle, was gibt es für neue Beschäftigungen, da haben wir sehr kreative Ideen in sehr kurzer Zeit entwickelt. Es gibt neue Vertriebsvariationen, neue Callcenter-Betriebe, neue Montageideen, die wir im Unternehmen begleiten. Ein weiteres, sehr positives Beispiel: 27 Mitarbeiter haben sich bei uns entschieden, Berufsschullehrer zu werden. Diese Mitarbeiter haben gesagt: „Wir haben Know-how, wir sind Ingenieure, wir können unser Wissen weiter vermitteln an die nächste Generation, wir möchten gerne Berufsschullehrer werden.“ Und genau diesen Aspekt haben wir aufgegriffen, einige Kollegen sind schon im Wintersemester gestartet, der Großteil startet jetzt hier an der Uni in München zum Sommersemester. Das sind wunderbare Techniker, die haben technisches Verständnis, die haben diesen ganzen Background aus der Industrie, aus der Telekom und können das vielleicht an die nächste Generation weiter geben. Ich glaube, das ist ein wunderbares Beispiel.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.vivento.de>

Herr Heinz Laber

Bayerische HypoVereinsbank AG – „Transfair“

Ich darf Sie auch von meiner Seite recht herzlich begrüßen. Ich freue mich, mit Ihnen diskutieren zu können. Ich wollte gerne drei Dinge in aller Kürze an den Anfang stellen. Erstes Thema: die HVB in München; zweites Thema: Rahmenbedingungen für Personalarbeit; und drittes Thema ein paar Worte zur HVB Profil.

Die HypoVereinsbank in München

Zur HVB in München: Wir haben in der HypoVereinsbank AG ca. 7.650 Arbeitsplätze in München. Bezogen auf die Gruppe der HypoVereinsbank, also inkl. Direktanlagebank, Financial Markets Service Bank, Vereinsbank Viktoria Bausparkasse, HVB Systems und vieler anderer Tochterunternehmen, dann haben wir insgesamt ca. 11.500 Arbeitsplätze in München. Nach einem Abbau von ca. 1.800 Arbeitsplätzen in den letzten beiden Jahren glauben ich aber, dass wir damit jetzt einen stabilen Boden gefunden haben. Um einen Ansatzpunkt für die Diskussion zu geben: Wir haben das Thema Teilzeitbeschäftigung intensiv bespielt und derzeit einen Teilzeitbeschäftigungsanteil von 20 Prozent. Dies ist, zumindest was Banken betrifft, die Benchmark. Auch das Thema Ausbildung wird im Zusammenhang mit dem Abbau später noch zu diskutieren sein.

Rahmenbedingungen für Personalarbeit

Zweites Thema: Rahmenbedingungen für die Personalpolitik. Da muss man ganz einfach sagen, dass wir uns in dem Dreiklang zwischen Kunde, Shareholder und Mitarbeiter bewegen und versuchen, in diesem Dreiklang ausgewogen für alle drei Interessensgruppen Personalarbeit zu gestalten. Wenn man insbesondere das Label "banking is people" akzeptiert, dann ist der Mitarbeiter ein wichtiger Faktor. Das unterscheidet uns als Dienstleister, denke ich, etwas von Unternehmen wie Siemens.

Das Profil der HypoVereinsbank

Drittes Thema: HVB Profil. Wir sind mit diesem Gedanken, der in der Merger-Situation zwischen der Hypo-Bank und der Vereinsbank entstanden ist, seit 1997 unterwegs, betreiben dieses ab 2000 auch als eigenes Unternehmen. Die HVB Profil beschäftigt sich mit drei Themenkomplexen: Qualifizierung, Arbeitsvermittlung und insbesondere auch mit Zeitarbeit. Über diesen Weg ist es uns gelungen, mehr als 1.000 Mitarbeiter in andere Beschäftigungsfelder, auch bei anderen Unternehmen zu vermitteln.

Dies also nur in aller Kürze. Die Details können wir der Diskussion vorbehalten, auf die ich mich sehr freue. Noch ein mal die Stichwörter: Benchmark, Banken in Europa, Profitabilität, Wachstumsdruck.

Mitarbeiterentwicklung in der HVB

Zur Frage, ob die Kurve nach oben zeigt, kurz drei Punkte. Prognosen sind schwierig. Wir haben in der HVB Group in den letzten drei Jahren gezwungenermaßen bei 60.000 Mitarbeitern ca. 1,5 Milliarden Verwaltungsaufwand abbauen müssen, haben dort jedoch, wie ich noch ein- mal werten würde, den Boden gefunden. Dass wir für die Zukunft derzeit von einer stabilen Situation ausgehen - Sie sprachen den Münchner Markt an - ,ist aber natürlich auch von Voraussetzungen abhängig, die mit Ihnen oder mit all unseren Kunden zusammenhän-

gen. Wie gelingt es uns und anderen Finanzdienstleistern, den Beratungsbedarf, der auf verschiedenen Feldern aus meiner Sicht sehr explizit besteht - Stichwort Altersversorgung - zu nutzen? Zum zweiten Thema, der Arbeitszeit, nur eine kurze Bemerkung. Ich glaube, da sind wir als Banken relativ gut unter dem Radarschirm durchgekommen, denn die wöchentliche Arbeitszeit liegt bei uns seit etlichen Jahren stabil bei 39 Stunden. Ich persönlich glaube, dass wir mit sehr flexiblen Modellen im Rahmen dieser 39-Stunden-Woche die Anforderungen sehr sehr gut bewältigen können. Bei meinem dritten Thema würde ich gerne Herrn Kasch schon noch mal unterstützen, denn das ist auch ein Thema, das Banken natürlich tangiert. Wir sind angewiesen auf die Refinanzierung am Kapitalmarkt, und wenn Sie mal überlegen, dass wir dort natürlich mit europäischen Wettbewerbern konkurrieren, und Sie versetzen sich in die Lage eines Investors: Nach welchen Kriterien würden Sie als europäischer Investor Ihr Geld an eine Bank geben? Da ist die Eigenkapitalrentabilität dieser Bank sicherlich ein entscheidendes Kriterium. Und wenn ich deutsche Banken insgesamt mit den Konkurrenten im europäischen Wettbewerb vergleiche, dann liegen deutsche Banken bei ca. einem Viertel dessen, was in anderen Regionen Europas verdient wird. Ich meine, dass wir deswegen einen extremen Profitabilitätsdruck haben und würde es auch so verstehen, dass wir in diese Richtung weiter marschieren müssen. Ich glaube aber, dass es auch Chancen gibt. Ihr Stichwort, Frau von Bose, war, glaube ich, "Talfahrt". Ich glaube, dass wir versuchen sollten, nicht mit dem Pessimismus, der derzeit viele Diskussionen prägt, heranzugehen. Wir sollten auch mal wieder versuchen, innovative Ideen für die Bedürfnisse unserer Kunden zu entwickeln, die wir zusätzlich in beiderseitigem Interesse nutzen können.

Altersversorgung

Zur Frage, welche Entwicklungsmöglichkeiten es gibt in Bezug auf die Altersversorgung, glaube ich, dass wir alle, die wir hier sitzen, uns damit zu beschäftigen haben, wie unsere eigene Altersversorgung ausschauen wird. Sie wird von Einschnitten geprägt sein, wie immer die nun systemisch kriert werden, und es gibt, lassen Sie es mich mal pauschal formulieren, eine hohe Tendenz von uns allen, diese Altersversorgung als Black Box und unangenehmes Thema zu sehen. Wir diskutieren ungern darüber, wir lassen uns dazu „ungern beraten“, wissen aber ganz genau, dass wir damit ein Problem haben werden. Und ich glaube, dass sich in dem Feld jeder von uns klar werden muss, wie er oder sie mit dem niedrigeren Niveau umgeht. Vielleicht kann dies aber auch erst geschehen, wenn diese Konzeptdiskussion auf politischer Ebene sich mal beruhigt. In jedem Fall entsteht Beratungsbedarf für Finanzdienstleister und daraus wiederum die Möglichkeit, Produkte zu kreieren, welche die Lücke in der Altersversorgung schließen.

Unsere Basis sind unsere Kunden

Ich würde gerne noch mal ein paar Punkte aufgreifen. Mir kommt etwas zu kurz, dass die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens vom Ertrag abhängt. Wir werden durch gesparte Kosten keine Gehälter zahlen können, das heißt, dass die Basis für ein Finanzdienstleistungsunternehmen in einer Kundenbasis besteht, die mit entsprechenden Produkten ihr Vermögen vermehren will. Aber die Basis und Zukunftsfähigkeit von Unternehmen liegt auf der Ertragsseite. Mir kommt dies in der Diskussion, auch heute im Podium, etwas zu kurz. Wir reden immer über Stunden und Kosten und Senkung. Ich denke mir, die entscheidende Priorität für jedes Unternehmen liegt darin: Wie gelingt es mir mit meinen Produkten und Dienstleistungen entsprechend Nachfrage beim Kunden zu erzeugen, um davon in Zukunft zu leben? In diesem Feld müssen wir, die HypoVereinsbank, etwas tun. Über Einzelaspekte

wie Mut, Zuversicht und Innovationen kann man lange reden. Ich glaube, dass dies in diesem pessimistischen Szenario derzeit nicht genügend gegeben ist. Ein anderes Thema sind die Finanzmärkte. Ihr Appell, Herr Wendel, heißt, wenn ich Sie richtig verstanden habe: Beginnt bitte Finanzmärkte zu regulieren. Ich kann Ihnen nur sagen, dass dies eine absolute Illusion ist. Finanzmärkte funktionieren global. Und wenn wir glauben, in einer Insel Deutschland Regulierungen machen zu können, dann sind wir absolut auf dem Holzweg. Der andere Weg wäre, wenn ich den Gedanken fortsetzte, zu sagen: Dann lass uns doch auf internationaler globaler Ebene regulieren. Da kann ich nur sagen: Dieses werden wir alle miteinander nicht erleben. Zu einem dritten Thema auch nur ein Stichwort. Sie hatten zum Thema Altersversorgung den Punkt Sparquote und Reduzierung des verfügbaren Ausgabevolumens angesprochen. Ich kann Ihnen nur sagen, ich sehe das relativ einfach. Der Generationenvertrag, wie wir ihn geschlossen haben, funktioniert nicht mehr. Betrachten Sie hier nur das Stichwort Demographie. Es gibt theoretisch nur drei Möglichkeiten, damit umzugehen: Lebensarbeitszeit erhöhen, die Beiträge erhöhen, die Leistungen senken oder eine Kombination daraus. Was anderes wird nicht möglich sein.

So, letzter Punkt, kleiner Wermutstropfen: Wir brüsten uns immer so damit, Exportweltmeister zu sein. Ich würde Ihnen sehr empfehlen nachzuschauen, wo die Wertschöpfung der Güter, die wir dann am Ende exportieren, denn wirklich passiert. Wenn Sie dann den Anteil der Wertschöpfung anschauen, der bei den von uns exportierten Gütern nicht in Deutschland passiert, dann sehe ich da eine höchst alarmierende Entwicklung.

Ertragskraft und Binnennachfrage

Brauchen wir bessere Manager? Die spontane Antwort heißt: Bessere Manager sind nur der Feind der guten Manager. Ich würde es ungern auf das Thema, was das Management tun muss, zuspitzen. Natürlich sind da Rahmenbedingungen zu schaffen, um mit einem solchen Thema umzugehen. Aber ich glaube, dass dies eine gemeinsame Aufgabe in einem Unternehmen ist. Stichwort Ideenmanagement in einem Unternehmen: Wo kommen denn die innovativen Ideen her? Ich glaube, dass es uns derzeit noch nicht in dem notwendigen Ausmaß gelingt, die Kreativität und die Potenziale der Mitarbeiter in solchen Fällen abzudecken. Ich glaube also nicht, so habe ich Sie aber auch nicht verstanden, dass wir das Management sozusagen in Klausur schicken und sagen, "denk mal über Innovationen nach". Ich glaube, es geht darum, Bedingungen in einem Unternehmen zu schaffen, die es möglich machen, das gemeinsame Potenzial des Betriebes zu aktivieren.

Beim Stichwort Binnennachfrage müsste man viele Aspekte diskutieren. Ich denke da an sehr pragmatische Dinge. Wir haben vorher das Stichwort "hohe Sparquote" gehört, das heißt, wir haben nach wie vor, glaube ich, eine psychologische Blockade im Konsumentenverhalten. Es gibt relativ stark gestiegene "verfügbare Mittel", wenn Sie das im Jahresvergleich anschauen. Und ich komme noch mal auf das Thema Pessimismus zurück. Ich habe neulich in einer anderen schönen Diskussion von einem internationalen Kollegen gehört: „Wenn wir in Deutschland über das Licht am Ende des Tunnels reden, dann denken wir, entweder ist das der entgegenkommende Zug oder wir suchen uns einen neuen Tunnel.“ Also ist die Kernfrage: Wie schaffen wir es, Zuversicht bei allen Beteiligten zu kreieren? Anders formuliert, glaube ich, dass wir das Fliegenfängersyndrom haben, d. h. wir kleben am Fliegenfänger und wir strampeln und verheddern uns aber immer mehr.

Einen Satz zur Unternehmenssteuerreform muss ich natürlich noch loswerden. Ich halte es für grob unfair, Herr Wendl, einen Systemwechsel zu vergleichen und dabei nicht rauszurechnen, wie sich die Gewinnsituation verändert hat. Wenn in den letzten drei Jahren prozentual entsprechende Gewinnrückgänge da waren, dann ist das bitte kein Effekt der Unternehmenssteuerreform.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.hvbprofil.de>

Herr Rolf-Dieter Kasch

Siemens AG, Standort Hofmannstrasse

Meine Damen und Herren, ich freue mich, dass ich heute Gelegenheit haben werde, mit Ihnen diskutieren zu können. Zunächst einige Informationen zu den jüngsten Entwicklungen in der Siemens AG.

Die Geschäfts- und Beschäftigungssituation

In den vergangenen Wochen und Monaten sind die Kapazitätsanpassungen insbesondere unserer Netzwerksparte immer wieder durch die Presse gegangen. Ich möchte Ihnen zunächst einige Hintergrundinformationen geben, warum der Stellenabbau nötig geworden war. Die Telekommunikationsbranche hat in den letzten drei Jahren einen nachhaltigen Strukturwandel durchlaufen. Alle im Vorfeld angestellten Prognosen und Planungen mussten dabei im großen Stil nach unten revidiert werden. Der weltweite Aufbau von Überkapazitäten führte bei Telekommunikationsanbietern zu einem verschärften Wettbewerb. Dieser Wettbewerb schlug sich beispielsweise in einem erheblichen Margenverfall bei einigen Telekommunikationsdiensten, wie dem DSL-Angebot der Deutschen Telekom AG nieder. Hinzu kommt der teilweise sehr hohe Verschuldungsgrad der Carrier, z.B. durch den Erwerb von UMTS-Lizenzen; dies führte zu einer Herabstufung durch die Rating-Agenturen. Mit der Konsequenz, dass die Refinanzierung des Geschäfts der Carrier mit einem Schlag erheblich teurer wurde. Die Folgen für Telekommunikationsausrüster wie Siemens Information and Communication Networks (ICN) waren dramatisch. Um das zu verdeutlichen, möchte ich Ihnen nur vier Zahlen nennen, die für sich sprechen. Zwischen 2001 und 2003 sanken in der IT Branche:

- die Umsätze um 52%
- die Mitarbeiterzahlen um 44%
- die FuE Ausgaben um 43% und
- die Erträge um 33%. Dazu muss man wissen, dass der EBIT-Rückgang zwischen 2000 und 2002 82% betrug.

