

Reformen am Arbeitsmarkt  
- Chancen und Risiken für München -

**12. Münchner Beschäftigungskonferenz**

**18. Juli 2003**

## 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](mailto:anneliese.durst@muenchen.de)

**Druck:**

Stadtkanzlei München



Dr. Reinhard Wieczorek

## **Vorwort**

Die Münchner Beschäftigungskonferenzen haben sich über die Jahre hinweg zu einem lebendigen Diskussionsforum in unserer Stadt entwickelt. Ziel dieser Konferenzen ist es, kompetent Veränderungen und Entwicklungen im Kontext von Arbeitsmarkt und Beschäftigung zu beleuchten.

Die Beschäftigungskonferenz 2003, die unter der Leitung unseres Oberbürgermeisters Christian Ude stattfand, befasste sich mit den anstehenden Arbeitsmarktreformen und ihren Auswirkungen auf München und ihre Bürgerinnen und Bürger. Mit der Agenda 2010 hatte die Bundesregierung nach vielen Diskussionen (Stichwort „Hartz“ oder „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“) ein Konzept vorgelegt, wie sie zukünftige Politik gestalten will. Die dort enthaltenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf kommunaler Ebene, speziell für München, sollten im Rahmen der Konferenz dargestellt und diskutiert werden. Ziel aller Maßnahmen ist grundsätzlich, wirtschaftliche Leistungskraft mit sozialer Gerechtigkeit zu verbinden.

In der vorliegenden Broschüre sind die Beiträge der Konferenz 2003 zusammengefasst. Neben dem Hauptreferat von Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, finden sich Beiträge aus dem Sozialreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, der Münchner Arbeitsverwaltung, dem Deutschen Gewerkschaftsbund sowie von Trägern von Beschäftigungsprojekten und Vertretern von Verbänden, die aus ihrer jeweiligen Sicht die Arbeitsmarktreformen kommentieren.

Die große Besucherzahl und die Resonanz der Teilnehmer auf die Redebeiträge haben gezeigt, dass das Thema Arbeitsmarktreformen viele bewegt und von großer Bedeutung für die Stadt München ist.

Die Broschüre soll dazu beitragen, die Diskussion um notwendige Arbeitsmarktreformen auf kommunaler Ebene zu gestalten. Unser Land und die Landeshauptstadt München brauchen einen zügigen Reformprozess, um die Probleme im Zusammenhang mit der immer noch viel zu hohen Arbeitslosigkeit zu meistern.

Dr. Reinhard Wieczorek  
Referent für Arbeit und Wirtschaft  
Landeshauptstadt München

## **Inhalt**

<b>Oberbürgermeister Christian Ude</b>	<b>3</b>
<b>Florian Gerster</b> <b>Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit</b> Reformen für mehr Beschäftigung – Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik	<b>7</b>
<b>Dr. Reinhard Wieczorek</b> <b>Referent für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München</b>	<b>16</b>
<b>Friedrich Graffe</b> <b>Sozialreferent der Landeshauptstadt München</b> Das Gesetzesvorhaben aus Sicht der Stadt München / Auswirkungen auf die Landeshauptstadt München	<b>18</b>
<b>Thomas Schörg</b> <b>Bund der Selbständigen / Deutscher Gewerbeverband</b> Folgen der Arbeitsmarktreformen für den Münchner Mittelstand	<b>21</b>
<b>Michael Leppek</b> <b>IG Metall München</b> Arbeitsmarktreformen aus Sicht der Gewerkschaften	<b>27</b>
<b>Jürgen Tesch</b> <b>MAG AFI – Münchner Arbeitsgemeinschaft Arbeitsförderungsinitiativen</b> Folgen der Reformen aus Sicht der Sozialen Betriebe in München	<b>31</b>
<b>Hans Werner Walzel</b> <b>Direktor des Arbeitsamtes München</b> Auswirkungen der Reformen auf die Arbeitsverwaltung in München	<b>35</b>
<b>Anhang</b> Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	<b>39</b>

## **Oberbürgermeister Christian Ude**

Ich darf Sie sehr herzlich begrüßen zur heutigen 12. Beschäftigungskonferenz im Münchner Rathaus, eine Einrichtung, die der Münchner Referent für Arbeit und Wirtschaft, Dr. Reinhard Wieczorek, erfunden und die von Anfang an großes Interesse in der Fachwelt gefunden hat. Wir haben in zehn Jahren auf zwölf Konferenzen wirklich alle Probleme des Arbeitsmarktes unter völlig unterschiedlichen konjunkturellen Bedingungen ausgeleuchtet. Wir haben uns mit den Chancen des Dienstleistungssektors beschäftigt, mit den sozialen Sicherungssystemen, mit der Zukunft des Industrieproduktionsstandortes München, mit der High-Tech-Branche, mit strukturellen Verwerfungen im IT-Bereich, mit der neuen Medienwelt und mit Arbeitsplatzveränderungen, die wir dort registrieren. Ich glaube, die Thematik war immer gut gewählt und deswegen ist auch die gesamte Fachwelt, ob betroffene Wirtschaftszweige, Personalchefs oder die Gewerkschaftsseite mit Repräsentanten der Einzelgewerkschaften und Betriebsratsvorsitzenden, der zweite Arbeitsmarkt mit allen Projekten, die Sozialverwaltung und das Arbeitsamt hochkarätig vertreten gewesen. Heute sprengt nun das Publikumsinteresse sogar die Möglichkeiten unseres Sitzungssaales samt Galerie. Wir führen das nicht nur auf das Thema zurück, sondern maßgeblich auf den Gast, auf dessen Ausführungen wir in einer Phase der entscheidenden Wochen der Gesetzgebung natürlich besonders gespannt sind. Ich darf ganz herzlich begrüßen den Repräsentanten, es heißt ja nicht mehr Amtsleiter, auch nicht Präsident, es heißt Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit. Herzlich willkommen, Florian Gerster. Den zweiten, der jetzt schon am Podium sitzt, brauche ich wahrhaft nicht vorzustellen, denn er ist Erfinder und Gastgeber der Münchner Beschäftigungskonferenz, der Münchner Referent für Arbeit und Wirtschaft, Dr. Reinhard Wieczorek. Und jetzt ist das Publikum hier so hochkarätig mit Experten und Repräsentanten besetzt, dass ich den Vormittag mühelos totschiessen könnte, indem ich jeden begrüße. Es wird auch in Ihrem Sinne sein, dass ich dies nicht tue. Deswegen greife ich protokollwidrig nur zwei heraus, den Einen aus Nostalgie, den Anderen, um ihn zum Amtsantritt zu beglückwünschen. Aus Nostalgie, weil das nun wirklich von Verbundenheit zu dieser Konferenz zeugt, darf ich den früheren Leiter des Münchner Arbeitsamtes, Herrn Blume, der ohne Amt, aus purem Interesse kommt, ganz herzlich begrüßen. Seien Sie willkommen. Und Ihren Nachfolger darf ich begrüßen. Der ist ja nicht ganz freiwillig hier, sondern wirklich aus Amtspflicht, aber es ist eine gute Gelegenheit, hier zum Amtsantritt zu gratulieren. Herzlich willkommen Hans Werner Walzel.

Meine Damen und Herren, Sie sind alle gespannt auf die Ausführungen von Florian Gerster. Deswegen möchte ich hier nicht zu viel Zeit beanspruchen, aber ich möchte Fragen, die sich voller Neugierde auf ihn bündeln sollen, ein wenig zuspitzen. Denn das heutige Thema ist für die Kommunen von ganz besonderer Bedeutung. Ich würde sagen, dass es für uns ab

01.01.2004 eine bittere Kehrseite einer Medaille zu verkraften gilt, aber auch zwei fröhliche Perspektiven gibt. Die Kehrseite einer Medaille sind die Steuermindereinnahmen aufgrund der geplanten Steuersenkungen. Für diese Steuersenkungen wird aus Gründen der Wirtschaftsbelebung, der Stimmungsverbesserung, des herbeigesehnten Aufschwungs viel gesagt. Die Kehrseite sind natürlich Mindereinnahmen in den öffentlichen Haushalten, die Kämmerer hat es ausgerechnet: Das sind Einnahmeeinbußen von etwa 70 Millionen allein für München. Nun wissen wir aber, dass dieses Jahr ohnehin schon durch Kargheit geprägt ist, dass wir schlimme schmerzhaft Kürzungen vornehmen müssen, die zwar die Allgemeinheit kaum interessieren, aber bei den Betroffenen immer Aufschreie des Protests auslösen. Das wird sich durch die Steuersenkungen noch verschlimmern. Es sei denn, wir bekommen die zwei Verbesserungen, die, Gott sei Dank, auch im Gespräch sind.