Daran sieht man, dass der Druck auf die Hersteller enorm war.

Zwar sehen wir, dass sich der Markt langsam stabilisiert, allerdings befindet sich die Branche weiterhin in einem ruinösen Wettbewerb, nicht zuletzt deshalb, weil neue Wettbewerber aus Fernost auf den Markt drängen und zu Preisen anbieten, mit denen europäische und amerikanische Anbieter nicht mithalten können.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass der Siemens-Bereich „Information and Communication Networks“ unter erheblichem Handlungsdruck stand. Wir agierten deshalb auf drei Feldern sehr schnell und umfassend:

- Wir reduzierten die Kosten
- Wir bereinigten unser Portfolio
- Wir reduzierten unser Umlaufvermögen

Personelle Kapazitätsanpassungen waren dabei unausweichlich. Die Siemens Netzwerksparte hat in den vergangenen drei Jahren weltweit 20.000 Stellen abgebaut. Das war die größte Personalanpassung in der Siemens-Geschichte. Am Standort München waren 2.300 Mitarbeiter betroffen, deren Arbeit definitiv entfallen war. Dabei haben wir am Standort München nur zu einem geringen Teil betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen. Statt dessen haben wir – ähnlich wie die Deutsche Telekom und die Bayerische Hypo- und Vereinsbank – mit viel Aufwand und nach langen Verhandlungen mit dem Betriebsrat einen kreativen Mix an Anpassungsmaßnahmen entwickelt, und diese mittlerweile fast vollständig umgesetzt. Dieser Mix bestand aus folgenden Komponenten:

- Aufhebungsverträge mit Abfindungen
- Altersteilzeitverträge
- Arbeitszeitverkürzungen
- Weiterbeschäftigung in Projekten außerhalb des Bereiches ICN
- Vermittlung neuer Stellen durch eine hauseigene "Personalservice-Agentur" innerhalb und außerhalb der Siemens AG.

Insbesondere die Vermittlungsagentur erwies sich als außerordentlich erfolgreich und hat mittlerweile in Deutschland einige Nachahmer gefunden. Die hohe Vermittlungsquote an externe Firmen im Raum München hat alle Erwartungen übertroffen – auch unsere eigenen. Vom 1. Januar 2003 bis zum 21. Juni 2004 haben wir von 518 betroffenen Mitarbeitern 337 vermitteln können (65%)¹. Davon

- 200 an externe Firmen (fast ausschließlich unbefristete Arbeitsverhältnisse und nahezu ohne Gehaltseinbußen).
- 15 als Lehrer in Realschulen und Gymnasien (Physik, Mathematik).
- 122 Siemens-intern mit Schwerpunkt in München und Umgebung

Außerdem sind wir zuversichtlich, dass wir bis Ende Juli diese Quote weiter erhöhen können.

Soweit zur Geschäfts- und Beschäftigungssituation in unserer Netzwerksparte. Ich möchte jetzt noch kurz auf die unlängst gegen die Siemens AG insgesamt erhobenen Vorwürfe eingehen.

Das Siemens Management System

Im Herbst des vergangenen Jahres hat unser Unternehmen ein Programm zur nachhaltigen Steigerung der globalen Wettbewerbsfähigkeit aufgelegt. Ziel dieses Programms ist selbstverständlich, auch die inländische Beschäftigung zu sichern, denn letztlich sichert die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens die Arbeitsplätze seiner Mitarbeiter und nicht umgekehrt. Dieses Programm trägt den Namen Siemens Management System und beschäftigt sich u.a. mit der Optimierung der globalen Wertschöpfungskette. Dabei untersucht Siemens nicht nur seine Fertigungskonzepte, sondern auch die globale Verteilung von Softwareentwicklung und R&D. Dabei geht es nicht allein um Kosten! Entscheidend ist die Notwendigkeit, sich nahe am Kunden in dynamischen Wachstumsmärkten zu verankern. So, wie nur wenige deutsche Privatleute einen Toyota direkt in Japan kaufen würden, erwarten auch unsere Kunden in Asien eine starke Präsenz vor Ort – nicht nur beim Service oder Vertrieb.

¹ Bis zum 20. Oktober 2004 ist die Vermittlungsquote auf 80% angestiegen.

Wachstum schafft Beschäftigung

Da das Wachstum vor allem im internationalen Geschäft stattfinden wird, werden sowohl der Umsatz als auch die Zahl der Beschäftigten außerhalb Deutschlands weiter zunehmen. Sofern es bei der Siemens AG um die Verteilung und den Aufbau der Ressourcen geht, sind unsere Bereiche von dieser Entwicklung natürlich betroffen – in unterschiedlichem Maße. Allerdings geht es für den Siemens-Konzern nicht um eine systematische Verlagerung von Aktivitäten ins Ausland. Von einer von langer Hand geplanten Strategie, den Standort Deutschland zu schwächen oder zu verlassen, kann überhaupt keine Rede sein. Im Gegenteil: Wir versuchen so viele Geschäftsbereiche und Stellen in Deutschland zu halten, wie nur irgend möglich.

Dies belegt beispielsweise unsere bisherige Personalentwicklung in Deutschland: Innerhalb der letzten zehn Jahre hat sich die Zahl der Mitarbeiter in Deutschland rechnerisch um rund 68.000 reduziert. Hiervon entfielen jedoch gut 60.000 auf Verkäufe und Ausgliederungen von Geschäftsaktivitäten. Beispiele sind die Börsengänge von Epcos und Infineon. Das heißt, auch diese Arbeitsplätze gingen nicht verloren, sondern sind in eigener Rechtsform oder bei anderen Unternehmen erhalten geblieben. In diesen zehn Jahren sind rund 30.000 Mitarbeiter durch den Erwerb von Unternehmen neu zu uns gekommen. Im gleichen Zeitraum haben wir insgesamt 120.000 Mitarbeiter in Deutschland neu eingestellt, um die normale Fluktuation in der Beschäftigung auszugleichen.

Notwendig sind Flexibilität bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Das sind die Fakten. Daraus einen Rückzug aus Deutschland zu konstruieren, ist unseriös. Eines ist aber klar: Wir müssen dem weltweiten Kostengefälle Rechnung tragen, denn sonst sind wir auf den internationalen Märkten nicht mehr konkurrenzfähig. Und damit wären auch sehr viel mehr deutsche Arbeitsplätze gefährdet als es bislang waren. Wir müssen weiter Lösungen finden, welche die Wettbewerbsfähigkeit unseres deutschen Standorts verbessern. Dazu gehört in erster Linie mehr Flexibilität bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Darüber hinaus brauchen wir Innovationen. Wachstum in Deutschland wird sich nur dann einstellen, wenn wir nicht von vornherein auf das Neue verzichten und andere Regionen voranmarschieren lassen. Und dafür kämpfen wir. Wir kämpfen um die Zukunftssicherung der Arbeitsplätze, auch und gerade hier in Deutschland.

Nachtrag: Zum 1. Oktober hat die Siemens AG ihre Netzwerksparte und die Mobilfunksparte in dem neuen Bereich Siemens Communications zusammengefasst. Siemens Communications ist einer der weltgrößten Anbieter in der Telekommunikations-Industrie. Als einziges Unternehmen der Branche bietet Siemens seinen Kunden ein komplettes Portfolio vom Endgerät für den Verbraucher bis hin zu komplexen Netzinfrastrukturen für Unternehmen und Betreiber sowie die dazugehörigen Dienstleistungen. Siemens Communications ist das weltweit führende Unternehmen für Innovationen bei konvergenten Technologien, Produkten und Diensten in Mobilfunk-, Fest- und Unternehmensnetzen. Der größte Bereich der Siemens AG ist in mehr als 160 Ländern vertreten und erzielte im Geschäftsjahr 2003 mit rund 60.000 Mitarbeitern einen Umsatz von etwa 17 Milliarden Euro (30. September).

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.siemens.de/communications>

Herr Michael Wendl

Stellvertretender Landesbezirksleiter ver.di Bayern

Herzlichen Dank für die Einladung. Zunächst erlauben Sie mir eine grundsätzliche Vorbemerkung:

Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage

Mir ist jetzt beim Zuhören zunächst mal eine Anekdote eingefallen. Dem berühmten Nationalökonom Arthur C. Pigou wird die Aussage zugeschrieben, dass jeder Mensch Ökonom sein könne. Er müsse nur zwei wichtige Begriffe beherrschen: Angebot und Nachfrage. Und er fügt dann hinzu, er habe dies sogar seinem Papagei beigebracht, Angebot und Nachfrage zu sagen. Und wir haben gegenwärtig eigentlich ein Problem, dass der Mainstream der herrschenden Ökonomen hinter den Papagei zurückgefallen ist, weil nur noch von Angebot die Rede ist. Jetzt hat Herr Kasch (Siemens AG) darauf hingewiesen, dass hinter der schwierigen Situation von Siemens-Netzwerk ein Nachfrageproblem steht, und ich glaube, die zentrale Auseinandersetzung, die eigentlich laufen müsste, ist die Auseinandersetzung: „Warum haben wir so eine schwache Nachfrage und an welchen Gründen hängt es, dass die Nachfrage insgesamt so schwach ist?“ Und das einführende Statement oder der Hinweis auf Roland Berger, das ist genau eine Sicht, die nur angebotsorientiert ist und überhaupt nicht nachfrageorientiert, und das ist eine fundamentale Gesetzmäßigkeit der Ökonomie, dass Produktion oder Angebot von Gütern und Dienstleistungen und Nachfrage ein Gleichgewicht anstreben müssen, und das wird vernachlässigt.

Keine Beschäftigungsimpulse im öffentlichen Bereich

In den 70er Jahren wurde der Strukturwandel vom industriellen Sektor zum Dienstleistungssektor zum großen Teil von der Ausdehnung des öffentlichen Sektors getragen. Die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist in den 60er und 70er Jahren stark gestiegen und sie ist, ausgehend von der deutschen Vereinigung in den 90er Jahren dramatisch gefallen. Das heißt, der öffentliche Sektor steht im Grunde für positive Beschäftigungsimpulse im industriellen Strukturwandel nicht mehr zur Verfügung. Das ist auch gegenwärtig in München so. Wir haben in München das Problem, dass die staatliche Verwaltung aufgrund des absurden Einfalls der Arbeitszeitverlängerung keinerlei positive Beschäftigungsimpulse mehr setzen wird, die Beschäftigten werden also nicht direkt entlassen, aber es werden vom staatlichen Bereich keinerlei Beschäftigungsimpulse mehr ausgehen. Bei der Stadt und bei den städtischen Unternehmen ist es, was die Arbeitszeit angeht, noch relativ vernünftig. Wir werden im kommunalen Bereich keine Arbeitszeitverlängerung haben, zumindest von der gegenwärtigen Sicht her. Ich sage gelegentlich bei Versammlungen, man muss natürlich sehen, wie die Auseinandersetzung in der Automobilindustrie läuft, und wenn in der Automobilindustrie der Dambruch gelingt, dann wird der Druck auf den kommunalen Bereich, auch wieder 40 Stunden oder länger zu arbeiten, sehr groß werden. Die öffentlichen Unternehmen in München, was die Stadtwerke angeht und die städtischen Krankenhäuser, stehen unter einem enormen Kostendruck. Der Kostendruck wird ausgelöst durch die Liberalisierung des Energiemarkts, durch die Deregulierung des kommunalen Nahverkehrs. Obwohl die Stadtwerke München aus ökonomischer Sicht ein ausgesprochen erfolgreiches Unternehmen sind, werden sie in den nächsten Jahren eher Personal abbauen, also Personal verringern. Das Gleiche wird für die städtischen Krankenhäuser gelten, die stehen in einem enormen Umbruch,

einmal Fusion mit bestimmten Synergieeffekten, zum Zweiten die Umstellung der Finanzierung auf sogenannte diagnoseorientierte Fallpauschalen. Das führt dazu, dass wir eine Überkapazität im stationären Bereich haben, weil die Fallpauschalen auf eine Senkung der Verweildauer zielen, und es kommt im Krankenhausbereich auch zwischen öffentlichen und freigemeinnützigen und privaten Krankenhäusern zu einer Wettbewerbssituation, zum Verdrängungswettbewerb. Also auch hier ist die Perspektive ausgesprochen düster.

Die Möglichkeiten der Stadt, über den sogenannten Zweiten Arbeitsmarkt Qualifizierungs-, Ausbildungsinitiativen, Beschäftigung zu schaffen, werden genutzt. Ich weiß das aus eigener Erfahrung. Aber meine Einschätzung ist, dass die finanziellen Möglichkeiten der Stadt, sozusagen diesen Sektor flankierend auszubauen, um weitere Beschäftigungseinbrüche abzumildern, dass die Möglichkeiten begrenzt sein werden. Ohne eine andere makroökonomische Politik, und die geht dann nicht mehr nur auf der Bundesebene, sondern nur auf europäischer Ebene unter Einbindung der europäischen Zentralbank, ohne sie bin ich sicher, werden wir hier keinen Paradigmenwechsel erleben.