Die eine Verbesserung, die zum 01.01.2004 in Kraft treten soll, ist die Gemeindefinanzreform und hier hat sich in den letzten zwölf Monaten wirklich schier Unglaubliches zugetragen. Ein Alarmruf, der im letzten Sommer noch als exotisch galt, ist inzwischen überall angekommen. Den Kommunen muss geholfen werden. Sie sind in einer Bedrängnis, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht mehr befreien können. Und das trifft übrigens auch und besonders die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt, denn zwei Drittel der öffentlichen Investitionen werden von den Kommunen getätigt, und wenn sie dazu nicht mehr in der Lage sind, weil die Einnahmen wegbrechen und keine neuen Quellen erschlossen werden, dann wird es ein Dauerzustand, dass die Wirtschaft auf diese Investitionsimpulse verzichten muss. Das Handwerk klagt jetzt schon. Und auch als Arbeitgeber könnten die Kommunen ihre soziale Verantwortung nicht mehr wahrnehmen, wenn sie finanziell ausbluten und die Infrastruktur, die die Wirtschaft dringend braucht und reklamiert, könnte nicht in Schuss gehalten werden. Es ist also nicht nur das Problem der Kämmerer, sondern es ist das Problem der gesamten Wirtschaft, ob die Finanzausstattung der Kommunen hinreichend ist oder nicht. Das war am Anfang eine Forderung des Bayerischen Städtetags, die Gewerbesteuer wieder auf breitere Schultern zu verteilen und die Schlupflöcher gerade für international agierende Konzerne zu schließen. Das Modell des Bayerischen Städtetags wurde übernommen vom Deutschen-, sogar vom Gemeindebund und dem Landkreis-Tag. Es ist jetzt ein Modell aller kommunalen Spitzenverbände und die Bundestagsfraktionen von SPD und Grünen haben es aufgegriffen und, was noch sensationeller ist, der Bundesminister der Finanzen hat es sich zu eigen gemacht, und der Bundeskanzler hat es in der berühmten Märzrede für den Jahreswechsel versprochen. So weit waren die Kommunen noch nie. Aber diese Reform könnte noch im Bundesrat verzögert, verschoben, verbessert oder gar verhindert werden und dann wäre für die Kommunen wieder nur die Katastrophe gewährleistet, dass nämlich mehr Mindereinnahmen zu verzeichnen sind, nicht aber die verheißenen Mehreinnahmen.

Das zweite Thema, das die Kommunen in der Finanzpolitik derzeit beschäftigt, hat nun unmittelbar mit der Bundesanstalt für Arbeit zu tun. Es geht um die Frage der Zuständigkeit für dauerhaft Erwerbslose, für Menschen, die arbeitslos sind, obwohl sie nach allen gesetzlichen Definitionen in der Lage wären, eine Arbeit zu verrichten und die Hilfeleistungen beanspruchen. Das hat sich ja in den letzten Jahrzehnten so entwickelt, dass die Kommunen diesen Teil des Arbeitsmarktrisikos aufgebürdet bekommen als Träger der Sozialhilfe, obwohl es sich eigentlich um ein klassisches Bundesthema handelt, die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit zu bewältigen, auch wenn sie länger anhält. Jetzt gibt es Gesetzentwürfe, Initiativen der Bundesregierung, Ergebnisse der Hartz-Kommission, wonach die Zuständigkeit wieder an den Bund zurück soll, wo sie nach kommunalem Verständnis auch hingehört, und die Zuständigkeit bei der nicht sichtbar begeisterten Bundesanstalt für Arbeit liegen soll. Ich sage ausdrücklich auch die finanzielle Zuständigkeit. Wenn die Zusagen erfüllt werden, wäre dies in finanzieller Hinsicht für die Kommunen auf jeden Fall eine feine Sache. Deswegen hat der Städtetag, sowohl in Bayern wie in Deutschland, dies auch immer begrüßt. Wobei wir realistisch genug sind zu wissen, dass die finanzielle Entlastung uns nicht hundertprozentig verbleibt. Natürlich will auch der Bund eine Linderung seiner Finanznöte erfahren, und einen Teil tragen ja die Hilfeempfänger selber in Gestalt von Kürzungen. Aber eine Entlastung in Milliardenhöhe bundesweit ist den Kommunen versprochen worden, und das muss unter dem Strich auch tatsächlich herauskommen.

Allerdings gibt es nicht nur einen finanziellen Aspekt, sondern auch die Frage der administrativen Bewältigung dieses Problems und die Frage der Projekte, die von Kommunen längst ins Leben gerufen wurden und finanziert werden. Das ist ja ein bisschen ärgerlich gewesen im Zusammenhang mit der Hartz-Kommission, dass da gelegentlich in den Medien der Eindruck aufkam, die „Hilfe zur Arbeit“ hätte erst in der Hartz-Kommission erfunden werden müssen. Die Kommunen betreiben dies seit vielen Jahren.

Das Sozialreferat hat große Erfolge mit „Hilfe zur Arbeit“ errungen. Ich darf den Sozialreferenten Friedrich Graffe ganz herzlich begrüßen. Das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm, für das der Wirtschaftsreferent zuständig ist, hat hier im Saal schon Jubiläen gefeiert, als die Hartz-Kommission sich erst an die Erfindung und Entdeckung dieses Themas machte. Das heißt aber jetzt umgekehrt: es gibt eine Sozialverwaltung, die mit diesem Hilfeempfänger-Publikum zu tun hat und es gibt kommunal geförderte Projekte, die großes Know-how erworben haben. Und ein Zuständigkeitswechsel soll nun nicht bedeuten, dass dies ersatzlos plattgemacht wird, während es von der Bundesanstalt neu erfunden werden muss.

Wir haben deshalb vom Städtetag her immer angeboten, dass die Kommunen ihre administrative Erfahrung, ihr administratives Know-how, auch ihr einschlägiges Personal zumindest für Übergangsfristen zur Verfügung stellen und dass man für die Projekte, die gut laufen, doch auf jeden Fall Möglichkeiten der Weiterförderung finden muss. Das heißt, wir haben viele Erwartungen an die Bundesanstalt für Arbeit. Erstens, dass sie die Ankündigungen der Bundesregierung tatsächlich realisieren lässt und sich nicht aus verständlichen Eigenorganisationsinteressen dem verschließt, dass unter dem Strich eine Entlastung für die Kommunen herauskommt bei der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum neuen Arbeitslosengeld II, und dass wir zweitens solidarisch oder kollegial Lösungen finden, um Übergangsfristen zu meistern, denn es darf nicht zu einem Zusammenbruch der Projekte kommen, aber auch nicht zu einer Überforderung der Bundesanstalt und ihrer Arbeitsämter, die ja nicht ab 01.01.2004, Gewehr bei Fuß ist das falsche Wort, Akten auf dem Tisch, zur Verfügung stehen können. Interessante Fragen für alle Projekte, die ich, glaube ich, nahezu vollständig begrüßen darf, für viele Unternehmungen und Betriebe. Wir sind gespannt auf Florian Gerster.



## **Reformen für mehr Beschäftigung – Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik**

### **I. Vor der Reform**

#### **1. Zweistufenplan der Bundesregierung**

Im Jahr 2002 wurde durch den Zweistufenplan der Bundesregierung der Auftrag für einen umfassenden Umbau der Bundesanstalt für Arbeit erteilt und im Folgenden durch die Arbeit der Hartz-Kommission im Bewusstsein der Öffentlichkeit fest etabliert.

In den vergangenen Monaten haben die BA und die Bundesregierung Aktivitäten zur Reform der BA entwickelt. Die Regierungsfractionen haben Ende Juni ihre Eckpunkte für die Gesetzesvorhaben für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt veröffentlicht. Der Vorstand der BA hat seine Reformvorstellungen vergangene Woche der Öffentlichkeit präsentiert. Beide Vorschläge enthalten viele Übereinstimmungen in der Problemanalyse und den daraus abgeleiteten Reformkonzepten.

#### **2. Vielzahl zusätzlicher Aufgaben**

Der Bundesanstalt für Arbeit wurde in den letzten Jahren eine Vielzahl von zusätzlichen Aufgaben übertragen, die zu einem in seiner Komplexität nicht erfolgfähigen Profil geführt haben:

Aufgrund der ständig zunehmenden Langzeitarbeitslosigkeit haben sich immer mehr sozialpolitisch motivierte Aktivitäten entwickelt. Diese Tendenz wird durch die anhaltend ungünstige Wirtschaftslage verstärkt.