Abbau von Arbeitslosigkeit durch Verkürzung der Arbeitszeit

Das generelle Problem ist, dass das, was gemacht wird, überhaupt keine Wachstumsstrategie ist. Was gemacht wird, ist eine weitere Steigerung einer bereits exzellenten Wettbewerbsfähigkeit. Kein Land - mit Ausnahme Japans - hat eine so niedrige Entwicklung der Lohnstückkosten und kein Land, mit Ausnahme einiger weniger kleiner Länder in der EU, hat so eine Steigerung des Exportvolumens nach 1995. Also von daher gesehen, gibt es überhaupt keinen Anlass, pessimistisch zu sein, weil die Seite der Wettbewerbsfähigkeit unbestritten ist. Wenn man mit ausländischen Ökonomen spricht, oder ausländische Ökonomen hört, die sehen das völlig anders als die deutschen Ökonomen. Jim O'Neill, Chef-Ökonom von Goldman Sachs hat gesagt: „Was wollen die Deutschen eigentlich noch, wen wollen sie denn noch nieder konkurrieren? Wollen sie den Chinesen Konkurrenz machen, und die Entwicklung der Schwellenländer blockieren?“ So wird dies im Ausland gesehen. Das Problem ist, es gibt eine rein einzelwirtschaftliche Sicht, und natürlich jedes Unternehmen im Wettbewerb sagt: „Ich muss an meiner Wettbewerbsfähigkeit arbeiten.“ Die Überlegenen, weil sie ihren Vorsprung verteidigen, und die Unterlegenen, weil sie die Differenz verkürzen wollen. Nur gesamtwirtschaftlich führt das direkt in die Massenarbeitslosigkeit. Das ist der gegenwärtige Stand. Ich äußere mich grundsätzlich nicht über die Tarifpolitik anderer Gewerkschaften, aber ich verstehe, dass die IG-Metall unter dem Druck der Drohung der Produktionsverlagerung diesen Tarifverträgen zugestimmt hat in Nordrhein-Westfalen. Weil wir das genauso machen, also wenn wir vor der Alternative stehen, hier macht ein Unternehmen dicht, oder ein Krankenhaus, oder ein öffentliches Unternehmen müsste Hunderte von Stellen abbauen, dann machen wir auch Abweichungen der Tarifverträge, in sogenannten Notlagentarifverträgen, nur hat es bei uns bisher keine Verlängerung der Arbeitszeit gegeben. Aus einem ganz einfachen Grund: Wenn es Überkapazitäten gibt, die kann es ja auch bei öffentlichen Unternehmen geben, die kann es bei Krankenhäusern geben, wenn es also Überkapazitäten gibt, wenn es, ökonomisch gesehen, zuviel Personal gibt, dann ist die einzige Möglichkeit, um Beschäftigung zu sichern, die Verkürzung der Arbeitszeit. Und inzwischen akzeptieren wir, dass die Verkürzung der Arbeitszeit auch mit entsprechenden Einkommensverlusten verbunden ist. Wir haben in den letzten Jahren und in diesem Jahr eine ganze Reihe von entsprechenden Tarifverträgen gemacht. Wir haben uns jetzt verständigt auf einen neuen Tarifvertrag für den kommunalen Nahverkehr, der ist eindeutig schlechter

als der vorhergehende, weil wir das große Interesse haben, dass der kommunale Nahverkehr als kommunaler Nahverkehr erhalten und auch leistungsfähig bleibt. Wir können doch mit der Tarifpolitik nicht korrigieren, was an falschen makroökonomischen Entscheidungen getroffen worden ist. Da ist die Tarifpolitik völlig überfordert.

Deregulierung schafft keine Beschäftigung

Die entscheidende Ebene für die Beschäftigung ist eben nicht der Arbeitsmarkt. Der große Irrtum der Hartz-Kommission war, dass sie angenommen hat, der Arbeitsmarkt und damit die Regulierung des Arbeitsmarktes oder Deregulierung des Arbeitsmarktes schafft die Beschäftigung. Im Grunde müsste es jedem aufmerksamen Zeitungsleser klar sein, und auch meinen Kollegen hier auf dem Podium ist es klar: Die Finanzmärkte sind die entscheidende Ebene in der kapitalistischen Geldwirtschaft. Und wenn die Finanzmärkte nicht reguliert werden, führt dies eben dazu, dass die Unternehmer, die jetzt Güter und Dienstleistungen produzieren, letztlich von den Entscheidungen der Finanzmärkte abhängig sind. Und wenn die Entscheidungen in die Richtung laufen, „wir wollen eine maximale Rendite“, führt das einzelwirtschaftlich zum Beschäftigungsabbau und gesamtwirtschaftlich zur Arbeitslosigkeit. Das hat mit dem Arbeitsmarkt zunächst gar nichts zu tun. Der Arbeitsmarkt reagiert darauf nur. Dies ist das generelle Problem.

Demographische Entwicklung

Ich will noch eine Bemerkung zur Alterssicherung machen. Wenn jemand für den Ausbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge eintritt, kriegt er in der Regel Zustimmung, auch in Gewerkschaftsversammlungen. Ich behaupte, dass es unser Problem vergrößern wird. Da eine kapitalgedeckte Altersversorgung die konsumtiven Einkommen verringert und die Sparquote erhöht. Und wir haben eine super Sparquote im internationalen Vergleich. Wir haben eher das Problem, es ist zuviel Kapital da, dass nicht in Arbeit investiert wird und da müsste angesetzt werden. Aber dies geht nicht mit dem Tarifvertrag.

Aber die Debatte über die demographische Entwicklung ist in der Tat der Beweis für eine aufgeregte und völlig unwissenschaftliche Diskussion. Weil man, wenn man Prognosen macht bis ins Jahr 2040 oder 2050, muss man immer bestimmte variable Faktoren, Lebenserwartung, Zuwanderungen, Produktivität der Arbeit fix setzen, und nur auf dieser Basis kann man rechnen. In der Auseinandersetzung um die demographische Entwicklung habe ich in einem Vortrag auch schon einmal gesagt, sie können genauso gut einen Schimpansen mit einem Stück Kreide an die Tafel schicken, das ist ebenso zuverlässig. Es gibt eine wissenschaftliche Kontroverse über die demographische Entwicklung, und Statistiker und Bevölkerungswissenschaftler kritisieren, das, was gegenwärtig an Debatte läuft, das sei auch keine wissenschaftliche Debatte. Von daher ist nach unserer Auffassung die demographische Entwicklung, bezogen auf die Sozialpolitik beherrschbar, wenn die Verhältnisse sich so entwickeln, dass abhängig Beschäftigte einen angemessenen Anteil an der Entwicklung der gesellschaftlichen Produktivität erhalten. Wir haben ja auch eine demographische Entwicklung in den vergangenen Jahrzehnten gehabt, und diese Prozesse sind über Produktivität und Verteilung der Produktivität aufgefangen worden. Erster Punkt.

Keine Basar-Ökonomie

Deutschland ist nur Export-Weltmeister, weil es im Grunde die Produkte anderer Länder exportiert, und der eigene Wertschöpfungsanteil gering ist. Ich kenne die These vom Herrn Sinn vom Ifo-Institut, sie ist ökonomisch Unsinn. Wir haben mit allen Ländern, deren Vorpro-

dukte wir importieren, Außenhandelsbilanzensalden, und sie sind entweder ausgeglichen oder positiv, das heißt, wir beziehen von ihnen Teile für Autos und andere Produkte, aber wir liefern ihnen Investitionsgüter. Das heißt, Deutschland ist nach wie vor keine Basar-Ökonomie, sondern eine Produktions-Ökonomie. Das wollte ich so deutlich sagen, und die These, man kann die Finanzmärkte nicht regulieren, das ist eine Vergötzung der Finanzinvestoren. In der kapitalistischen Welt war es nach Bretton Woods 1943 bis 1973 möglich, das zu regulieren. Und wenn jemand sagt, man kann die Finanzmärkte nicht regulieren, dann sage ich, dann bin ich auf der Ebene von Religion, dann heißt es, es lenken sozusagen gottgleiche Wesen die Geschicke des internationalen Kapitalismus. Demokratische Gesellschaften sind nicht in Lage, das zu akzeptieren.

Einfluss der Politik auf die Wirtschaft

Ich glaube, dass gegenwärtig die Politik in ganz vielen Fragen der Wirtschaft folgt. Man hatte das in den 70er Jahren mal thematisiert unter dem Titel: "Theorie des staatsmonopolistischen Kapitalismus". Und manchmal meint man, jetzt wird das, was in den 70er Jahren sicher falsch war, richtig. Ich will es aber etwas freundlicher formulieren. Ich glaube, dass das Problem darin liegt, dass viele Politiker meinen, es gebe in der Tat keine Alternative zu den vorgeschlagenen Maßnahmen und Konzepten. Ich habe ja schon zwei Beispiele angesprochen: Finanzmärkte, oder auch die Frage der demographischen Herausforderung. Es gibt immer Alternativen. In demokratischen Gesellschaften gibt es immer Alternativen zu dem, was vorgegeben wird, das ist in der Demokratie so. Wenn es nicht so wäre, wäre es keine demokratische Gesellschaft. In nicht demokratischen Gesellschaften äußert sich die Alternativlosigkeit in Rebellionen oder in Revolutionen. Meine Kritik an der Politik ist, dass sie sich sozusagen verabschiedet hat von einer früher in den 70er Jahren noch durchweg geläufigen Vorstellung, dass letztlich die Politik die Aufgabe hat, auch die Ökonomie zu steuern. Und theoretisch war die Vorstellung, dass die Politik die Ökonomie steuert, zusammengefasst in einer Wirtschaftstheorie, die man unter dem Begriff Keynesianismus kennt. Heute ist Keynesianismus out, ich merke das ja. Ich bin Keynesianer, weil ich das Glück hatte, in den 70er Jahren noch studieren zu können, als die neoliberalen Ökonomen noch nicht die Lehrstühle übernommen hatten.

Ich bin Keynesianer, und ich merke immer bei bestimmten Vorstellungen, man redet völlig gegen den Mainstream, weil politische Alternativen im Denken der Politik weitgehend verdrängt sind. Das ist eine ganz bedenkliche Entwicklung in einer demokratischen Gesellschaft, wenn die Menschen sagen: „Es gibt ja gar keine politische Alternative. Die machen im Grunde doch alle das Gleiche, sie unterscheiden sich doch nur noch durch das Ausmaß der Schärfe des Sozialabbaus.“ Dann werden die Menschen nicht mehr wählen, oder sie werden möglicherweise irgendwelchen rechten Rattenfängern nachlaufen. Von daher kann man nur sagen: Die Politik muss wieder lernen, in Alternativen zu denken.

Reform des Steuersystems

Die Binnennachfrage kann sicherlich über die Unternehmen gesteigert werden. Also, in einer kurzen Frist sehe ich nur eine Möglichkeit: Der Staat muss Geld in die Hand nehmen und muss das Geld zusätzlich ausgeben. Eine andere Möglichkeit gibt es nicht, weil es auch kurzfristig nicht über höhere Löhne geht, weil die in der Tat wieder die Kostensituation der Unternehmen beeinflussen. So, und in der mittleren Frist muss der Staat seine Einnahmen stabilisieren und die Einnahmen muss er stabilisieren, indem er sein Steuersystem refor-

miert. Die Unternehmenssteuerreform des Jahres 2000 hat bis heute zu Einnahmeverlusten von über 100 Milliarden Euro geführt, und ich habe die Effekte dieser Unternehmenssteuerreform in drei Aufsichtsräten erlebt, jetzt aus der einzelwirtschaftlichen Sicht. Und ich sage, für diese Unternehmen war diese Unternehmenssteuerreform schlicht unnötig. Sie hat nur dazu geführt, dass die Bezüge der Vorstände, einschließlich der Aufsichtsräte, über variable Ergebnisbeteiligung, die immer orientiert ist am Bilanzgewinn nach Steuern, gestiegen sind, und die Eigenkapitalquote gestiegen ist. Das ist im einen oder anderen Fall sogar sinnvoll, aber in einem Fall war es nicht notwendig. Das heißt, man hat das Geld verschenkt, das eigentlich der öffentliche Sektor dringend benötigt hätte, weil die entscheidende Entwicklung, die läuft gar nicht über neue Produkte, und die läuft gar nicht über den Wettbewerb, sondern die entscheidende Entwicklung hängt davon ab, ob es den reifen kapitalistischen Gesellschaften gelingt, dass sie den Weg sozusagen in die Tertiärisierung, in die Dienstleistungsgesellschaft entschieden gehen. Der ist gegenwärtig blockiert, und der ist deswegen blockiert, weil der öffentliche Sektor in dem Prozess eine Schlüsselrolle hat. Wenn man aber den öffentlichen Sektor finanziell kaputt macht, kann er diese Schlüsselrolle nicht spielen.

Zusammenhang von Wachstum und Arbeitslosenentwicklung

Dies ist ein sehr komplexer Sachverhalt. Also richtig ist an dieser Beobachtung, dass Deutschland ein Land ist, also der Arbeitsmarkt in Deutschland so gestaltet ist, dass er erst bei relativ deutlichem Wachstum Reaktionen zeigt. Woran das liegt, ist aber hoch umstritten. Es gibt ja die bekannte These, der deutsche Arbeitsmarkt sei so starr und müsse deswegen dereguliert werden, und dann würde schon bei einem niedrigeren Wachstum Beschäftigung eintreten. Ich folge der These nicht, meine Erklärung ist: Deutschland hat sich schon in den 70er Jahren im Grunde darauf konzentriert, wirtschaftspolitisch ein Exportmodell zu sein und durchaus mit Erfolg, weil wir uns sozusagen darauf konzentriert haben und die Rolle auch ausüben, hat man die Entwicklung in der Binnennachfrage eher vernachlässigt. Weil, wenn man eine starke Exportposition hat, dann kann man sich das auch einigermaßen leisten. Dieses Modell ist aufgebrochen worden mit der Vereinigung, weil auf einmal ein enormer Transferbedarf da war, der ja nach Ostdeutschland gegangen ist und eben nicht mehr in die eigene Binnennachfrage transformiert wurde. Und das ist meines Erachtens ein Problem, das wir aus einer ganzen Reihe von Gründen, auch Gründen der politischen Rücksichtnahme, nicht thematisieren. Meine Kritik zielt auf das übertriebene Exportmodell, ich stimme anderen da völlig zu. Man wird immer einen relativ starken industriellen Sektor brauchen, um Dienstleistungen tragen zu können, das ist völlig unbestritten. Aber Deutschland hat in dieser Gewichtung wirklich den zentralen Akzent auf die Industrie gesetzt, das sieht man auch im internationalen Vergleich, und das könnte man meines Erachtens korrigieren. Es gibt ökonomisch jetzt erfolgreichere Länder, bei denen ist das nicht so extrem ausgeprägt.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.verdi.de>

Herr Wolfgang Breunig

Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit

Meine Damen und Herren, mein Thema lautet: „Die Wirkungen der Arbeitsmarktreformen aus der Perspektive der Bundesagentur für Arbeit.“ Und Arbeitsmarktreformen, das ist natürlich nicht nur Hartz IV, sondern das sind auch die anderen „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, wie dies offiziell heißt. Und mit dem Namen, den ich eben genannt habe, verbindet man die Arbeitsmarktreformen, nämlich „Hartz“. Als Herr Hartz im August 2002 den ca. 300-seitigen Kommissionsbericht der Bundesregierung übergeben hat, war zu vernehmen, mit diesem Instrumentarium, mit diesen Vorschlägen, könne man die Arbeitslosigkeit innerhalb eines absehbaren Zeitraumes von zwei, drei Jahren um zwei Millionen reduzieren. Und der Kanzler hat sich geäußert in der Richtung: „Wir werden Hartz eins zu eins umsetzen.“ Beide Aussagen halte ich für nicht hilfreich. Zum Ersten: Wir können innerhalb kurzer Zeit um so und so viel reduzieren - darauf werde ich im Laufe meines Vortrages noch kommen. Zum Zweiten: Eins zu eins umsetzen. Eine Kommission kann den Gesetzgeber nicht ersetzen. Und genau das wäre ja der Fall, wenn ohne Gesetzgebungsverfahren diese Kommissionsergebnisse nahtlos und eins zu eins umgesetzt würden. Damit keine Missverständnisse aufkommen: ich denke, alle am Wirtschafts- und Arbeitsmarktgeschehen Beteiligten, Informierten und Interessierten sind sich sicherlich einig, dass Arbeitsmarktreformen notwendig sind. Auch wir als betroffene Institution Bundesagentur für Arbeit sehen dies so. Die Reformen sind dazu da, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland, davon ist ja vorhin auch die Rede gewesen, dass der attraktiv bleibt oder vielleicht noch attraktiver wird, dass Arbeitsplätze und Einkommen gesichert werden und dass Menschen, die momentan keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben oder finden, integriert werden können. Das muss ja immer die Zielsetzung von entsprechenden Reformüberlegungen sein. Dass die Instrumente, die einzelnen Wege dahin dann unterschiedlich bewertet werden, auch je nach politischem Standort, versteht sich von selbst.