Seit Beginn der neunziger Jahre wurden aus dem beitragsfinanzierten Haushalt der BA rund 140 Mrd. Euro eingesetzt, um den Arbeitsmarkt Ost zu entlasten und den starken Beschäftigungsabbau aufzufangen. Dies war ein Beitrag zum sozialen Frieden; trotz des enormen finanziellen Aufwandes konnte jedoch keine signifikante Verbesserung der Struktur des Arbeitsmarktes erreicht werden. In Phasen ungünstiger Wirtschaftsentwicklung wurde die Arbeitslosenversicherung zunehmend verantwortlich gemacht für die Lösung struktureller Probleme des Arbeitsmarktes. Die massiven arbeitsmarktpolitischen Probleme der struktur-

schwachen Regionen sind mit den Instrumenten der Arbeitsförderung allenfalls zu lindern, jedoch nicht nachhaltig zu lösen.

Die BA steht mit der Einführung von Arbeitslosengeld II vor der größten Herausforderung seit der deutschen Einheit. Ohne einen Paradigmenwechsel in Führung und Steuerung werden diese Aufgaben nicht bewältigt werden können.

### 3. Keine nachhaltigen Verbesserungen durch Reformvorhaben der vergangenen Jahre

In den vergangenen Jahren wurde eine Reihe von Reformvorhaben zur Steigerung der operativen Leistungsfähigkeit gestartet:

Das Konzept „Arbeitsamt 2000“ war ein Mammutprojekt zur Umgestaltung der Bundesanstalt für Arbeit. Es zielte auf eine stärkere Kundenorientierung des operativen Geschäfts der BA. Die Einführung von Arbeiterteams führte zu einer ineffizienten Vermischung unterschiedlicher Tätigkeiten. Die Fachlichkeit und Arbeitgeberorientierung hat unter der Herausbildung von Generalisten gelitten.

Die Bertelsmann Stiftung und die BA führten in den Jahren 1994 bis 2002 ein gemeinsames Projekt mit der Bezeichnung „Leistungsorientierte Führung in der BA“ durch. Zielsetzung des Projektes war die Gestaltung des Übergangs von einer input-orientierten hin zu einer ergebnisorientierten Steuerung.

Im Rahmen des Neuen Steuerungsmodells – dem Zusammenspiel aus leistungsorientierter Führung und Controlling – hat die Bundesanstalt für Arbeit 1999 damit begonnen, ihre Geschäftspolitik in arbeitsmarktlichen Wirkungszielen zu formulieren. Es wurden Indikatoren ermittelt und zwischen der Zentrale und den Arbeitsämtern/Landesarbeitsämtern quantitative Zielgrößen abgestimmt. Die erzielten Ergebnisse werden monatlich auf allen Ebenen in Controllingberichten abgebildet, um bei Bedarf steuernd eingreifen zu können.

Die Reformvorhaben der letzten Jahre waren trotz des hohen Einsatzes der Beteiligten wenig erfolgreich. Weder das Projekt „Leistungsorientierte Führung“ noch das „Arbeitsamt 2000“ haben zu nachhaltigen Verbesserungen geführt. Lediglich das Neue Steuerungsmodell kann als hilfreiche Vorarbeit für die Herausbildung neuer Steuerungsstrukturen gewertet werden.

#### 4. Tiefgreifende Defizite im bisherigen Leistungsprofil

Im vergangenen Jahr wurden 25 Reformprojekte zur Steigerung der operativen Leistungsfähigkeit der BA entwickelt. Die Analysen dieser Reformprojekte zeigen die Leistungsschwächen der Arbeitsverwaltung deutlich auf. Regelungskomplexität, Intransparenz und daraus resultierende Schwächen in Wirkung und Wirtschaftlichkeit kennzeichnen die aktuelle Situation. Potenziale der Leistungssteigerung sind nicht ausgeschöpft.

An Beispielen aus der Ist-Analyse der Reformprojekte wird das Bild deutlich:

Mit großem Einsatz gestartete Initiativen versanden oftmals zwischen Zentrale und Arbeitsämtern;

Zielvorgaben der Zentrale dringen nicht bis zur operativen Ebene durch;

Arbeitsämter kennen ihren finanziellen Aufwand je erfolgreicher Integration nicht;

systematische Vorplanung und kritische Erfolgskontrolle der Arbeitsförderung finden nicht ausreichend statt;

es gibt keine belastbaren biographischen Daten und kein aussagefähiges Kundenkonto;

die Weiterentwicklung der IT führte zu einem außerordentlich unbefriedigenden Zustand;

es fehlen gänzlich wirksame Steuerungsinstrumente zum effizienten Einsatz von Versicherungsbeiträgen und Steuergeldern.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die BA in ihrer heutigen Verfassung nicht steuerbar ist. Nur eine Reform hat Aussicht auf Erfolg, die den Paradigmenwechsel wagt und die ursprüngliche Idee der BA als leistungsfähiges Instrument einer sozialen Arbeitsmarktpolitik in einem Prozess „schöpferischer Zerstörung“ wieder herstellt.

## **II. Dimensionen der BA-Reform**

In den vergangenen Monaten wurden verschiedene Reformoptionen geprüft. Ansätze, die in anderen Ländern mit Erfolg umgesetzt wurden, wurden analysiert. Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der etablierten Strukturen wurden Ansätzen gegenübergestellt, die einen alternativen Weg einschlagen. Als Ergebnis dieser Analyse hat der BA-Vorstand dem Verwaltungsrat Ende Juni eine Konzeption zum Umbau der BA vorgelegt.

Der Umbau betrifft vier Dimensionen: operative Verbesserungen durch die Einführung eines neuen, leistungsfähigen Kundenzentrums, die Steuerung und Organisation der Zentrale, die Implementierung einer neuen Führungskultur mit mehr Eigenverantwortung für die Mitarbeiter sowie die Förderung der individuellen Leistungsbereitschaft. Das gesamte Reformpro-

gramm ist auf eine Steigerung der Wirkung und der Wirtschaftlichkeit ausgerichtet. Dabei setzt sich die BA zwei Kernziele: Zum einen soll durch die Einführung neuer Instrumente und optimierter Prozesse Arbeitslosigkeit vermieden und die Vermittlung beschleunigt werden. Zweitens sollen Menschen mit eingeschränkten Vermittlungschancen gezielter gefördert und individueller betreut werden.

## 1. Operative Verbesserungen im Kundenzentrum der Zukunft

Seit über einem halben Jahr erarbeiten Mitarbeiter der Bundesanstalt in rund 25 Projekten auf Basis von Ist-Analysen den Reformbedarf und Lösungsstrategien. Die heutigen Arbeitsabläufe wurden auf den Prüfstand gestellt, um das Ziel einer flächendeckend nachhaltigen Verbesserung zu erreichen. Hierzu zählt die Entwicklung eines neuen, leistungsfähigen Kundenzentrums, das von den drei eng aufeinander abgestimmten Projekten „Kundenschnittstelle Arbeitnehmer“, „Kundenschnittstelle Arbeitgeber“ und „Leistungsgewährung“ vorangetrieben wird.

Die „Kundenschnittstelle Arbeitnehmer“ stellt ein zielgruppenspezifisches Dienstleistungsangebot für Arbeitnehmer bereit und orientiert sich dabei an den Erfordernissen des Marktes. Die „Kundenschnittstelle Arbeitgeber“ soll bei der Bedienung der Nachfrageseite einen Qualitätssprung sicherstellen. Ein neues Dienstleistungsangebot und eine verbesserte Akquise sind dazu grundlegende Maßnahmen. Bei der „Leistungsgewährung“ muss durch Vereinfachungen eine deutliche Effizienzsteigerung sichergestellt werden. Zudem sollen im Personalbereich Freiräume geschaffen werden, um mehr Zeit für Beratung zu schaffen.

Über den „Virtuellen Arbeitsmarkt“ und das telefonische Angebot der Service Center erschließen sich den Arbeitnehmern und Arbeitgebern neue Wege für einen Kontakt mit den künftigen Agenturen für Arbeit. Durch die Ausweitung des Informationsangebots werden die Eigenaktivitäten der Kunden stärker unterstützt und die Integration in den Arbeitsmarkt beschleunigt. Durch Terminierung und Vorklärung erhält der Kunde einen zeitnahen Zugang zu spezialisierten Ansprechpartnern. Lange Wartezeiten und Mehrfachtermine entfallen dadurch.

Der „Virtuelle Arbeitsmarkt“ schafft wichtige technische Voraussetzungen für eine administrative Entlastung der Berater und bessere Dienstleistungen. Das neue Internet-Service-Angebot der BA bietet eine zentrale Web-Datenbasis mit unterschiedlichen Zugriffsberechtigungen für alle Teilnehmer am Arbeitsmarkt. Diese zentrale Datenbank integriert bestehende

Stellen-, Praktikanten- und Ausbildungsplatzangebote. Durch die Einbindung auch externer Jobbörsen soll die Anzahl der Stellenangebote erhöht werden.

Bundesweit werden dann alle Stellen und Bewerber unter einer einzigen Internet-Adresse zu finden sein. Die Mitarbeiter der BA nutzen das System künftig zur Information, Vermittlung und Beratung ihrer Kunden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können selbstständig ihre Stellen- und Bewerberprofile einstellen, verwalten und nach Stellen bzw. Bewerbern suchen.

Der Virtuelle Arbeitsmarkt wird die Arbeitsvermittler und Berufsberater entlasten und ihnen mehr Freiräume für ihre eigentliche Aufgabe der persönlichen Beratung eröffnen. Durch eine komplexe technische Funktionalität wird zudem künftig eine wesentlich schnellere und zielgenauere Vermittlung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt möglich. So können Arbeitslosigkeit im besten Fall vermieden oder zumindest erheblich verkürzt sowie Bearbeitungs- und Wartezeiten minimiert werden. Der Virtuelle Arbeitsmarkt wird als neues Internet-Angebot Ende 2003 starten.

Für die Betreuung der Arbeitgeber und die Vermittlung der Arbeitnehmer werden passgenaue Prozesse und Standards eindeutig definiert. Die Servicequalität wird unter anderem durch reservierte Kapazitäten, zielgerichtete Informationen, Vermittlungen und leichtere Erreichbarkeit erhöht. Die Arbeitsämter haben die Möglichkeit, sich in der Zusammensetzung ihrer Teams an der regionalen Wirtschaftsstruktur und Arbeitsmarktsituation zu orientieren.

## 2. Steuerung und Organisation der Zentrale

Der Umbau der BA beginnt mit einer umfassenden Neuorganisation der Zentrale. Dies ist unabdingbare Voraussetzung für eine Gesamtreform. Im heutigen System werden vorrangig Umsetzungsrichtlinien erarbeitet: Die Zentrale verfügt über kein eigenes Zielsystem und ist damit auch nicht strategiefähig. Das komplexe gesetzliche Regelwerk erschwert das Vorgehen und verhindert wirksame Vereinbarungen mit Politik und Selbstverwaltung. Künftig wird die Mittelverwendung nach innen transparent gemacht, indem Kostenaufwand und Wirkung einer Maßnahme gegenübergestellt werden. Die Führung und Steuerung erfolgt auf Basis von Führungsdialogen und Zielvereinbarungen zwischen Zentrale und Regionaldirektionen sowie Regionaldirektionen und Arbeitsämtern.

Zur Erhöhung der Wirkung und Wirtschaftlichkeit wird eine neue Einheit zur Entwicklung von Produkten und Programmen zur Integration von Arbeitslosen geschaffen. Aufgabe ist es, innovative und erfolgversprechende Instrumente und Maßnahmen zu erarbeiten und damit dezentrale Entscheidungen zu erleichtern. Gleichzeitig soll die derzeitige Programmkomple-

xität reduziert und die Anwendung in den Arbeitsämtern erleichtert werden. Der Erfolg wird durch Controlling kontinuierlich gemessen und dadurch Möglichkeiten der Optimierung festgestellt. Hohe Transparenz ermöglicht interne und externe Zielvorgaben, Kontrakte abzuschließen und kompetent bei politischen Entscheidungsprozessen mitzuwirken.

In einer ebenfalls neuen Einheit Ressourcen mit Personal und Informationstechnologie werden die Funktionen zur Unterstützung von Zielbildung und Führung zusammengefasst. Der hier integrierte Bereich Controlling ist wesentliche Voraussetzung für klare und konsistente Zielvorgaben für die Geschäftsstellen.

In der beim Vorstand Finanzen entstehenden Einheit Unternehmensentwicklung werden zudem die Einnahmen und Ausgaben der BA aus Versicherungsbeiträgen und Bundesmitteln und ihre Verwendung in getrennten Rechnungskreisen nachvollzogen.

Damit kann das Spannungsfeld, in dem die BA sich befindet, aufgelöst werden: wirtschaftspolitisch motivierter bestmöglicher Ausgleich von Angebot und Nachfrage und daraus resultierende Minimierung von Arbeitslosigkeit sowie sozialpolitisch wünschenswerte Strategie einer geförderten Integration von Arbeitsuchenden mit eingeschränkter Vermittlungsfähigkeit.

Durch getrennte Rechnungskreise von Beiträgen und Bundesmitteln werden die Anforderungen an die Arbeitsmarktpolitik transparent. Beitrags- und Steuerzahler können jeweils nachvollziehen, wofür ihre Mittel verwendet werden. Für den einzelnen Kunden im Arbeitsamt vor Ort bleibt diese interne Aufteilung ohne Auswirkung.

Sollte die BA mit Einführung des Arbeitslosengeldes II zusätzlich für erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger zuständig werden, wäre sie durch die getrennten Rechnungskreise und die Neuorganisation strukturell auf diese umfassende Aufgabe der optimalen Betreuung vorbereitet.

### 3. Neue Leistungskultur und Förderung von Mitarbeitern

Die BA hat motivierte und kompetente Mitarbeiter. Durch eine moderne Führung und Steuerung werden künftig vorhandene Leistungspotenziale in höherem Maße ausgeschöpft. Hierzu zählen die Definition von klaren, verbindlichen Leistungszielen, eine neue Transparenz über den Leistungsstand und den Leistungsfortschritt sowie eine persönliche Führung der Mitarbeiter durch klar strukturierte Prozesse. Die Entlastung durch den Virtuellen Arbeitsmarkt und das Service Center ermöglicht zudem neue Handlungsspielräume.

Ein wesentlicher Aspekt ist die stärkere Leistungsorientierung. Erreicht werden soll diese durch die Definition von Jobprofilen, schnellere Stellenbesetzungen, eine höhere Durchlässigkeit zwischen den Ebenen und eine höhere Flexibilität in der Personalbeschaffung. Im Rahmen eines Fünfjahres-Phasenkonzepts und daran ausgerichteten individuellen Entwicklungsplänen sollen die Mitarbeiter künftig intensiver betreut werden. Dazu gehören auch Coaching- und Mentoringprogramme im Bereich der Führungskräfteentwicklung.

#### 4. Ausrichtung an Wirkung und Wirtschaftlichkeit

Die gesamte Reform ist vor allem an den Kriterien Wirkung und Wirtschaftlichkeit ausgerichtet. Wichtigstes Ziel ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und die schnelle Integration Arbeitsloser in Beschäftigung. Die Zusammenführung von Information, Vermittlung und Beratung sowie die dadurch erreichte Entlastung der Vermittler soll künftig einen wesentlichen Beitrag zu einem serviceorientierten Dienstleistungsangebot leisten.

#### 5. Soziale Integration in einen ehrlichen zweiten Arbeitsmarkt

Ein beträchtlicher Anteil der Arbeitslosen hat bei der derzeitigen Lage am Arbeitsmarkt keine reelle Chance auf eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Die heutige Praxis, diesen Personen Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung anzubieten, ist teuer und führt häufig nicht zu einer nachhaltigen Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt.

Ein ehrlicher, steuerfinanzierter zweiter Arbeitsmarkt ist erforderlich, um den Mangel an sinnvollen Tätigkeiten systematisch und flächendeckend zu beheben. Gemeinsam mit anderen Institutionen müssen diese Aktivitäten durch die BA koordiniert werden.

#### 6. Stufenweise Umstrukturierung der BA

Umfangreiche Transformationsprozesse wie die Reform der BA brauchen einen langen Atem (wie die großen Umstrukturierungen bei Post, Bahn und Telekom belegen). Nicht alle Themen können gleichzeitig behandelt und abgeschlossen werden. Die im derzeitigen Reformprogramm gesetzten Schwerpunkte sind geeignet, möglichst rasch erste sichtbare Erfolge im Arbeitsmarkt zu erzielen.

Die Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit wird stufenweise bis 2005 realisiert.