Ich möchte Ihnen in aller Kürze die Sichtweise der Bundesagentur für Arbeit und speziell auch der Regionaldirektion Bayern, die ich vertrete, darstellen und so von Hartz I bis IV die Regelungen in den Kernelementen ansprechen. Eine Vorbemerkung noch dazu: Die Gesetze sind noch nicht sehr lange in Kraft bzw. treten erst in Kraft; was Hartz IV angeht, am 1. Januar 2005, das erste Hartz-Gesetz ist im Januar 2003 in Kraft getreten und dann über 2004 die anderen bis 2005, wir haben also erst einen relativ kurzen Erfahrungszeitraum, um – und das ist ja mein Thema – Wirkungen am Arbeitsmarkt auch solide zu beleuchten. Und ich bin immer sehr skeptisch, wenn man, das klang schon bei meinen Eingangsworten an, wenn man sehr schnell zu Wirkungsprognosen kommt. Was ich gleich voran stellen will, wir von der Bundesagentur für Arbeit, die wir uns hauptamtlich mit den am Arbeitsmarktgeschehen Beteiligten befassen, wir sehen eine Begrenztheit von Arbeitsmarktreformen. Warum ist das so? Nicht jedem normativen Eingriff der Politik folgt auch automatisch die erwünschte Wirkung. In der Wirtschaft, bei den Arbeitnehmern, beim Arbeitsmarkt. Der Gesetzgeber setzt die Akzente, er initiiert, er fördert oder er benachteiligt durch Rahmenbedingungen, aber er schafft eben keine Arbeitsplätze. Und genauso wenig schafft die Bundesagentur für Arbeit mit ihren Dienststellen Arbeitsplätze. Arbeitsplätze werden geschaffen – eine Binsenweisheit, aber immer wieder wichtig, darzustellen – von Unternehmen, vom Ein-Mann-

Betrieb bis zum Großkonzern. Und Arbeitsplätze werden dann geschaffen, wenn entsprechende Rahmenbedingungen da sind, wenn Absatzerwartungen der Betriebe da sind, wenn die konjunkturellen Gegebenheiten für die Betriebe stimmig sind. Das Thema Beschäftigungsschwelle ist bereits angesprochen worden. Wir gehen derzeit davon aus, dass die Beschäftigungsschwelle etwa bei 1,8 Prozent Wachstum liegt, das heißt also, ab einem Wachstum von 1,8 Prozent oder darüber wirkt sich dies auch positiv auf den Arbeitsmarkt aus. Was die Beteiligten auch erwarten von der Politik, ist eine gewisse Zeit-Stabilität. Man braucht Stabilität für realistische Betrachtungen, man braucht Vertrauen in die Beständigkeit gesetzlicher Regelungen. Ich denke, da müsste der Gesetzgeber darüber nachdenken, dass man durch ständige Veränderungen auch zu einer massiven Verunsicherung aller Beteiligten beiträgt. Lassen Sie mich jetzt, wie angekündigt, in der Abfolge zu den einzelnen sogenannten Hartz-Gesetzen kommen, zunächst zu Hartz I.

Personalserviceagenturen

Wir haben vorhin etwas über Beschäftigungsgesellschaften oder Transfergesellschaften gehört, und so etwas gibt und gab es auch bei VW. Herr Hartz hat diese Überlegungen, die er bei VW angestellt und auch in die Tat umgesetzt hat, übertragen auf eine bundesweite Lösung mit den sogenannten Personalserviceagenturen. Die Aufgaben dieser Personalserviceagenturen: Agenturen sollen Arbeitslose einstellen, an Betriebe verleihen und in verleihfreien Zeiten betrieblich und beruflich qualifizieren und weiterbilden. Der Sinn ist kurz angesprochen: es soll dadurch eine Verkürzung der Arbeitslosigkeit eintreten, durch den sogenannten Klebeeffekt, das heißt also, durch den Verleih eines Arbeitslosen aus dieser Personalserviceagentur an einen Betrieb, dort soll er möglichst „kleben“ bzw. „hängen“ bleiben und dadurch den Zustand der Arbeitslosigkeit beenden. Der Arbeitslose kann sich in dieser Verleihzeit bewähren und für die Betriebe besteht die Möglichkeit, dadurch Arbeitsspitzen aufzufangen, Belastungsspitzen, um möglichst, was wir von unserer Seite auch immer propagieren, zu einem immer noch bestehenden Überstundenabbau beizutragen. Dass Überstunden dabei grundsätzlich auch möglich sein müssen, will ich nicht in Frage stellen. Die Konstruktion: die PSA darf ausschließlich von uns, von den Agenturen zugewiesene Arbeitslose beschäftigen und das Honorar ist degressiv ausgestaltet, das heißt, es ist umso höher, je schneller die PSA auch vermittelt, das macht sicherlich auch von der Ausgangssituation her Sinn. Die Zielgruppe: Arbeitslose, die zwar kurzfristig nicht vermittelbar sind, aber abgesehen von gewissen individuellen Vermittlungshemmnissen beschäftigungsfähig sind. Die Dauer des Arbeitsvertrages bei der PSA beträgt neun, maximal zwölf Monate, und die Qualifizierung, die notwendig ist in verleihfreien Zeiten, soll arbeitsplatznah sein, um möglichst schnell wieder in die Vermittlung überzugehen.

Das sind die Grundelemente dieser Konstruktion. Jetzt muss ich Sie mit ein paar wenigen Zahlen konfrontieren. Zunächst zu den bisher vorliegenden Integrationsquoten, das heißt also, wie viele von PSA Beschäftigten, die ausgetreten sind aus PSA, sind in dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen gekommen. Da haben wir in München hier eine relativ gute Quote mit 60,3 Prozent, bayernweit ca. 43 Prozent, bundesweit ca. 31 Prozent. Interessant sind sicherlich auch die absoluten Zahlen, weil es ja um die Frage geht, wie wirkt denn dieser Teil der Reform? Da werde ich Sie vielleicht jetzt erschrecken, wenn ich Ihnen sage, in München 82 Integrationen, trotz dieser erfreulich hohen Quote. Bayernweit bis jetzt etwa 1.400 und bundesweit etwa 14.000. Wir haben bundesweit, das wissen Sie, etwas über 4,2 Millionen Arbeitslose. Also ich will eigentlich damit darstellen – ich komme nachher auch

noch zu der Gesamtbewertung des Instrumentes –, dass man hier Erwartungen geweckt hat an die Wirkung eines solchen Instrumentariums, die nun bei weitem nicht erfüllt worden sind.

Weiterbildungsgutscheine

Zweiter Punkt bei Hartz I, den ich heraus gegriffen habe, ist die Änderung bei der beruflichen Weiterbildung. Es sind Bildungsgutscheine eingeführt worden, die von den Agenturen an Arbeitslose ausgegeben werden. Der Arbeitslose kann dann den Träger frei wählen, bei dem er die Kurse belegen will. Diese Gutscheine sind befristet auf drei Monate, sind beschränkt auf bestimmte Bildungsziele, nicht beschränkt auf einen einzelnen Agenturbezirk. Wichtig für die Träger, aber auch natürlich für die Interessenten ganz generell am Bildungsmarkt ist, dass jede Agentur ihre Bildungszielplanung, natürlich trägerneutral, in das Internet einstellt, und auch seit August 2003 das Tagesaktuelle über das Internet abgerufen werden kann. Warum hat man diese Änderungen herbeigeführt? Man wollte mehr Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern. Man wollte auch eine Korruptionsprävention einziehen. Viele werden die Diskussion kennen um die Verquickung zwischen Selbstverwaltungsteilen Arbeitnehmer-, Arbeitgeberseite und Weiterbildung, die ich schon immer für wenig angebracht hielt. Vor allem wollte man eine stärkere Eigenverantwortung der Teilnehmer herbeiführen. Unsere bisherigen Erfahrungen damit sind, dass wir eine abnehmende Planungssicherheit für die Träger feststellen, natürlich auch mit Auswirkungen auf das Personal und die Investitionen bei den Trägern. Wir stellen teilweise auch Überkapazitäten auf dem Weiterbildungsmarkt fest, da wäre insbesondere eine etwas bessere Absprache zwischen den Trägern von Nöten, dass man nicht doppelgleisig Angebote macht, die dann gar nicht zum Tragen kommen können, weil kein Träger dann seine Kurse wirtschaftlich füllen kann. Es gibt eine große Unsicherheit bei den Kunden, bei denen, die die Bildungsgutscheine bekommen, welche Maßnahmen sie auswählen sollen. Für die Betroffenen ist der Markt nicht transparent genug, oft fehlt auch die Möglichkeit bei den Einzelnen, ihn für sich transparent zu machen.

Auch hier wieder einige wenige Zahlen: Wir haben ca. 3.500 Gutscheine in München ausgegeben, bayernweit ca. 27.000. Eingelöst, ich nehme jetzt noch mal München raus, eingelöst wurden von den ca. 3.500 ungefähr 1.600. Wir haben aktuell weniger Teilnehmer in Fortbildungsmaßnahmen, in der Förderung der beruflichen Weiterbildung als früher. Das liegt auch daran, dass wir stärker wirtschaftliche Aspekte zu Grunde legen. Aber auch, oder vielleicht auch deshalb, eine Tendenz aufgebaut haben zu kürzeren Maßnahmen.

Meldepflicht

Es gibt noch eine Reihe von weiteren Änderungen bei Hartz I, zum Beispiel die frühzeitige Meldepflicht. Jeder, der von der Kündigung durch den Arbeitgeber erfährt, ist verpflichtet, sich unverzüglich bei den Agenturen zu melden, sich also arbeitssuchend zu melden. Der dahinter stehende Sinn ist leicht erkennbar. Es soll zu einer Beschleunigung der Vermittlung beigetragen werden, schon in dieser Zeit, in der die Beschäftigung ja noch besteht, aber die Kündigungsfrist bereits läuft. Auch hier wieder ein stärkeres Einfordern der Initiative von Arbeitssuchenden. Und es soll, und das wäre natürlich der Idealfall, möglichst präventiv gearbeitet werden, d. h. der Gekündigte soll möglichst gar nicht erst in den Zustand der Arbeitslosigkeit kommen. Auch hier wieder die Ansprache der Problematik: natürlich bedeutet dies einen erheblichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand durch zusätzliche Meldungen. Denn viele der Gekündigten müssen sich melden, um vorsichtshalber, wenn sie doch in den Leistungsbezug kommen, nicht Kürzungen zu unterliegen; dann melden sie sich also. Erfreuli-

cherweise streben aber viele auch erfolgreich schon vor der Arbeitslosigkeit ein neues Arbeitsverhältnis an und bekommen auch eine neue Beschäftigung. Sie haben sich also bei uns gemeldet, ohne dass es letztendlich notwendig gewesen wäre. Die Sanktionsregelung ist auch nicht gerade wenig verwaltungsaufwändig. Also dann, wenn sich jemand nicht unverzüglich meldet und es zum Leistungsbezug kommt, gibt es Kürzungsregelungen. Ich will Ihnen die Ausführungen dazu ersparen, sie sind aber relativ verwaltungsaufwändig ausgestaltet. Ich möchte weiter hinweisen auf die gesetzliche Klarstellung zur Zumutbarkeit eines Umzuges, da hat man die Zügel angezogen. Unter dem Slogan: "Fördern und Fordern" das Fordern betont.

Ich gehe nun zu Hartz II über.

Ich-AG

Im Mittelpunkt dieses Gesetzes steht die sogenannte Ich-AG, vom Begrifflichen her Ihnen sicherlich allen bekannt, man könnte dies auch als „geringfügige Selbstständigkeit“ übersetzen. Voraussetzung dazu: Es war jemand arbeitslos, er nimmt eine selbstständige Beschäftigung auf als sogenannte Ich-AG. Es ist etwas Vergleichbares, aber doch ein anders konstruiertes Element und Instrument als Überbrückungsgeld; auch Überbrückungsgeld dient der Existenzgründung. Beim Überbrückungsgeld wird das Arbeitslosengeld weitergezahlt für sechs Monate, während bei der Ich-AG drei Jahre gefördert wird, mit degressivem Verlauf. Im ersten Jahr werden monatlich 600 Euro bezahlt, im zweiten Jahr 360 Euro und im dritten Jahr 240 Euro. Das Jahreseinkommen dieses Ich-AGlers darf 25.000 Euro nicht überschreiten, sonst entfällt die Förderung ab dem Zeitpunkt des höheren Einkommens. Es soll damit also Existenzgründung generell gefördert werden, die Schwarzarbeit soll bekämpft werden, es sollen Beitragszahlungen zur Sozialversicherung sichergestellt werden. Das sind so die Hauptelemente dieser sogenannten Ich-AG. Was ist problematisch? Problematisch ist, dass es von unserer Seite keine Überprüfung der Geschäftsidee und der Einkommenserwartung gibt. Auch keine durch eine fachkundige Institution, folglich ist dieses Instrument natürlich sehr, sehr risikobehaftet; es ist zweifelhaft, ob hier nachhaltig und dauerhaft Existenzgründungen generiert werden. Wir haben in Bayern auch dazu eine Zahl: ca. 23.000 Förderfälle, in München ca. 4.000 bisher, aktuell in München knapp 2.000 laufende Fälle der Ich-AG.

Minijobs

Sehr viel Aufmerksamkeit hat die Neuregelung zur geringfügigen Beschäftigung, den sogenannten Minijobs gefunden. Sie wissen, dass die Höchstgrenze auf 400 Euro erhöht wurde. Minijob heißt für die Arbeitnehmerseite, es werden keine Steuern bezahlt, es werden keine Sozialabgaben bezahlt, der Arbeitgeber zahlt pauschal Sozialabgaben und Steuern, und bei Minijobs in privaten Haushalten gibt es noch gewisse günstigere Konditionen. Es gibt auch noch Minijobs bis maximal 800 Euro, aber dann werden Sozialbeiträge gestaffelt fällig. Auch hier wollte man die Schwarzarbeit eindämmen, den Aufbau von legaler Beschäftigung erreichen mit sozialrechtlicher Absicherung. Und bei einigen oder mehreren Wirtschaftszweigen sind diese Neuregelungen zu den Minijobs auch auf positive Resonanz gestoßen. Viele sehen darin einen attraktiven Ansatz.

Meine Damen und Herren, ich referiere das alles sehr im Stenogrammstil wegen der Fülle des Themas, deshalb komme ich auch gleich zu Hartz III.

Reform der Bundesagentur für Arbeit

Hartz III betrifft die innere Reform der Bundesagentur für Arbeit mit ihren Dienststellen. Wir haben eine Zentrale in Nürnberg, wir haben zehn Regionaldirektionen, eine davon ist Bayern, das frühere Landesarbeitsamt Bayern. Und wir haben in Bayern wiederum 27 Agenturen mit ihren einzelnen Geschäftsstellen. Was ist neu für uns durch diese innere Reform? Wir haben ein neues Führungs- und Steuerungsmodell geschaffen. Das heißt, Führung und Steuerung sind auf arbeitsmarktliche Wirkungsziele ausgerichtet, diese arbeitsmarktlichen Wirkungsziele werden per Zielvereinbarung festgelegt. Dies bedeutet wiederum, dass die Agenturen für Arbeit ambitionierte, aber auch realistische Ziele mit der Regionaldirektion vereinbaren. Jetzt sind wir mitten im Prozess für 2005 und die Regionaldirektionen treffen ihrerseits mit der Zentrale Zielvereinbarungen.

Der organisatorische Aufbau, dieser veränderte Aufbau ist Abbild dieses neuen Führungs- und Steuerungssystems. Der Zentrale in Nürnberg obliegt die strategische Ausrichtung, insbesondere der Arbeitsmarktpolitik. Die Regionaldirektionen haben die Aufgabe der Steuerung und sie tragen die operative Verantwortung, und die Agenturen sind für die operative Durchführung verantwortlich. Zur Regionaldirektion vielleicht noch zwei, drei Anmerkungen. Wir haben sogenannte Agenturberater eingezogen. Das heißt, jeder Agenturberater betreut in diesem neuen Ziel- und Steuerungsprozess etwa vier Agenturen, auch unter Berücksichtigung von Best-Practice-Modellen.

Eine neue Einrichtung ist mit der Großkundenbetreuung geschaffen worden. Der Kollege, der bei mir im Hause diese Einheit leitet, ist hier hinter uns, Herr Dr. Kuntz. Damit wollen wir insbesondere Großbetrieben einen besonderen Service liefern, auch einen Koordinierungsservice, wenn ihre Organisation über die Regionalgrenzen der Agentur hinaus geht. So viel in aller Kürze zur Regionaldirektion.

Zu den Agenturen möchte ich vielleicht drei wesentliche Neuerungen ansprechen. Das ist einmal eine neue Kundensteuerung. Die Kunden, die zu uns kommen, sollen möglichst schnell ihre Kurzanliegen, ihre Angaben, die sie zu machen haben, also all dies, was auch ohne Akte bearbeitet werden kann, erledigen können. Damit werden die Fachkräfte im Background, und da insbesondere unsere Vermittler, mehr Zeit gewinnen für ihre originäre Arbeit. Mehr Personal werden wir nicht bekommen, also müssen wir sehen, dass wir die Prozessabläufe optimieren. Dies heißt nun wiederum Konzentration, insbesondere unserer Vermittlungsfachkräfte auf ihre originäre Arbeit und die heißt vermitteln.

Wir wollen bei der Arbeitnehmerseite, bei den Arbeitslosen mehr und stärker als bisher eine Differenzierung nach Anliegen vornehmen, wir unterscheiden dann verschiedene Kundengruppen. Ein ganz plattes Beispiel: Der 30-jährige gut qualifizierte Arbeitslose, der deshalb zu uns kommt, weil sein Betrieb in die Insolvenz gegangen ist, braucht natürlich viel weniger intensive Beratung und Betreuung als der ältere Arbeitnehmer, eventuell schlecht qualifiziert und gesundheitlich angeschlagen. Hier wird eine stärkere Differenzierung vorgenommen.

Und dritter Punkt in diesem Zusammenhang, wir wollen uns auch stärker arbeitgeberorientiert aufstellen. In jeder Agentur wird es einen Arbeitgeberservice geben, damit jeder Arbeitgeber einen festen Ansprechpartner hat. Der Arbeitgeber weiß dann, wer sein Vermittler, seine Vermittlerin ist. Dass dieser Vermittler erreichbar ist, jederzeit und auch ein entspre-

chendes Zeitbudget hat für den Arbeitgeber, ist unser Ziel. Und ich ergänze: das kostbare Gut der offenen Stelle muss qualifiziert bearbeitet werden. Die bisherigen Erfahrungen sind im Wesentlichen positiv, bei allen Schwierigkeiten, die eine solch große Reform mit sich bringt. Wir haben in Bayern, in Augsburg, eine Modellagentur, die noch in Anlaufschwierigkeiten steckt, aber insgesamt zeigt sich, dass diese Organisation tauglich sein kann. Ich formuliere das ganz vorsichtig, tauglich sein kann für besseren Service und damit für bessere Zielerreichung auf dem Arbeitsmarkt. Wir wollen bundesweit flächendeckend bis Ende 2005 diese Reform durchgezogen haben.

Hartz IV: Das Arbeitslosengeld II (ALG II)

Und nun zum letzten Kapitel meines Vortrags, zu Arbeitslosengeld II, ausgehend von Hartz IV oder dem SGB II. Es ist sicherlich ein Projekt in einer Dimension, die alles übersteigt, was ich bisher geschildert habe. Es sind bundesweit rund 2,1 Millionen Haushalte mit etwa 4,3 Millionen Personen betroffen. Man kann sich also leicht vorstellen, welche Dimension hinter dieser Veränderung steht. Geplant ist ab 2005 eine einheitliche Leistung. Wir hatten oder haben bisher noch zwei verwandte Leistungen, die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe, beide sollen nach der Intention des Gesetzgebers zu einer Leistung zusammengefasst werden. Nach dem SGB II sollen diese Leistungen auch aus einer Hand gewährt werden. Den Grundgedanken halten wir für richtig, dass man diese zwei vergleichbaren und verwandten Leistungen zu einer zusammenfasst und aus einer Hand gewährt. Problematisch ist die Zeitachse. Sie lesen dies in den Zeitungen und verfolgen dies in sonstigen Medien. Das Gesetz tritt zum 01.01.2005 in Kraft und bringt die kommunale Seite und die Arbeitsverwaltung in massivste Schwierigkeiten. Und je weniger man an Vorbereitungsarbeit geleistet hat durch bisherige Kooperation, desto schwerer werden sich die Beteiligten tun. Wir haben hier in München ja wirklich eine hervorragende Tradition. Und es ist bestimmt in einer Großstadt wie München nicht einfach, nicht leichter. Im Gegenteil. Es ist wesentlich schwieriger als in sonstigen, deutlich kleineren Kommunen, und viele werden sich jetzt trotzdem sehr viel schwerer tun, weil diese Tradition der Kooperation fehlt. Und da kann man hier auch wirklich auf einer sehr, sehr guten Basis aufbauen. Auch in Nürnberg sind wir relativ weit, es ist eine erfreulich große Kooperationsbereitschaft zwischen der Stadt und der Agentur für Arbeit zu verzeichnen.

Kooperation Kommune – Agentur für Arbeit in der „Arbeitsgemeinschaft“

Das SGB II ist nun aus meiner Sicht alles andere als eine gesetzgeberische Glanzleistung. Ungeachtet dessen werbe ich bei jeder Gelegenheit dafür, das haben Sie aus meinen Worten schon herausgehört, dass das Know-how beider Seiten, das Erfahrungswissen beider Seiten zusammengeführt wird. Keine Seite, weder die kommunale Seite, noch wir von der Agentur für Arbeit, könnten dieses Gesetz ohne Kooperation mit der anderen Seite alleine stemmen. Jede Seite wäre aus meiner Sicht überfordert. Deshalb muss es darum gehen, diese Kooperation herbeizuführen. Wobei ich sehr dafür plädiere, dass man den örtlichen Gegebenheiten Freiräume lässt für die Ausgestaltung. Die Situation hier in München ist eben ganz anders als z. B. im Landkreis Cham, um einfach mal eine Region herauszugreifen. Das sind völlig verschiedene Situationen, die auch völlig verschiedene Umsetzungsmodalitäten erfordern. Und deshalb muss die Bundesagentur und – ich setze mich wirklich ganz massiv dafür ein – ihren Dienststellen mit ihren Partnern die entsprechenden Umsetzungsfreiräume lassen. Das heißt nicht, dass man nicht ein Grundgerüst braucht, an dem man sich orientieren kann und muss. Aber die Modalitäten der Umsetzung müssen vor Ort getroffen werden.

Meine Idealvorstellung dazu wäre, dass die Kooperation so eng erfolgt, dass der Kunde gar nicht spürt, dass dahinter zwei Träger sitzen, nämlich die Kommune und die Agentur. Wenn wir dieses Ziel erreichen, dann haben wir auch das gesetzgeberische Ziel erreicht, nämlich Gewährung von Dienstleistungen nach dem SGB II aus einer Hand. Es würde zumindest so für den Kunden erscheinen als Gewährung aus einer Hand. Wir haben für uns als Geschäftspolitik in Bayern ausgegeben, dass im Vordergrund notgedrungen die Leistungsgewährung stehen muss zum ersten Januar, notgedrungen, da wir es hier mit einer Bevölkerungsgruppe zu tun haben, die auf jeden Euro angewiesen ist. Natürlich kann dies nur der Anlauf, der erste Schritt sein. Dahinter muss natürlich stehen: Mehr Beschäftigung, mehr Integration. Und eigentlich wäre es auch wieder eine Idealvorstellung, wenn wir alle anderen Leistungen gar nicht bräuchten, sondern gleich für Integration sorgen könnten. Aber das ist Utopie, deshalb müssen wir realitätsgerecht zunächst dafür sorgen, dass die Zahlungen stehen.

Das Optionsmodell

Ich will noch ein Wort sagen zu der Optionsmöglichkeit für die Kommunen, die ist ja im damaligen ersten Gesetzgebungsverfahren sozusagen in letzter Sekunde im Vermittlungsausschuss kreierte worden. Danach können die Kommunen alle Dienstleistungen nach dem SGB II in Eigenregie durchführen, ohne Bundesagentur für Arbeit. Man will damit auch eine Wettbewerbssituation herstellen, auch mal sehen: Wer kann es denn besser? Dies ist mittlerweile durch das letzte Gesetzgebungsverfahren dahingehend verändert worden, dass bundesweit 69 Kommunen von dieser Option Gebrauch machen können, bayernweit sechs kommunale Träger. Man spricht jetzt von einer sogenannten Experimentierklausel. Aus dem, was ich vorhin sagte, nämlich, dass jede Seite überfordert wäre, diese Dinge alleine zu stemmen, können Sie unschwer ableiten, dass ich der Meinung bin, dass man hier keine gute Regelung geschaffen hat. Ich kann mir beim besten Willen nicht vorstellen, wie eine Kommune, die dann die ganze Klaviatur des SGB III, also z. B. auch Rehabilitanden betreuen, auch Ausbildungsstellen vermitteln soll, wie eine Kommune dies in einem halben Jahr aufbauen kann. Das ist mir schlichtweg unerklärlich, aber es deutet sich an, dass einzelne kommunale Träger in Bayern, wie gesagt, sechs als Maximum, diese „Optionskarte“ ziehen werden.

Fazit

Ich will zum Ende kommen und damit zurück zum Anfang. Es ist die Frage nach den Wirkungen gestellt worden von Arbeitsmarktinstrumenten, Arbeitsmarktreformen. Man kann auch salopp ein Wortspiel daraus machen: Sind es Top-Instrumente, oder sind es Flop-Instrumente? Ich bin Gegner von schwarz-weiß. Deshalb möchte ich die Frage so nicht beantworten, Top oder Flop. Weder noch. Es sind sicherlich einige richtige Ansätze da, wobei ich für einen einfachen, überschaubaren Instrumentenkasten plädiere, im Interesse aller Beteiligten, nicht zuletzt zum Abbau von Bürokratie. Aber auch Arbeitgeber, auch Arbeitnehmer profitieren mehr davon, wenn dieser Instrumentenkasten überschaubar ist und nicht so ausdifferenziert bis zum Letzten, da sind wieder einige Sünden begangen worden. Vor allem aber: Man darf keine übersteigerten Erwartungen an Arbeitsmarktpolitik richten. Arbeitsmarktpolitik nicht im weiteren Sinne mit Finanzpolitik, mit Steuerpolitik, mit Tarifpolitik. Aber die Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne - die Regelungen der Hartz-Gesetze - kann einfach keine Wunderdinge vollbringen.

Unser Job in den Agenturen muss es sein, die Ausgleichsprozesse, die auf dem Arbeitsmarkt notwendig sind, so gut wie möglich zu managen. Und da ist viel zu tun. Abschließend doch noch ein paar Zahlen: Wir haben im Juni einen Bestand von Arbeitslosen in Bayern von 412.000. Wir haben im ersten Halbjahr Zugänge in Arbeitslosigkeit von rund 500.000 und Abgänge von rund 546.000 bei einem Bestand von 423.000. Es ist ein Irrtum, der immer wieder durch diese Bestandszahlen suggeriert wird, zu glauben, dies wäre ein fester Block. Das Gegenteil ist der Fall. Sie sehen es an diesen Zahlen: Es ist eine ganz beträchtliche Fluktuation im Gange. Leider gibt es auch einen Sockel von Langzeitarbeitslosen, der viel zu hoch ist, aber man darf den Blick durch diese Bestandszahlen nicht verstellen. Es ist Bewegung auf dem Arbeitsmarkt, nach wie vor.

Und allerletzte Bemerkungen an die Arbeitgeber insbesondere gerichtet: Melden Sie uns Ihre offenen Stellen für diese Ausgleichsprozesse, auch natürlich die Ausbildungsstellen. Ich denke, durch unsere Optimierung der Prozesse, durch unsere Neuausrichtung, auch durch das Potenzial, dass bei uns an Arbeitslosen da ist, qualifiziertes Potenzial, sind wir in der Lage, auch Ihren Personalbedarf und Ihre offenen Stellen qualifiziert abzudecken. Mit diesem Appell möchte ich schließen. Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.arbeitsagentur.de>

Herr Dr. Reinhard Wieczorek

Referent für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München

Herr Breunig, ganz herzlichen Dank, das war ein sehr guter Überblick über die vier Hartz-Gesetze. Wir haben vormittags die Situation in den großen Unternehmen auf den Prüfstand gestellt, uns informieren lassen. Der Mittelstand ist angesprochen worden. Dass er auf dem Podium gefehlt hat, war eine absichtliche Entscheidung. Wir haben eine ganze Reihe von Beschäftigungskonferenzen den Fragen des Mittelstands gewidmet. Wir haben uns mit Existenzgründung auseinandergesetzt. Wir haben nachhaltiges Wirtschaften gerade auch in diesen Bereichen als Thema gehabt. Und diesmal haben wir sehr bewusst, weil auch die politische Diskussion sich mit diesen Fragen auseinandersetzt, den Schwerpunkt Großunternehmen gesetzt.