Im ersten Schritt sollen bereits im Herbst/Winter 2003 die beiden Rechnungskreise „Beitragsmittel“ und „Bundesmittel“ und die neue Führungsstruktur etabliert werden. Auch der Umbau der Zentrale beginnt in 2003. Zudem sollen Bestandteile der Reform in Modellarbeitsämtern realisiert und der Aufbau von Service Centern erfolgen. Im Dezember startet die erste Stufe des Virtuellen Arbeitsmarkts.

Die zweite Stufe der Umstrukturierung sieht für das Jahr 2004 den Aufbau der Informationssysteme und des Controllings sowie die Etablierung neuer Führungsprozesse vor. Damit schafft die BA die Voraussetzung für Kontrakte mit der Bundesregierung und der Selbstverwaltung.

Ebenfalls noch 2004 sollen in der dritten Stufe mögliche Optionen und Konsequenzen für eine den Rechnungskreisen folgende Entflechtung der Finanzierungskreise geprüft werden. Ab 2005 soll das neue Arbeitsamt weitgehend eingeführt sein.

### **III. Perspektiven**

#### **1. Große Übereinstimmung des Eckpunktepapiers der Regierungsfractionen mit den Vorstellungen der BA**

Das Eckpunktepapier der Regierungsfractionen deckt sich in hohem Maße mit den Vorstellungen der Bundesanstalt für Arbeit. Dies gilt insbesondere für

- die Stärkung der Autonomie der BA und ihre Konzentration auf Kernaufgaben;
- die Umbenennung der BA in Bundesagentur für Arbeit;
- den Erhalt der Landesarbeitsämter und Konzentration der Aufgaben der künftigen Regio-naldirektionen auf Steuerungs- und Führungsfunktionen;
- die Beschränkung der Funktion der Selbstverwaltung auf Kontrollrechte ohne Übertra-gung operativer Verantwortungen und Wegfall der Verwaltungsausschüsse auf regionaler Ebene;
- Vereinfachung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (wozu auch gehört, dass durch die Teilnahme an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kein erneuter Anspruch auf Versiche-rungsleistungen entsteht);
- Die umfassende Entbürokratisierung und Pauschalierung bei den Anwartschaften für Versicherungsleistungen und den Leistungstatbeständen;
- die Trägerschaft der neuen Leistung Alg II bei der Bundesanstalt für Arbeit.



Die große Identität mit den Vorstellungen des BA-Vorstands schafft gute Voraussetzungen für die Feinabstimmung im Gesetzgebungsprozess.

## 2. Abweichende Position zur Definition von Erwerbsfähigkeit

Bei der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe ist die Definition von Erwerbsfähigkeit nicht zielführend. Die von der BA gewünschte Formel „6 aus 48“ stellt das Mindestmaß an Arbeitsmarktnähe dar, die für eine erfolgreiche Integration erforderlich ist. Die Anlehnung an die Rentenversicherung / SGB VI ist ungeeignet.

## 3. Reformbaustelle Arbeitsmarkt: Viel getan, viel zu tun

Mit dem hier skizzierten Reformkonzept reagiert die Bundesanstalt für Arbeit auf die Defizite im aktuellen Leistungsprofil und den von der Bundesregierung im Jahr 2002 erteilten Auftrag zum umfassenden Umbau. Der Vorstand der BA hat sich für eine tiefgreifende Veränderung entschieden, die alle Organisationseinheiten und Aufgabenfelder umfasst, da nur dadurch eine nachhaltige Leistungssteigerung in einem veränderten wirtschaftlichen und sozialen Umfeld erreicht werden kann.

Mit der Reform der Bundesanstalt für Arbeit werden wir die Zahl der Arbeitslosen um etwa 400.000 reduzieren können. Dies ist mehr als ein Tropfen auf einen heißen Stein. In Anbetracht der über 4 Millionen Arbeitslosen ist es jedoch offensichtlich, dass diese Maßnahmen zu einem substantiellen Abbau der Arbeitslosigkeit nicht ausreichen werden.

Auch die weitere Optimierung der Arbeitsmarktpolitik wird nicht zur Vollbeschäftigung führen. Hier ist die Wirtschaftspolitik gefordert. Erst bei einem Wirtschaftswachstum von rund 1,5 Prozent ist ein Aufbau der Beschäftigung möglich. Diese Beschäftigungsschwelle des Wirtschaftswachstums werden wir frühestens im kommenden Jahr erreichen. Dann wird die Bundesanstalt für Arbeit besser aufgestellt sein, auch mit knappen Mitteln wirkungsvolle Integrationsleistungen erbringen zu können.

**Dr. Reinhard Wieczorek**

**Referent für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München**

Nochmals ganz herzlichen Dank, Florian Gerster!

Ich entschuldige mich jetzt schon, dass unter den Teilnehmern am Podium wieder einmal keine Frau dabei ist. Das ist ein Problem, mit dem wir bei der Beschäftigungskonferenz oft kämpfen, aber ich will wenigstens Problembewusstsein deutlich machen. Ich habe mich mit den Teilnehmern am Podium dahingehend geeinigt, dass wir die einleitenden Statements möglichst in fünf bis acht Minuten über die Bühne bringen und geben Ihnen dann die Gelegenheit, Fragen zu stellen. Allerdings darf ich auch nach der Erfahrung der ersten Runde herzlich darum bitten, wirklich nicht so sehr die eigene Tätigkeit oder die eigene Person darzustellen, sondern zu sagen, was Sie gerne von uns wüssten.

Lassen Sie mich nur noch, wenn wir jetzt runtergehen auf unsere lokale Ebene, ein paar Zahlen einleitend in den Raum geben. Wir haben im Juni in München eine Arbeitslosenquote von 5,8 % auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen, das sind fast 69.000 Menschen. Es waren im April noch 72.300, aber es ist wirklich nur eine saisonale Verbesserung, wir sehen es vor allem an einer anderen Zahl. Der Zugang an Stellenangeboten ist von Juni auf März leider sogar zurückgegangen. Wir hatten im März noch 6.165, Ende Juni waren es nur 4.719. Wir haben vor einigen Jahren mit ganz, ganz anderen Zahlen gelebt, ohne zu wissen, wie gut es uns damals gegangen ist. Wir haben bei der Zahl der Existenzgründungen aus dem Bereich der Bundesanstalt für Arbeit sehr erfreuliche Entwicklungen, in der ersten Jahreshälfte bereits 2.700 Menschen mit Überbrückungsgeld oder einem Zuschuss für eine so genannte Ich- oder Familien-AG. Geringfügige Selbständige war ein neuer Begriff, den ich heute gelernt habe. Die aktive Arbeitsmarktpolitik Stand Juni 2003 in München, zeigt 312 ABM-Stellen und 119 Struktur Anpassungsmaßnahmen. Und dann, das ist schon angeklungen im Vortrag von Herrn Gerster, können wir auf einiges verweisen, was unsere Beschäftigungspolitik seit Jahren auszeichnet. Wir sind schon in einigem weiter als andere Standorte. Wir haben Jobcenter, wir haben in München die gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung, wir haben das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm mit seinen drei Bausteinen, Arbeitsförderungsinitiative, Strukturwandel, Jugendsonderprogramm, wir haben sozialhilfefinanzierte Dauerarbeitsplätze. Ich denke, es sind einige stichwortartige Gründe dafür, dass wir von allen deutschen Großstädten, selbst bei diesem hohen Niveau, die weitaus niedrigste Arbeitslosigkeit haben.

Dennoch befinden wir uns als Stadt in genau der gleichen schwierigen Situation, wie jede andere Kommune. Die Veränderungen, die Herr Gerster skizziert hat, sind, weil sie eine

bundesweit gültige Norm darstellen, idealtypisch konstruiert, sie gehen von einer Unterscheidbarkeit zwischen erwerbsfähigen Personen und auf Dauer nicht erwerbsfähigen Personen aus; dementsprechend werden Leistungen zugeordnet. Aber der ganze Bereich ist durchlässig. Und wir arbeiten mit unseren Partnern, den Verbänden, den Projekten, vor allem auch dem Münchner Arbeitsamt daran, die Durchlässigkeit aus dem einen in den anderen Bereich zu fördern. Wir wissen im Moment nicht, wie es weitergeht. Und deswegen haben wir Vertreter unterschiedlicher Positionen gebeten, hier am Podium ihre Sichtweise dieser Situation zu skizzieren:

Jürgen Tesch für die Münchner Arbeitsgemeinschaft Arbeitsförderungsinitiativen, Hans Werner Walzel als neuer Arbeitsamtsdirektor, Friedrich Graffe, mein Kollege und Sozialreferent der Landeshauptstadt, Herr Schörg, der liebenswürdigerweise für Professor Wickenhäuser eingesprungen ist - Professor Wickenhäuser hat gestern 40 Grad Fieber gehabt und hat um Verständnis gebeten, dass er sich nicht hierher schleppt. Herr Schörg ist Geschäftsführer hier in München beim Bund der Selbständigen, sehr vertraut auch mit den Themen und den Sichtweisen, die Herr Wickenhäuser sonst vertreten hätte und last, not least, Herr Leppek, IT-Fachsekretär der IG Metall München. Die Gewerkschaften gehören selbstverständlich auch auf ein solches Podium. Ich schlage die Reihenfolge Graffe, Schörg, Leppek, Tesch und Walzel vor, die Bundesanstalt haben wir am Anfang gehabt, deshalb bekommt das Münchner Arbeitsamt das Schlusswort.