Zweiter Schwerpunkt war die Situation der Bundesagentur und der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Jetzt stellt sich die Frage: Was bedeutet das für eine Stadt, die sich in der Beschäftigungspolitik nachhaltig seit 20 Jahren engagiert? Welche Perspektiven gibt es für München? Ich habe schon darauf hingewiesen, dass wir vor allem die Beschäftigungspolitik, eng verbunden immer mit dem Sozialreferat, gerade in den letzten Jahren nachhaltig gestaltet haben. Eine zielorientierte kommunale Arbeitsmarktpolitik muss die Maßnahmen der Beschäftigungspolitik ergänzen. Sie muss präventiv ausgerichtet sein. Es wäre eine Überforderung der Arbeitsmarktpolitik, von ihr die Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit zu fordern. Sie kann Beschäftigungspolitik nicht ersetzen, sondern sie muss sie ergänzen.

Ich würde gerne mit ein paar Folien anfangen, um einige Zahlen an den Anfang zu stellen. Die Beschäftigungsentwicklung am Münchner Arbeitsmarkt. Die Frage ist: Wie können wir Arbeitsplätze nach München holen, oder Arbeitsplätze hier schaffen? Diese Frage kann nicht von der Beschäftigungspolitik beantwortet werden. Wir haben ja gesehen, dass die Instrumente hier minimal sind, das ist die Frage der klassischen Wirtschaftsförderung. Wie gestalten wir Rahmenbedingungen und Standortbedingungen so, dass wir Arbeitsplätze am Ort bekommen? Damit ist nichts gesagt darüber, was dann in anderen Städten passiert. Wenn wir bei der Bayrischen Versicherungskammer 1.000 Arbeitsplätze in die Landeshauptstadt zurückbekommen, dann fehlen die halt in Haar draußen. Das ist zwar standortpolitisch ein Vorteil und der Wirtschaftsförderer freut sich darüber, aber für die Region ist das keine Lösung.

Die Entwicklung am Münchner Arbeitsmarkt

Im Januar 2000 hatten wir knapp 58.000 Arbeitslose. Und dann kam diese Zeit, von der wir jetzt nur träumen können. Mai 2001: 42.000 Arbeitslose. Seit dieser Zeit geht es im Prinzip bergab, das heißt, mit den Zahlen der Arbeitslosen bergauf. 2002 im Januar: 56.000, im Januar 2003: 72.000 und im Januar 2004: 74.000. Das sind unglaublich viele Menschen, die zum ganz, ganz großen Teil, ich würde sagen, fast alle, arbeiten wollen. Die „Drückebergerdiskussion“ ist ja Gott sei Dank wirklich zum Erliegen gekommen, dafür ist die Problematik auch viel zu ernst.

Wenn wir das in Prozentzahlen umrechnen, jetzt nur vom Januar 2003 über Januar 2004 bis heute, dann sehen Sie, dass wir eben saisonale Erholungen haben, aber auf schlechtem

Niveau. Wir begannen im Januar 2003 bei 6,2 Prozent und haben dann im Juni 2003 5,8 Prozent erreicht, um im Januar dieses Jahres wieder bei 6,3 Prozent zu sein. Heute im Juni 2004 sind die Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr 0,1 Prozentpunkte besser. Das ist keine nachhaltige Erholung. Allerdings muss man dazu sagen, dass München nicht nur die Stadt mit der niedrigsten Arbeitslosigkeit ist, sondern, dass wir auch in dem Bereich um einige Promillepunkte verbessert haben, immer gesehen gegenüber der allgemeinen Situation der Arbeitslosigkeit.

Die Entwicklung des Arbeitsplatzangebotes in München: Bei der letzten Erholung ungefähr 2001, da hatten wir ganz früh ein Auseinandergehen. Da war es so, dass das Arbeitsplatzangebot sich rapid positiv entwickelt hat, und dann etwas nachhinkend sank die Arbeitslosenzahl eben zu diesen Werten - im besten Zeitpunkt, unter 4 Prozent. Jetzt sehen Sie, dass wir im Juni 2003, also vor einem Jahr ein deutlich besseres Angebot an Arbeitsplätzen hatten, nämlich fast 10.000, während wir uns seit Januar dieses Jahres eigentlich nur auf wirklich niedrigen Werten bewegen, auch wenn ein ganz geringer Anstieg in den letzten zwei, drei Monaten zu verzeichnen ist. Aber man kann nicht sagen, dass hier wirklich sich die positive wirtschaftliche Entwicklung, die wir bei den Unternehmensergebnissen in München feststellen können, in irgendeiner Weise widerspiegeln könnte. Das Angebot an Arbeitsplätzen ist fast nicht vorhanden.

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in deutschen Großstädten: München liegt hier mit der Region mit 962.000 nach absoluten Zahlen knapp hinter Berlin. Sie müssen allerdings die Relation der Regionen sehen. Also Region München 2,4 Millionen und in Berlin sind es ja in der Region über 5 Millionen. Im Prinzip müsste man Brandenburg mit dazu nehmen. Insofern haben wir eine sehr, sehr hohe Arbeitsplatzdichte. Man sieht, dass das dann auch bei anderen Millionenstädten wie Köln oder Hamburg deutlich abnimmt.

Und nur noch ganz kurz zur Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren: Wir haben hier die Tertiarisierung, auf die Herr Wendl kurz zu sprechen kam. Wir haben einen Beschäftigungsanteil des Dienstleistungssektors, der von 1980 60 Prozent, fast 61 Prozent, kontinuierlich anstieg bis auf 75,7 Prozent. Wir haben also im Dienstleistungsbereich drei Viertel der Beschäftigung angesetzt, und Sie sehen im unteren dunkelgrauen Bereich, wie zugleich die Zahl der produzierenden Arbeitsplätze zurückgegangen ist. Eine letzte Kennziffer: Im Jahr 2003 ist auch die Zahl der Dienstleistungsarbeitsplätze in der Region München um ca. 20.000 zurückgegangen.

Auswirkungen der Hartz-Gesetze in München, um an den Vortrag von Herrn Breunig kurz noch anzuschließen. Wir haben neun Personalserviceagenturen mit 415 Plätzen und 299 Beschäftigten bis Ende März 2004 in München gehabt. Es waren 2.279 Ich-AG mit einer Förderung von sieben Millionen Euro. Es gab 114.000 Minijobs Ende 2003, zwei Drittel Frauen, ein Drittel Männer, also auch da die alten Muster. Das hat sich wenig geändert. 974 Personen in Minijobs über das Haushaltscheckverfahren und bei dem Programm Kapital für Arbeit bewegen wir uns in sehr niedrigen Bereichen. Das Programm ist ohnehin zum 15.03.2003 beendet worden.

Diese Zahlen zum Anfang, um die Situation in München zu schildern. Die Frage ist, wie geht die Stadt mit solch einer Situation um. Wir haben in den letzten Jahren 20.000 sozialversi-

cherungspflichtige Arbeitsplätze verloren. Die Situation ist trotzdem im Vergleich zu anderen Städten immer noch relativ entspannt. Dieses „entspannt“ geht mir kaum über die Lippen angesichts von mehr als 70.000 Nichtbeschäftigten. Aber wir haben eine positive Exportbilanz der Münchner Wirtschaft, wir liegen hier deutlich über dem bayerischen und Bayern wiederum über dem deutschen Durchschnitt. Eine etwas günstigere Situation finden wir auch im produzierenden Bereich. Wir haben ja die ganz großen Probleme über lange Jahre jetzt im Dienstleistungssektor gehabt.

Hoffnung auf Trendwende

Meine Damen und Herren, es zeichnen sich überall in den verschiedensten Bereichen kleine Lichtblicke ab. Einer der letzten war die bessere Bewertung der Zukunftsprognosen durch die Wirtschaftsinstitute. Es ist seit Jahren zum ersten Mal die Erwartung an das Wachstum hochgezogen worden, auf ca. 1,8 Prozent. Also ich glaube, dass wir mit etwas deutlicheren Signalen für die Beschäftigung wohl erst ab 2 Prozent Wachstum rechnen können. Wie sehen das die Unternehmen selbst? Nach der neuesten Konjunkturumfrage der IHK für München rechnen 21 Prozent der bayerischen Unternehmen mit besseren Geschäften in den nächsten sechs Monaten, aber 26 Prozent der Befragten planen in denselben kommenden Monaten Entlassungen. Nur acht Prozent wollen neues Personal einstellen. Also, sie rechnen mit Wachstum, mit einer positiven Entwicklung, mit steigenden Erträgen. Aber gleichzeitig mit weiteren Entlassungen, und lediglich acht Prozent - leider nur so wenig - rechnen mit der Einstellung von neuem Personal. Wir müssen hier nach den Branchen differenzieren. Die Bereiche mit einem hohen Exportanteil schätzen ihre Situation deutlich positiver ein als Unternehmen, die ausschließlich in Deutschland aktiv sind. Ich denke, der Aspekt der Binnen- nachfrage, der sicher differenziert gesehen werden muss, spielt hier eine Rolle. Solange keine Kaufkraft bei den Menschen vorhanden ist, und solange eben auch das „Angstsparen“ psychologisch und wirtschaftlich eine große Rolle spielt, solange werden wir hier allein aus dem Export eben keine nachhaltigen Wirkungen entfalten.

In München selber erwarten 23 Prozent in den kommenden Monaten bessere Geschäfte, 45 Prozent der Industriebetriebe rechnen im nächsten halben Jahr mit einer besseren Auf- tragslage. Sie sehen also, wie sich das in den verschiedenen Branchen unterschiedlich dar- stellt. Sogar der Münchner Einzelhandel glaubt zu 28 Prozent daran, dass es aufwärts geht, und das muss mal gesagt werden, weil Teile der Wirtschaft klagen oft, mir viel zu oft. Dann gibt es in der Wirtschaft einige Bereiche, die besonders klagen, die Bauern, die machen nur ein Prozent in München aus, der primäre Sektor, also Wirte und Einzelhandel. Bis man da mal hört, dass ein Sommer oder eine Aktion wirklich gut gelaufen ist, da muss man wohl ein noch älterer Wirtschaftsreferent werden, als ich es inzwischen bin. Aber wie gesagt, der Münchner Einzelhandel glaubt zu 28 Prozent, dass es aufwärts geht. Und solche Signale sind natürlich wichtig. Bayernweit sind es nur 15 Prozent. Also, Sie sehen, die Landeshaupt- stadt hat durchaus eine eigene Situation. Schlecht sieht es allerdings in der Baubranche aus, da sind nur sieben Prozent optimistisch und das ist auch relativ realistisch. Obwohl, und da will ich jetzt doch einen kleinen Seitenschlenker zum Keynesianismus hin machen, obwohl die Landeshauptstadt durch die Jahre der Krise hindurch konsequent ihr Investitionsniveau auf höchstem Level hält.

Neuverschuldung ist kurzfristig notwendig

Wir nehmen im vergangenen Jahr und in diesem Jahr hohe Verschuldungen in Kauf. Wir sind uns aber dieser Problematik bewusst, meine Damen und Herren. Wir hatten genau das Gleiche in den frühen 90er Jahren. Wir hatten dann zur Mitte des Jahrzehnts hin einen Einbruch der Konjunkturentwicklung, die Arbeitslosigkeit stieg an, trotzdem hat München konsequent weiter investiert. Das waren vor allem die großen Projekte „Münchner Flughafen“ und „Messe München“, die die Stadt vor gewaltige Anforderungen gestellt hat. Wir haben dann in den vier folgenden Jahren eine tatsächlich großartige wirtschaftliche Entwicklung gehabt, die auch Geld in die Stadtkasse gespült hat. Wir haben kontinuierlich vier Jahre nicht nur keine neuen Schulden gemacht, sondern im Gegenteil Schulden zurückgeführt. Also etwas, was Herr Stoiber sich für das Jahr 2006 als frei gegriffenes Ziel vorgenommen hat. Der Zeitpunkt ist beliebig, es gibt keine zwingende Notwendigkeit, 2006 den ausgeglichenen Staatshaushalt herbeizuführen, außer, man nimmt eine bevorstehende Landtagswahl als ausreichenden Grund. Aber das, was da als Ziel propagiert wird und im Moment ja im Hauruckverfahren mit problematischsten Auswirkungen in vielen Bereichen, zum Beispiel der Beschäftigung von Beamten, durchgezogen wird, das hat die Stadt ohne große programmatische Erklärungen für vier Jahre erreicht gehabt, also keine Neuverschuldung. Und wir haben unterm Strich 300 Millionen Euro Schulden zurückgeführt. Ich bin überzeugt, dass auch der neue Kämmerer um die Problematik der hohen Verschuldung weiß, und sie nur deswegen mit in Kauf nimmt, so wie es die Kolleginnen und Kollegen des Stadtrates tun, weil er weiß, dass, wenn die Konjunktur anspringt, wenn der Silberstreifen also sich über den ganzen Himmel zieht, wir selbstverständlich in der Verpflichtung sind, die Schulden wieder zurückzuführen.