**Friedrich Graffe**  
**Sozialreferent der Landeshauptstadt München**

## **Das Gesetzesvorhaben aus Sicht der Stadt München / Auswirkungen auf die Landeshauptstadt München**

Damit Sie die Dimension dessen ermessen können, die sich mit diesem Vorhaben, Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zusammen zu führen, befassen, nur zwei Zahlen bzw. drei. Die Planung der Sozialhilfe für 2004 sieht ein Volumen von 181 Millionen Euro vor. Dieses wird von rund 400 Beamten und Angestellten im Sozialamt das ganze Jahr über bearbeitet, und wir reden im Moment über einen Personenstand von 47.000 Menschen. Das ist die Dimension auf kommunaler Ebene, die wir bewegen, wenn wir über ein neues Arbeitslosengeld II als einheitliche Fürsorgeleistung reden. Damit komme ich zu meiner ersten These:

### **These 1:**

#### **Die Kommunen wollen ein dreistufiges System**

- Arbeitslosengeld I (Versicherungsleistung)
- Arbeitslosengeld II: die neue Leistung, die aus der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe (HLU) entsteht. Sie greift für alle Erwerbsfähigen von 15 – 65 Jahren und deren zum Haushalt gehörenden Angehörige
- Grundsicherung: für alle Personen über 65 Jahre und für dauerhaft Erwerbsunfähige. Diese Leistung muss langfristig ebenfalls angepasst werden hin zu einer Zusammenführung von Grundsicherung und Hilfe in besonderen Lebenslagen nach BSHG

Grund:

Verwaltungsvereinfachung, Klarheit für Behörden und Bürger, Entlastung der Kommunen von den Kosten der Langzeitarbeitslosigkeit durch Finanzträgerschaft Bund

### **These 2:**

**Nur ein in sich geschlossenes und armutsfestes Arbeitslosengeld II erfüllt den erwünschten Zweck.**

Aus Sicht der Kommunen darf es keine Verschiebebahnhöfe und keinen Doppelbezug mehr geben. Daher muss das Arbeitslosengeld II das soziokulturelle Existenzminimum des Hilfebedürftigen und seiner Unterhaltsberechtigten abdecken. Eine Auffangzuständigkeit der Grundsicherung darf nicht entstehen.

### **These 3:**

**Die Kommunen wollen ihre Verantwortung in diesem neuen System übernehmen. Sie müssen gleichberechtigt an der Leistungserbringung beteiligt werden.**

Gründe:

- Gesellschaftspolitischer Auftrag:  
Wenn das System der sozialen Sicherung in der Stadt nicht funktioniert ist der Oberbürgermeister für die Folgen verantwortlich. Daher muss er auch Steuerungsmöglichkeiten haben.
- Verfassungsrang und Selbstbewusstsein der kommunalen Selbstverwaltung:  
die Zusammenarbeit kann nicht im Wege des Auftrages, sondern nur in Form von gleichberechtigter Kooperation erfolgen
- Vorhandenes Know-how und ausgebildetes Fachpersonal:  
die Kommunen haben großes Know-how, gut ausgebildetes Fachpersonal und ein vielfältiges Angebot an sozialen Einrichtungen. Speziell in München haben wir mit der Einrichtung von Sozialbürgerhäusern die Struktur und Erfahrung in interdisziplinärer Zusammenarbeit, die in den Jobcentern auch das Arbeitsamt miteinbeziehen.
- Die Kommunen müssen sich aber auch überlegen, wie die konkrete Ausgestaltung aussehen soll

### **These 4:**

**Die Kooperation mit der Wohlfahrtspflege ist auch in Zukunft unentbehrlich**

Wir wollen die freie Wohlfahrtspflege weiterhin im Boot haben. Sie sind Träger vieler Dienste, die wir brauchen, um den Geist der Reform lebendig zu machen. Sie bringen ihre Erfahrung und ihr Know-how aus dem Bereich der kommunalen Arbeitsförderung, der Jugendhilfe, der Schuldnerberatung, der Kinderbetreuung, der sozialen Beratung und vieles mehr ein.

### **These 5:**

**Viele Menschen brauchen weiterhin öffentlich finanzierte Arbeit**

Dazu brauchen wir Bund und Land, die Kommune kann die Finanzierung nicht alleine schultern. Es zeichnet sich ab, dass das Prinzip der öffentlichen Arbeitsförderung anerkannt ist und beibehalten werden soll.

**These 6:****Im Zuge der Gesetzesreform müssen sich auch die kommunalen Dienste verändern.**

Eine Versäulung der Dienste wird dem Anspruch nicht gerecht werden können, ein integriertes System aktivierender und passiver Leistungen für den Erhalt oder die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu schaffen. Die Strukturen müssen sich darauf ausrichten, alle notwendigen Hilfen rund um das Thema Arbeitslosigkeit (z.B. Kinderbetreuung, Schuldnerberatung, Hilfen bei Sucht etc.) zu verbinden. Das Sozialreferat hat seine Strukturen im Zuge der Verwaltungsreform umgebaut, um fallbezogene Arbeit rund um den hilfebedürftigen Menschen mit allen Leistungen gewähren zu können.

**These 7:****Das neue Gesetz muss Spielraum lassen für ortsangepasste Lösungen.**

Die Gegebenheiten sind in jeder Kommune anders. Das neue Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes muss flexibel genug sein, um Steuerung und Organisation der Leistungen an die örtlichen Bedingungen und Strukturen anpassen zu können. In der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und Kommunalverwaltung sollen individuelle Lösungen im Rahmen beispielsweise von Zielvorgaben zugelassen werden.

Wir stellen uns eine gemeinsame Anlaufstelle und eine gemeinsame Steuerungseinheit einer verzahnten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik vor.

## **Folgen der Arbeitsmarktreformen für den Münchner Mittelstand**

Warum ist der selbständige Mittelstand in München von den Folgen der Arbeitsmarktreformen besonders betroffen? Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) müssen in der Regel deutlich intensiver auf den Faktor Arbeit zurückgreifen als produktionsorientierte, weltweit operierende Großkonzerne. Die Gründe dafür sind:

- Der Produktionsfaktor Kapital steht den KMU im Vergleich zu Großkonzernen in deutlich geringerem Umfang zur Verfügung. So liegt die Eigenkapitalquote im selbständigen Mittelstand über alle Branchen hinweg teilweise unter 10%.
- Zudem ist Beschaffung von Fremdkapital aufgrund der geplanten Änderungen von Basel II (die Umsetzung in die Praxis hat bereits seit langem begonnen) schwerer geworden. Grund dafür ist, dass viele Banken ihre Kreditvergabebedingungen deutlich verschärft haben.
- KMU sind in der Regel deutlich dienstleistungsorientierter als Großkonzerne und müssen daher intensiver auf den Faktor Arbeit zurückgreifen.
- KMU zeichnen sich wegen ihrer kommunalen und regionalen Absatzmärkte durch eine hohe Standorttreue aus.

Die Folgen daraus sind:

- Arbeit und Know-How werden als Substitut für Kapital eingesetzt.
- KMU sind von den hohen Lohnnebenkosten in Deutschland stärker betroffen (Faustformel: auf 100 € Arbeitsentgelt kommen rund 80 € Lohnzusatzkosten) als produktionsorientierte Großkonzerne, die diese Kosten durch Rationalisierung und Automatisierung bzw. Auslagerung von arbeitsintensiven Bereichen ins Ausland umgehen können.
- KMU leiden aufgrund ihres hohen Personaleinsatzes prozentual stärker unter den Tarifabschlüssen als die Großkonzerne.

Wo entstehen Arbeitsplätze in Deutschland?

- Besonders die Großkonzerne haben in den letzten Jahren Arbeitsplätze in Deutschland abgebaut und ins Ausland exportiert (Institut der Deutschen Wirtschaft: rund 50.000 Arbeitsplätze pro Jahr).

- Dienstleistungsorientierte KMU haben im gleichen Zeitraum Arbeitsplätze in Deutschland geschaffen.

Trotz dieser Fakten muss unterstrichen werden: Der Wirtschaftsstandort Deutschland, Bayern und München braucht einen gesunden Mix aus großen und kleinen Unternehmen. Nur dieses Miteinander ist ein Garant für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung.

Vor einer Detailbewertung der Vorschläge aus der AGENDA 2010 ist es sinnvoll, sich den Ist-Zustand nach Inkrafttreten der Gesetze Hartz 1 und 2 vor Augen zu führen. Die aktuelle Konjunkturumfrage der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern hat ergeben, dass:

- die konjunkturelle Talsohle erreicht zu sein scheint. Derzeit ist allerdings keine nachhaltige Verbesserung in Sicht (immer noch gibt es in Deutschland rund 100 Unternehmensinsolvenzen pro Tag).
- der Personalabbau sich weiter fortsetzen wird. Allenfalls wird sich dieser verlangsamen (nach Zahlen des Münchner Arbeitsamtes hat sich die Arbeitslosigkeit in der Landeshauptstadt seit Juni 2001 um fast 65% auf knapp 69.000 erhöht).

Obwohl diese Fakten isoliert betrachtet negativ zu bewerten sind, hat die Arbeit der Hartz-Kommission auch eine Reihe positiver Impulse mit sich gebracht:

- In der Öffentlichkeit hat ein Umdenken stattgefunden. In allen gesellschaftlichen Gruppen wurde Bewusstsein für die Probleme am Arbeitsmarkt geschaffen.
- Eine Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit wäre in dieser Form ohne die Vorschläge der Hartz-Kommission nicht denkbar gewesen.
- Besonders im Niedriglohnsektor kam es zu positiven Entwicklungen (IHK Barometer Juni 2003: 22% der Unternehmen wollen im Niedriglohnbereich neue Arbeitsplätze schaffen, Süddeutsche Zeitung vom 18. Juli 2003: fast 1 Million neue Arbeitsplätze sind nach der Gesetzesänderung im Niedriglohnsektor geschaffen worden, die anfänglichen Bedenken haben sich im wesentlichen nicht bestätigt). Der Niedriglohnsektor ist zu einem wichtigen Instrument im Kampf gegen die Schwarzarbeit geworden.

Trotz aller Reformen am Arbeitsmarkt gibt es zwischen den führenden Wirtschaftsinstituten einen allgemeinen Konsens, dass erst ab einem Wirtschaftswachstum von 1,5 bis 2% neue Arbeitsplätze entstehen können (Ist-Situation in Deutschland: 0,2 bis 0,4% Wachstum).



Wachstum wird bis zu dieser Grenze im wesentlichen durch Rationalisierungen und Automatisierungen erreicht.

Die Folgen daraus sind:

- Neue Arbeitsplätze können nicht isoliert durch Arbeitsmarktreformen geschaffen werden.
- Die beste Arbeitsvermittlung kann nur begrenzt erfolgreich sein, wenn es keine zusätzlichen Arbeitsplätze gibt (Effekt bei optimaler Vermittlung: Senkung der Arbeitslosenquote von maximal 1%).

Hartz-Kommissionsmitglied Herr Dr. Bensel (Vorstandsmitglied Telekom AG) hat am 17. Juli 2003 in München ausgeführt, dass Reformvorschläge in den Bereichen Wirtschaft und Steuern nicht Aufgabe der Kommission waren. Daher ist es nötig, sowohl auf die Auftragslage (Nachfrage) als auch die unternehmerischen Rahmenbedingungen (Angebot) Einfluss zu nehmen. Erste Elemente in diese Richtung (z.B. Vorziehen der nächsten Stufe der Steuerreform) sind bereits in Vorbereitung.

Zusammenfassend ergeben diese Überlegungen: Die KMU sind der Ansatzpunkt für mehr Beschäftigung. Daher ist eine Bewertung der aktuellen Vorschläge aus der AGENDA 2010 aus Sicht des selbständigen Mittelstandes sinnvoll.

Faktisch umgesetzt werden die in der AGENDA 2010 enthaltenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen durch den Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt. Dieser enthält sechs Maßnahmen, die aus Sicht des selbständigen Mittelstandes wie folgt zu bewerten sind:

Gesetzesentwurf	Bewertung / Forderung
<b>Schwellenwerte Kündigungsschutz:</b>  <b>Der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes wird für kleine Unternehmen mit nicht mehr als fünf Vollzeit-Mitarbeitern flexibilisiert. Zusätzlich eingestellte Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen werden auf diesen Schwellenwert nicht angerechnet.</b>	<b>Der Entwurf greift zu kurz. Er ist zu spezifisch und schafft damit Unsicherheit in den Unternehmen. Hinzu kommt, dass er damit zusätzlichen bürokratischen Aufwand in den Unternehmen erzeugt. Der BDS/DGV fordert daher: Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes erst ab 20 Vollzeitmitarbeitern und erst nach einer Beschäftigungszeit von drei Jahren.</b>

**Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen:**

Die Sozialauswahl beschränkt sich auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflicht des Arbeitnehmers. Leistungsträger eines Betriebes müssen in die Sozialauswahl nicht mehr einbezogen werden, wenn ihre Weiterbeschäftigung im berechtigten Interesse des Betriebes liegt.

Die Kriteriendefinition ist zu begrüßen. Bei der Herausnahme von betrieblichen Leistungsträgern sieht der BDS/DGV noch Probleme bei der Umsetzung. So besteht die Gefahr, dass die Regelung des Gesetzesentwurfes durch die Rechtsprechung untergraben wird, wie dies in der Vergangenheit (BAG Urteil vom 12. April 2002) bereits geschehen ist. Eine noch exaktere Abgrenzung ist daher erforderlich.

**Gesetzlich geregelter Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers:**

Der Arbeitgeber muss bei Kündigungen aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse (betriebsbedingte Kündigung) entscheiden, ob er dem gekündigten Arbeitnehmer das Wahlrecht zwischen Kündigungsschutzklage oder den Anspruch auf eine Abfindung gibt, oder nur die Möglichkeit der Kündigungsschutzklage.

**Die Höhe der Abfindung beträgt die Hälfte eines Monatsverdienstes für jedes Jahr der Beschäftigung.**

Zwar führt die Neuregelung bei betriebsbedingten Kündigungen nicht zu einer Pflichtabfindung, gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedoch das Wahlrecht zwischen Kündigungsschutzklage und Abfindung, und wählt der Arbeitnehmer die Abfindung, so kommt es zu einer nicht hinnehmbaren Belastung. Folgendes Beispiel kann die Auswirkungen erläutern: Ein mittelständisches Unternehmen beschäftigt 20 Mitarbeiter. Aufgrund fehlender Aufträge ist der Unternehmer gezwungen, fünf Mitarbeiter betriebsbedingt zu kündigen. Da er großen Wert auf die langfristige Bindung seiner Mitarbeiter legt, sind diese im Durchschnitt 15 Jahre im Unternehmen beschäftigt. Das Durchschnittsgehalt pro Monat liegt bei 2.500 Euro. Wählen nun alle Mitarbeiter die gesetzliche Abfindung, dann ergeben sich für das Unternehmen Kosten in Höhe von knapp 94.000 Euro (= 5 Mitarbeiter \* 0,5 \* 15 Jahre \* 2.500 Euro Monatsgehalt). Gerade im Falle einer Unternehmenskrise ist dies nicht bezahlbar. Durch die Regelung werden besonders KMU belastet, da in diesen häufig eine enge und lange Bindung zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitern besteht. Gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht das Wahlrecht auf Abfindung, bleibt es bei der Undurchschaubarkeit des arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens, was ebenfalls wieder die KMU am meisten belastet. Der BDS/DGV fordert daher in jedem Fall eine Senkung der gesetzlichen Abfindungshöhe, wobei besonders die Jahre der Betriebszugehörigkeit vermindert in die Berechnung einfließen müssen.