Folgen der Globalisierung

Ich komme auf einen Aspekt zu sprechen, der einfach bei der Betrachtung der Beschäftigungssituation mit erwähnt werden muss, nämlich die EU-Ost-Erweiterung. Sie wissen, dass wir zum 1. Mai 2004 um zehn Beitrittsstaaten gewachsen sind. Es sind Staaten mit teilweise hochqualifiziertem Personal in den Sektoren Informations- und Kommunikationstechnologie, die als Wachstumsbranche für uns alle von großer Bedeutung sind, zum Beispiel die baltischen Staaten. Die sind teilweise weiter mit ihrer Infrastruktur und der Qualifizierung der Leute als wir hier. Sie wissen, dass in einigen dieser Länder auch keinerlei Steuern für Unternehmen anfallen. Wir werden uns insofern mit einem doppelten Migrationsproblem auseinander zu setzen haben. Wir haben aber Fristen und Optionsmöglichkeiten, die Zuwanderung bis zu sieben Jahren zu bremsen. Umgekehrt entwickeln diese Staaten natürlich eine Attraktivität für den Export von Arbeitsplätzen. Auch dessen müssen wir uns bewusst sein, und das ist ja heute in der Diskussion durchaus angeklungen. Die Löhne in Tschechien und Ungarn, um jetzt größere Bereiche zu nennen, sind so viel niedriger, dass durchaus die Verlockung besteht, am unteren Ende der Wertschöpfungskette eben Arbeitsplätze zu verlagern. Ich habe ein Beispiel in meinem Grußwort heute früh genannt. Das Ganze findet vor dem Rahmen einer Globalisierung statt, die die Finanzströme unkontrollierbar macht. Ich glaube nicht daran, dass es irgendwelche demokratischen globalen Verfahren gibt, die uns zurückkehren lassen zur Steuerung von Finanzentwicklungen. Ich glaube, der Zug ist einfach abgefahren, das ist eine Konsequenz der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung, des Zusammenbruchs der sozialistischen Staaten 1989 und der Tatsache, dass Marktwirtschaft, und zwar teilweise in einer entfesselten Form, sich global als einziges wirtschaftliches System durchgesetzt hat. Insofern sind natürlich Nationalstaaten in einer sehr schwierigen Situation. Ich will aber deutlich machen, dass ein Teilaspekt der Finanzdiskussion des Vormit-

tags mir durchaus auch Sorgen macht, meine Damen und Herren. Solange der Aktienmarkt es mit Kurssprüngen binnen weniger Stunden belohnt, wenn ein Unternehmen nur ankündigt, dass es beabsichtigt, 1.000 Arbeitsplätze abzubauen, solange ist natürlich eine gesamtgesellschaftliche Diskussion etwas problematisch. Und ich muss Ihnen auch sagen: Ich bin mir nicht so sicher, ob die abendliche Berichterstattung drei Minuten lang über die Börsenkurse wirklich konstitutives Element jeder Nachrichtensendung sein muss. Das verblüfft Sie vielleicht etwas, gerade die Unternehmensvertreter. Aber es bekommt einen Stellenwert, der heute früh schon kurz andiskutiert wurde. Also, ich glaube einfach, und ich komme darauf noch einmal zurück, dass wir in der gesamtgesellschaftlichen Diskussion uns über die Bedeutung des Shareholder Values einfach auch noch kritischer miteinander auseinander setzen müssen.

Wochenarbeitszeit in Deutschland im europäischen Vergleich

Ich will jetzt nicht vertieft in die Themen einsteigen, die wir am Vormittag bereits diskutiert haben, also Arbeitszeit etc. Wir müssen nur relativ genau hinschauen. Gerade Siemens hat ja ganz unterschiedliche Positionen, das wurde deutlich. München ist auf der Basis der von mir genannten Daten in einer anderen Situation als die Betriebe, bei denen es jetzt eben mit der IG-Metall gemeinsam zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit kam. Wir haben aber nach Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit einen Wochendurchschnitt der tatsächlichen Arbeit von 39,9 Stunden. Das ist jetzt natürlich wieder ein volkswirtschaftlicher Wert, der quer durch Deutschland geht, aber damit liegen wir im europäischen Vergleich im Mittelfeld vor Irland, Frankreich und Holland. Und Holland wird einem ja oft so als fortschrittliches Modell präsentiert. Gleichzeitig bedeutet dies, dass die tatsächliche Wochenarbeitszeit in Deutschland im Schnitt um 2,2 Stunden höher liegt als tarifvertraglich vereinbart.

Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik muss sozial ausgerichtet sein

Ein Aspekt, der eben in dieser Diskussion über Arbeitszeitverlängerung seinen Stellenwert hat und seinen Stellenwert behalten muss, ist die Frage der Flexibilisierung. Es ist ein Beispiel genannt worden, BMW. BMW war schon oft bei uns auf dem Podium und BMW hat im Moment nicht diese Probleme. BMW hat in den letzten beiden Jahren jeweils Tausende von zusätzlichen Arbeitskräften eingestellt. BMW ist allerdings mit seinen Produkten auf dem Markt auch unglaublich erfolgreich; steht aber auch im globalen Wettbewerb. Wir haben es mit diesem Unternehmen - und diese Zahlen stammen nicht von mir, das ist die Wirtschaftswoche, die BMW zweimal an der Spitze der arbeitsplatzschaffenden Unternehmen sah - mit Größenordnungen zu tun, die eigentlich unglaublich sind in der gegenwärtigen Zeit, so dass wir, wenn wir in die Diskussion präzise und wirklich einzelfallgenau hineingehen, sehen, dass halt eine ganze Fülle von Parametern zu berücksichtigen sind: Globalisierung, EU-Ost-Erweiterung, unterschiedliche Aufstellung der Unternehmen, die einzelnen verschiedenen Märkte. Dann aber auch bei der Seite der Maßnahmen eben bitte nicht nur einseitig Arbeitszeitverlängerung und damit Kostensenkung verlangen - auch wenn jemand meint, das sei dann keine Lohnsenkung, auf jeden Fall ist es eine Kostensenkung - und das als einziges Mittel. Das ist nicht propagiert worden, ich weiß. Aber bitte schauen wir einmal ganz genau hin: Wie sieht es mit Lebensarbeitszeit aus und ähnlichem, Flexibilisierung und Kooperation? Wir orientieren uns am Leitbild einer sozial ausgerichteten Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, und ich glaube, wir sollten immer wieder betonen, dass die Marktwirtschaft, zu der wir uns bekennen, eine soziale Marktwirtschaft ist. Und dass wir das Sozialstaatsprinzip

immer noch als leitendes Element im Grundgesetz haben. Das, was sich in den letzten 20 Jahren als Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik herausgebildet hat, ist ein Bekenntnis zu diesen Prinzipien. Wir haben hier auf der einen Seite das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm mit der Arbeitsförderungsinitiative, einem Block, der zusammen mit der Hilfe zur Arbeit jetzt im Umdenken, im Umstrukturieren begriffen ist, Stichwort Hartz IV. Daneben steht aber das eigenständig vom Stadtrat beschlossene Jugendsonderprogramm und schließlich der ganze Bereich des Strukturwandels, wo wir mit einer eigenen GmbH sehr früh, bevor Unternehmen überhaupt an Beschäftigungsgesellschaften dachten, in diese Problematik hineingegangen sind und diese Modelle propagiert haben. Wir haben die Bestandsaufnahme der Qualifikation der Beschäftigten mit Unternehmen zusammen praktiziert. Es ist inzwischen weitgehend Know-how geworden. Aber wir sind mit unseren bescheidenen Mitteln - es sind ganz wenige Kolleginnen und Kollegen, die sich mit diesen Fragen auseinandersetzen können - mit dieser Problematik beschäftigt, und ich werde in der Frage nach der Struktur der künftigen kommunalen Beschäftigungspolitik dem Stadtrat selbstverständlich vorschlagen, an diesen, von Hartz IV nicht betroffenen Elementen weiter festzuhalten. Gerade in den Bereichen der Jugendsonderprogramme und des Strukturwandels wäre alles andere auch ein Bruch der bisherigen politischen großen Linien, die der Stadtrat verfolgt hat.

Potenzial besonderer Personengruppen am Arbeitsmarkt nutzen

Lassen Sie mich noch einige Sätze zu zwei besonderen Personengruppen sagen, bei denen ich eigentlich schon logisch gelandet bin: es sind junge Menschen und es sind ältere Beschäftigte.

Gott sei Dank haben Bundesregierung und Wirtschaft sich auf den nationalen Ausbildungs-pakt geeinigt. Die Wirtschaft verpflichtet sich in den nächsten drei Jahren 30.000 neue Ausbildungsplätze und 25.000 neue Plätze für Praktika etc. zu schaffen. Die Bundesregierung erhöht im Gegenzug die Zahl der Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung um 20 Prozent. Die Ausbildungsplatzumlage, von der ich nichts gehalten habe, das will ich hier ganz offen sagen, ist damit auf Eis gelegt. Vielleicht war es als Mittel nötig, um zum Erfolg des nationalen Ausbildungs-paktes zu kommen. Es ist jetzt zu hoffen, dass dieses Ergebnis eines politischen Dialogs zwischen Politik und Wirtschaft auch tatsächlich umgesetzt wird, denn wenn es uns nicht gelingt, den Rechtsanspruch, der in Hartz IV festgeschrieben ist, dass jeder junge Mensch, der arbeitslos wird, bis 25 einen Anspruch hat auf Ausbildung/Beschäftigungsgemeinschaft oder Arbeit, das Realität werden zu lassen, dann verschenken wir unsere Zukunft und den sozialen Frieden in diesem Land. In München haben wir auch in den Jahren, in denen in anderen Bereichen es sehr schwierig war, immer noch die Möglichkeit gehabt, zumindest für jeden an Ausbildung Interessierten einen Ausbildungsplatz anzubieten. Ende September 2003 gab es in München 440 unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüber 174 nicht vermittelten Bewerbern. Das war aber das Jahr, das zum Beschluss der Ausbildungsplatzabgabe geführt hat. Vielleicht deswegen oder trotzdem kümmern wir uns ganz besonders um junge Menschen mit schwierigen Bedingungen, schlechten Schulleistungen, mangelhaften Deutschkenntnissen, Defiziten im Sozialverhalten etc. Die Landeshauptstadt trägt auf vielfältige Weise dazu bei, dass für diesen Personenkreis Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote gemacht werden, um ihnen Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen. Einige möchte ich hier nennen:

Der Arbeitskreis Jugend-Bildung-Beruf, das Münchner Jugendsonderprogramm, das ich angesprochen habe, ein Gesamtkonzept zur Schulsozialarbeit an 17 Münchner Berufsschulen, eine Studie "Ausbildung und Leben in München", gemeinsam mit der Agentur für Arbeit die Agentur Wohnwerk, der "Girls' Day", den mein Referat mit den Unternehmen der Stadt in der Stadt organisiert, mit großem Erfolg und zum dritten Mal heuer. Der Bericht zur beruflichen Erstausbildung, der alle zwei Jahre regelmäßig erstattet wird; der Erasmus-Grasser-Preis für Betriebe, die ausbilden, eine Geschichte, die schon ins elfte Jahr geht und die Bedeutung von Ausbildung im Handwerk unterstreicht. Ferner das Internetangebot: „bbinet“ mit der Agentur für Arbeit sowie das Projekt Mova – „Mobilisierung von Ausbildungsstellen bei Arbeitgebern ausländischer Herkunft“. Sie sehen, eine Fülle von Maßnahmen, eine Palette unterschiedlichster Ausprägung, um jungen Menschen auf dem Weg in Beschäftigung zu helfen.

Nun zu den älteren Beschäftigten. Ich selbst werde heuer 59. Menschen in meinem Alter, das hat jeder schon längst akzeptiert, müssen, wenn sie arbeitslos werden, halt in Frührente gehen oder spazieren oder wandern. Aber inzwischen wird diese Diskussion ja bereits für Menschen im Alter von 40 bis 50 geführt. Und das kann es nicht sein, meine Damen und Herren. Dort ist ein Potenzial an Wissen, Know-how, Kompetenz und Ähnlichem, auf das zu verzichten sich die Unternehmen immer weniger leisten können. Und ich glaube, dass das auch eine Antwort ist, die bei der Diskussion der demographischen Frage mitdiskutiert werden muss. Natürlich heißt das dann auch, dass wir eventuell länger arbeiten werden als bis 65, aber vielleicht auch auf einer Basis flexibel gestalteter Arbeitsverhältnisse, mit gleitenden Übergängen, mit jungen Leuten, die man einarbeiten kann und und und, da gibt es vielfältigste Modelle. Aber dieses Potenzial der älteren Beschäftigten, das gerade beim flächendeckenden Personalabbau als erstes unter die Räder kommt, wird unseren Unternehmen fehlen, und es gibt Gott sei Dank inzwischen eine ganze Reihe von Unternehmen, die das bewusst sehen. Wenn so etwas in den Medien, auch vielleicht etwas überzeichnet sogar, dargestellt wird, dann ist das sehr gut. Denn wir haben es erlebt in der Krise Mitte der 90er Jahre, dass erst munter gekündigt wurde, und kaum war es zwei Jahre rasant bergauf gegangen, standen wirklich alle Verbände und Kammern da und forderten bei den öffentlichen Händen qualifizierte Leute, Engagement, Verstärkung in der Ausbildung und Ähnlichem ein. Und da müssen wir auch flexibel sein, genauer hinschauen und Formen finden, mit denen es gelingt, auch diese Personengruppe Zukunft im Rahmen der Beschäftigungspolitik zu eröffnen.

Zur Zusammenarbeit mit der Agentur sage ich jetzt nichts mehr. Ich höre damit auf, meine Damen und Herren, dass ich davon überzeugt bin, dass unser Engagement in der kommunalen Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik, unsere gemeinsame gute Arbeit mit den früheren Arbeitsämtern, dem Landesarbeitsamt, den jetzigen Agenturen und der ständige Dialog auch mit den Unternehmen und den Verbänden und den Gewerkschaften, wie er sich zum Beispiel auch in den Beschäftigungskonferenzen niederschlägt, einerseits Voraussetzung dafür war, dass wir vielleicht etwas besser dastehen als andere Städte, andererseits für die Zukunft unverzichtbar ist. Ich danke Ihnen und wünsche Ihnen ein schönes Wochenende.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.muenchen.de/arbeitsundwirtschaft>

Teilnehmer/innenliste

	Hubert	Helmut	Bauunternehmer
	Knöpfler	Karina	Vermittlungscoach-Trainer
	Goeke-Ikeakhe	Rita	Informationstechnologin
Abendzeitung	Bock	Willi	
Agentur für Arbeit München	Metzger	Peter	
Agentur für Arbeit München	Braun	Wolfgang	Leiter d. Berufsberatung
Agentur für Arbeit München	Pester	Klaus	Abteilungsleiter
Agentur für Arbeit München	Obertanner	Rita	stellv. Abteilungsleiterin
Agentur für Arbeit München	Pabst	Angelika	Beauftr. F. Chancengleichheit
Agentur für Arbeit München	Walzel	Hans Werner	Direktor
Agentur für Arbeit München	Grau	Jakob	Abschnittsleiter
Agentur für Arbeit München	Sommer	Ulrike	
Agentur Wohnwerk	Finger	Peter	Projektleiter
Agfa-Gevaert AG	Doros	Sylvia	Personalreferentin
Akademie für Politische Bildung	Willenborg	Karl-Heinz	
Aktivsenioren Bayern e. V.	Dr. Stagge	Jürgen	1. Vorsitzender
Aktivsenioren Bayern e. V.	Langer	Lothar	
Aktivsenioren Bayern e. V.	Schrinner	Michael	Regionalleiter
Allianz Versicherungs-AG	Kranz	Viktoria	
Allianz Versicherungs-AG	Eckhard	Matthias	Personalleiter
Anderwerk (Ausbildung)	Reichert	Florian	Betriebsleiter
Anderwerk GmbH	Oxen	Jutta	Geschäftsführerin
Anderwerk Lernstatt-Recycling	Meyer-Lodding	Jürgen	Abteilungsleiter
Arbeiterwohlfahrt	Salzhuber	Jürgen	
Atelier La Silhouette	Hemauer-Volk	Barbara	Geschäftsführung
Ausländerbeirat München	Prestel	Monika	
AWM	Koska	Andreas	Personalrat
AWO Stadtteilsozialdienst	Kulac	Reyhan	
Bayerische Landesbank	Hackenberg	Gisela	Personalreferentin
Bayerische Landesbank	Fritz	Sabine	Teamleitung
Bayerischer Rundfunk	Steinlechner	Josef	Personalleiter
BBJ Consult AG	Hillenbrand	Wolfgang	
Berufl. Fortbildungszentrum	Mitschke	Peter	
Berufs- und Fachschule für Versorgungstechnik	Kratzer	Hermann	stv. Schulleiter
Berufsförderungswerk München	Bergs	Jürgen	Prokurist
Berufsbildungswerk des DGB	Schuck	Rüdiger	Dozent
Berufsschule f. d. Einzelhandel	Randak	Franz	stellv. Schulleiter
Betriebsrat Hertie	Heitmair	Helmut	
Betriebsrat Standort Mch. MAG der Siemens AG	Schön	Horst	
Betriebsseelsorge München	Winter	Robert	
Betten Rid GmbH	Platzer	Irmgard	Betriebsrätin
Betten Rid GmbH	Hoffmann	Ulli	Betriebsrat
Betten Rid GmbH	Enderlein	Ellea	Betriebsrätin
BFI Peters München	Schiedewitz	Bärbel	stellv. Leitung
BFS für Altenpflege	Heimerer	Friedrich	Geschäftsführer
bfz München	Dittrich	Eva	
bfz München	Lösch	Thomas	Bereichsleiter
BMW AG	Cmiel	Hans-Georg	Leiter Arbeits- u. Sozialrecht
BMW Group	Edfelder	Diane	Frauen- u. Familienpolitik
BMW Group, Konzernbüro München	Metzner	Andreas	

BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH	Fopma	Nicole	Pressereferentin
Bündnis 90/Die Grünen	Dietrich	Lydia	Stadträtin
Büro für Beratung und arbeitsVermittlung	Vogt-Huber	Inge	Leiterin BIBIV
Büro für Organisations- u. Gemeinwesen-entwicklung	Prof. Dr. Klöck	Tilo	
Business and Prof. Women München e. V.	Sixt	Ruth	
Business and Prof. Women München e. V.	Syrzisko	Peter-Rainer	Vorstand
CDI GmbH	Wurm	Renate	
CDI GmbH	Dr. von Welser	Klaus	Institutsleiter
CSU-Fraktion	Schossner	Elisabeth	Stadträtin
CSU-Fraktion	Straßer	Max	Stadtrat
DB Fernverkehr AG	Sackrenz	Georg	
DB Fernverkehr AG	Warth	Konrad	BR-Vorsitzender
Deutsche Angestellten-Akademie, DAA Süd-bayern	Dr. Dietl	Paul	Leiter Produkt + Innovation
Deutsche Telekom AG	Santjohanser	Gunna	
Deutsche Telekom AG, NL Großkunden	Kuchler	Werner	Betriebsratsvorsitzender
Deutsche Telekom AG, NL Großkunden	Fürst	Claudia	Betriebsrätin
Deutsche Telekom - T-Com	Heider	Peter	Leiter Reg. Techn. Kundend. Süd
Deutsche Telekom - T-Com	Wagner	Volker	Leiter Revision T-Com
Deutsche Telekom - T-Com	Kenter	Christian	
Deutsche Telekom AG, NL Netzinfrastruktur	Birkenbach	Mechthild	Betriebsrätin
Deutsche Telekom AG, NL Netzinfrastruktur	Schack	Manfred	Betriebsrat
Deutsche Telekom AG, NL Privatkunden	Beer	Dieter	Betriebsrat
DGB Bildungswerk München	Rayer	Alexander	Leiter
DGB-Region München	Rumpel	Erwin	Gewerkschaftssekretär
diakonia	Janz	Dietmar	Betriebsleiter
Diakonie Hasenberg e. V.	Funk	Monika	Projektleitung - Hilfe d. Arbeit
Donna Mobile	Palecek	Feyza	Geschäftsführerin
Dt. Berufsverb. für Pflegeberufe, LV Bayern	Heuwinkel-Otter	Annette	Vorstandsvorsitzende
Dynamo Fahrradservice im MKV e.V.	Lohr	Karin	Geschäftsführung
Euro Trainings Centre ETC	Loibl-Gansbacher	Sabine	Geschäftsführerin
Euro Trainings Centre ETC	Frauenknecht	Willy	Vorstand
Evang. Bildungswerk München	Gregory	Alexander	Päd. Leiter
Fa. Adam	Grünauer	Claudia	
Fauth-Herkner & Partner	Fauth-Herkner	Angela	
Frau und Beruf GmbH	Nußhart	Christine	Geschäftsführung
Fraunhofer Gesellschaft	Dr. Euringer	Peter	Hauptabteilungsleiter
Fraunhofer Gesellschaft	Dr. Kaiser	Lorenz	
Freimanner Werkstatt gGmbH	Scherbaum	Gerhard	
Frosch Touristik GmbH	Dräxl	Stefan	Betriebsratsvorsitzender
FTZ Büroservice	Fendt	Birgit	Geschäftsführung
Fujitsu Siemens Computers GmbH	Klein	Gottfried	Betriebsrat
Fujitsu Siemens Computers GmbH	Rössner	Eva	Betriebsrätin
Fujitsu Siemens Computers GmbH	Bornemann	Klaus-Dieter	Betriebsrat
Gabel-Akademie	Pfaelzer	Wolf-Dietrich	Vorstandsvorsitzender
GermanPersonnel e-search GmbH	Soellner	Alexander	Vertriebsleiter
Gewerkschaft GÖD	Lippert	Egon	
GFS Gruppe für sozialwissenschaftliche For-schung	Romaus	Rolf	
GKN Aerospace GmbH	Sattler	Hugo	BRV
GVK München	Hölker	Aurelia	
Handwerkskammer für München und Obb.	Schäffinius	Fritz	BTZ-Leiter
Handwerkskammer für München und Obb.	Stock	Ludwig	Leiter der Abteilung
Handwerkskammer für München und Obb.	Fleschütz	Robert	Abteilungsleiter
Hans-Weinberger-Akademie der Arbeiter-wohlfahrt e. V.	Böhnisch	Sophia	stellv. Direktorin

Heribert Späth Verwaltungs GmbH & Co. KG	Späth	Waltraud	
Hewlett-packard GmbH	Halischak	Hannelore	Betriebsrätin
HypoVereinsbank AG	König	Peter	Betriebsratsvorsitzender
HypoVereinsbank AG	Wolf	Silke	
IG Metall München	Leppek	Michael	Gewerkschaftssekretär
IMU	Hahn	Elke	
IMU-Institut GmbH für Medienforschung und Urbanistik	Dr. Sträter	Detlev	
Ind. Gew. Metall	Lischka	Horst	Verwaltungsstelle
Industrie- und Handelskammer für München und Obb.	Baier	Elisabeth	Konjunktur u. Arbeitsmarkt
Initiativgruppe - Interkulturelle Begegnung und Bildung e. V.	Schloffer	Christiane	
Initiativgruppe - Interkulturelle Begegnung und Bildung e. V.	Gao	F.	
Initiativgruppe - Interkulturelle Begegnung und Bildung e. V.	Bosl	Manfred	Leiter
Innere Mission München Diakonie in Mü. u. Obb. e. V.	Dr. Bauer	Günther	Geschäftsführer, Pfarrer
Innere Mission München Diakonie in Mü. u. Obb. e. V.	Feist	Klaus	Abteilungsleiter
Institut für Vermittlungscoaching	Heinle	Thomas	
Institut für Vermittlungscoaching	Huchzermeier	Dörte	
IPB, Institut für Personaltraining und Beratung	Hörmannsdorfer	Wilhelm	Geschäftsführer
IPB, Institut für Personaltraining und Beratung	Stolz	Isolde	
Joh. Winklhofer & Söhne GmbH&Co.KG, iwis ketten	Formann	Andreas	
Joh. Winklhofer & Söhne GmbH&Co.KG, iwis ketten	Schulz	Michaela	Betriebsrätin
Joh. Winklhofer & Söhne GmbH&Co.KG, iwis ketten	Wiedemann	Klaus	BR-Vorsitzender
Junge Arbeit	Bachmann	Lisa	Betriebsleitung
Junge Arbeit	Beekmann	Caroline	Pädagog. Leitung
KARLA START, Berufsförderung f. Frauen	Hummy	Edeltraud	Projektleiterin
Karstadt Warenhaus AG	Wenzel	Hans	BR-Vorsitzender
Kath. Arbeitslosenseelsorge	Gallen	Mike	
KJR München-Stadt, Leitung JAPs	Hochheim	Karl	
Klinikum rechts der Isar	Parzinger	Erich	Vorstandsmitglied Personalrat
KMB	Bald	Brunhild	
Kommunalreferat	Markwardt	Axel	Stadtdirektor
KontakTee	Wriedt	Klaus	
KPMG Deutsche Treuhand Ges.	Kees	Robert	
LBS Bayer. Landesbausparkasse	Miguel	Berliner	
LBS Bayer. Landesbausparkasse	Stegmann	Michaela	
Linde AG	Katte	Hans-Dieter	Betriebsratsvorsitzender
Linde AG, Geschäftsbereich Linde Gas	Linsmayer	Michael	Leiter Personal Dtschl.
LMU	Dr. Honalka	Harro	Geschäftsführender Vorstand
MABL e. V.	Baysel-Balint	Sabine	Gesamtleitung
MABL e. V.	Potkowa	Peter	
MTU Aero Engines	Weber	Gertraud	Leiterin Professionalisierung
Münchner Arbeitslosenzentrum	Pielken	Christine	
Münchner Arbeitslosenzentrum	Geiger	Wilfried	
Münchner Stadtentwässerung	Groß	Roland	stv. PR-Vorsitzender
Münchner Stadtentwässerung	Harbeck	Heinz	PR-Vorsitzender
Münchner Volkshochschule	Leib	Rudolf	
Münchner Volkshochschule	Dr. Eger	Reiner	Geschäftsführender Direktor

Münchner Volkshochschule	Reiter	Gerlinde	Leiterin d. Bildungs- u. Weiter- bild.beratg.
Münchner Volkshochschule	Veicht	Ingrid	
Personal- u. Organisationsreferat - P 5.01	Figna	Bärbel	
Personal- u. Organisationsreferat - P 5.02	Ableitner	Beatrix	Personalentwick- lung/Gleichstellung PR-Vorsitzender
Polizeidirektion München-Ost	Wild	Wilhelm	
Pro Familia, Beratungsstelle Hasenbergl	Kirchner	Hermine	
Projekt ABBA	Herzog	Rupert	Projektleiterin
Prop e. V.	Kilg	Manuela	
Prop e. V.	Schonath	Klaus	
Railon Deutschland AG	Mittelsdorf	Antje	Personalentwicklung
Railon Deutschland AG	Laux	Anna	Trainee
Referat für Arbeit und Wirtschaft - FB II	Kapp	Kurt	Leitung
Referat für Arbeit und Wirtschaft - FB III	Dr. Durst	Anneliese	Leitung
Referat für Stadtplanung und Bauordnung I/2	Illigmann	Klaus	Stadtentwicklungsplanung
Republikaner	Weinfurthner	Johann	Stadtrat
Rohde & Schwarz	Klotzsche	Werner	Betriebsrat
Rohde & Schwarz	Linke	Wolfgang	Betriebsrat
Schulreferat - F 1	von Hoerner	Christian	Stadtdirektor
Siemens AG	Griewing	Ralph	Senior Vice Pres. Sales Europe
Siemens AG	Normann	Gerhard	BR
Siemens AG	Schuster	Alfons	Betriebsrat
Siemens AG	Kohl	Renate	
Sozialer Hilfsdienst gGmbH Weiße Feder	Kubitscheck	Gabriela	
Sozialreferat	Graffe	Friedrich	Referent
Sozialreferat, S-II-B/L	Dr. Wehr	Barbara	
SPD-Fraktion	Fincan	Ö. Yasar	Stadtrat
SPD-Fraktion	Jahn	Stefanie	Stadträtin
SPD-Fraktion	Dr. Lange	Thomas	Stadtrat
SportScheck	Ernst	Andrea	stv. Betriebsratsvorsitzende
Städt. Berufsschule für Großhandels- u. Au- tomobilkaufleute	Schreiber	Helmut	Schulleiter
Städt. Berufsschule für Versicherungswesen	Bruckmeier	Marianne	
Stadtteilcafé - Treffpunkt am Hasenbergl	Schuhmann	Monika	Einrichtungsleitung
Stadtwerke München GmbH	Hoffmann	Anton	KBR-Vorsitzender
Stadtwerke München GmbH	Novak	Manuela	Stabstelle der GF
Stadtwerke München GmbH	Windisch	Peter	Betriebsrat
Stadtwerke München GmbH	Hoffmann	Klaus	Betriebsrat Versorgung
Süddeutsche Zeitung, Red. Münchner Wirt- schaft	Fritscher	Otto	
Technikerschule - Städt. Fachschule	Biechl	Franz	stv. Schulleiter
Tibay e. V.	Knapp	Annemarie	
Tibay e. V.	Damit	Volker	Geschäftsführer
TÜV Bayern GmbH	Peter	Hotka	Geschäftsführer
TÜV Industrie Service GmbH, TÜV SÜD Gruppe	Eisl	Marikke	BR-Mitglied
TÜV Süddeutschland Holding AG	Hofmann	Christiane	BR-Vorsitzende
vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.	Baur	Ludwig	
ver.di München	Wäsler	Georg	Gewerkschaftssekretär
ver.di München	Wieser	Robert	Gewerkschaftssekretär
ver.di München	Ostermeier	Monika	Gewerkschaftssekretärin
ver.di München	Edhofer	Ernst	stv. Geschäftsführer
Verbund Strukturwandel GmbH	Bahl-Benker	Angelika	
Verbund Strukturwandel GmbH	Koblinger	Dagmar	
Verbund Strukturwandel GmbH	Schermer	Thomas	
Wal-Mart München-Süd	Elbing	Sati	Betriebsratsvorsitzende

Weißer Rabe GmbH, Gebrauchtwarenhaus	Zachris	Johann	Betriebsleiter
Weißer Rabe GmbH, Soz. Betriebe u. Dienste GmbH	Pfaffinger	Andreas	Geschäftsführer
Werkstatt für Zweiradmechanik	Wuschek	Maya	Geschäftsführerin
Werkstatt Pronova	Mendolia	Raimondo	Betriebsleiter
Werkstatt R18	Winbeck	Fritz	Leiter
Wirtschaftsforum der Sozialdemokratie in München	Naumann	Hans-Günter	Vorsitzender
Wirtschaftsforum der Sozialdemokratie in München	Hilliger	Peter	
Woman's Business Akademie	Scheddin	Monika	Geschäftsführerin
ZMM Zeitmanager München GmbH	Dr. Görres	Anselm	Geschäftsf. Gesellschafter
"Zukunft Hadern" e. V.	Wittmann	Anke	