<p><b>Befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern für Existenzgründer:</b></p> <p>In den ersten vier Jahren nach der Unternehmensgründung können befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden.</p>	<p>Die Regelung ist im Ansatz zu begrüßen. Sie greift allerdings nicht weit genug. Der BDS/DGV fordert daher: Erweiterung des Höchstbefristungszeitraumes für alle Unternehmen auf fünf Jahre. Schaffung einer neuen Befristungsmöglichkeit, wenn zwischen dem "alten" Arbeitsvertrag und dem "neuen" Arbeitsvertrag mit dem gleichen Arbeitgeber ein Zeitraum von drei Monaten liegt. Hintergrund ist, dass Unternehmen ehemalige Mitarbeiter (die sie z.B. betriebsbedingt kündigen mussten) nicht mehr befristet einstellen können.</p>
<p><b>Einheitliche Klagfrist von drei Wochen gegen Kündigung:</b></p> <p>Für die Geltendmachung aller Unwirksamkeitsgründe wird eine einheitliche Klagfrist von drei Wochen eingeführt.</p>	<p><b>Die Regelung ist zu begrüßen.</b></p>
<p><b>Verkürzung der Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld:</b></p> <p>Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld wird grundsätzlich auf maximal zwölf Monate begrenzt. Ausnahmen gelten für Arbeitslose ab 55 Jahren (mit einer Vorbeschäftigungszeit von 30 Monaten) und für Arbeitslose nach einer Vorbeschäftigungszeit von 36 Monaten. Insgesamt gibt es nur noch sechs statt bislang 16 verschiedene Bezugsdauern.</p>	<p><b>Die Regelung ist grundsätzlich zu begrüßen, auch wenn es noch Klärungsbedarf gibt.</b></p>

Bezogen auf den Münchner Mittelstand lässt sich daher abschließend feststellen, dass diese Maßnahmen, wie auch die Umsetzung des Hartz-Konzeptes vorher, zwar (technische) Erleichterungen implizieren werden, dass jedoch dem Hauptproblem, der notorischen Wachstumsschwäche der Wirtschaft, dadurch nicht begegnet werden kann. Dies wird auch seitens der politischen Entscheidungsträger aller Couleur anerkannt. Die aktuelle Konjunkturumfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) belegt dies. 2003 wollen danach 38% der befragten Unternehmen die Mitarbeiterzahl reduzieren (2002: 32%), 55% (2002: 58%) konstant halten.

Drei weitere Punkte gilt es noch anzusprechen:

Entgegen dem bundesweiten Trend (vgl. Zahlen des Statistischen Bundesamtes) nimmt in der Landeshauptstadt die Zahl der Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus zu.

Überbrückungsgeld wurde in den ersten sechs Monaten 2.044 mal gezahlt (plus 83,6% im Vergleich zum Vorjahr), 636 "ICH-AGs" wurden gegründet. D.h. gesamt: 2.680 (256 mehr als im ganzen Jahr 2002). Trotz dieser auf den ersten Blick positiven Entwicklung dürfen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Selbständigkeit nicht außer Acht gelassen werden: diese sind u.a. "Kultur der Selbständigkeit" als individuelle Lebenseinstellung und "Know How" über professionelles Coaching. Ansonsten droht ein erneutes Abrutschen in die Arbeitslosigkeit.

Die Besetzung offener Stellen erfolgt, zumindest von Unternehmensseite, häufig am Arbeitsamt vorbei. Dies hat eine Umfrage des BDS/DGV zum Ausbildungsmarkt gezeigt. Demnach werden von Arbeitgeberseite nur rund ein Drittel der offenen Stellen über die Vermittlung des Arbeitsamtes besetzt. In den verbleibenden zwei Dritteln liegt ein hohes Potential an möglichen Ansatzpunkten.

Die oben genannte Umfrage hat auch gezeigt: Effiziente Beschäftigungspolitik erfolgt auf lokaler Ebene. Vor diesem Hintergrund kommt dem Engagement des Arbeitsamtes München eine hohe Bedeutung zu. Gerade im Bereich Neue Medien (Einsatz einer Internet-Suchmaschine) ist das Münchner Arbeitsamt (vgl. ZDF "heute journal" vom 8. Juni 2003) Vorbild für ganz Deutschland.

**Michael Leppek**  
**IG Metall München**

## **Arbeitsmarktreformen aus Sicht der Gewerkschaften**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

Zu dem Reformpaket der Bundesregierung im Anschluss an die Vorschläge der Hartz-Kommission und im Rahmen der Agenda 2010 lässt sich natürlich gerade aus Sicht der Gewerkschaften viel sagen. Der zunehmende Druck auf Arbeitssuchende, die Senkung der Arbeitslosenhilfe auf Sozialhilfeniveau, die Änderungen der Zumutbarkeitsregelungen, die Angriffe auf die Tarifautonomie, das Abwälzen des finanziellen Risikos im Krankheitsfall auf die Betroffenen, d.h. auch auf schwer kranke Menschen und die Begrenzung der Auswahlkriterien im Rahmen von Sozialplänen sind so schwerwiegende Eingriffe in die sozialen Rechte der Bürgerinnen und Bürger, dass sie nicht unwidersprochen hingenommen werden können.

Die Probleme sind uns allen klar: Deutschland kämpft mit einer steigenden Arbeitslosigkeit, die derzeit auf 4,5 Millionen Erwerbslose zu beziffern ist. Dem stehen allerdings bei positiver Schätzung lediglich 1 Million offene Stellen gegenüber. Hinzu kommt, mit einer eigenen Dramatik für die junge Generation in unserem Land, ein Mangel von schätzungsweise 130.000 Ausbildungsplätzen in diesem Jahr.

Welche Ausmaße das Problem angenommen hat, zeigt sich nicht zuletzt auch hier in München, wo sich das bayerische Leitbild von „Laptop und Lederhose“ für eine gewisse Zeit zu verwirklichen schien. Inzwischen hat die Krise des Arbeitsmarktes aber auch die sogenannten High Potentials der IT-Branche erreicht. In München abzulesen an den Entlassungswellen bei Siemens und Infineon, Sony Ericsson und Hewlett Packet.

Um es gleich vorweg zu nehmen, Herr Gerster: So sehr die Bemühungen um eine Effizienzsteigerung der Arbeitsvermittlung und die bedarfsgerechte Qualifizierung von Erwerbslosen auch zu begrüßen sind, sie sollen uns nicht darüber hinweg täuschen, dass der erste Schritt von Unternehmen gegangen werden muss. Arbeitssuchende können nur auf vorhandene und offenen Stellen vermittelt werden!

Wie also herausfinden aus dieser Krise?

Man muss sich davor hüten, das gesellschaftliche Problem der Massenarbeitslosigkeit als moralisches Problem der betroffenen Erwerbslosen wirken zu lassen, wie dies derweilen in der Öffentlichkeit gerne getan wird. Die Reformpakete der rot-grünen Bundesregierung basieren aber - zumindest in gewissen Teilen - genau auf dieser Argumentationsfigur. Dies ist z.B. der Fall, wenn mit der weiteren Absenkung von Arbeitslosengeld und der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II „Anreize“ für Erwerbslose geschaffen werden sollen, Arbeit anzunehmen. Als ob nicht die überwiegende Mehrheit händeringend nach einer neuen Arbeitsstelle suchen würde! Aus meiner Erfahrung kann ich Ihnen versichern, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Beschäftigungssicherung flexible Lösungen sehr wohl anzunehmen bereit sind. Und um das noch anzufügen: häufig sind es eklatante Managementfehler, die Unternehmen ins Straucheln bringen!

Eine andere derzeit beliebte Behauptung besagt, Unternehmen würden Arbeitsplätze schaffen, wenn sie erstens steuerlich entlastet würden, zweitens vor hohen Lohnnebenkosten verschont blieben und drittens durch flexible Kündigungsregeln nicht an ihre Beschäftigten gebunden würden. Im Einzelfall mag einer der Aspekte sogar zutreffen, die Zahlen und die Erfahrungen der letzten Jahre und Jahrzehnte sagen jedoch etwas anderes:

Erstens:

Im letzten Jahr verzichteten Staat und Kommunen z.B. auf rund 46 Milliarden Euro aus Vermögens- Börsenumsatz- und Zinssteuern. Der erhoffte Aufschwung am Arbeitsmarkt blieb jedoch aus: die Zahl der Arbeitslosen stieg um weitere 400.000 und die Zahl der Arbeitsplätze sank weiter.

Dies hat nicht nur verheerende Auswirkungen für die Lebenssituation derjenigen Menschen, die von Arbeitslosigkeit direkt betroffen sind, sondern auch für die sozialen Sicherungssysteme und deren Beitragszahler. Machen wir uns nichts vor: die Krise der Sozialversicherungssysteme sind unmittelbar an die Probleme des Arbeitsmarktes geknüpft und die Stärkung des Niedriglohnbereichs verschärft diesen Zusammenhang eher, als dass sie eine Lösung bieten könnte.

Zweitens:

Die Behauptung, die Lohnnebenkosten seien in Deutschland zu hoch, wird nicht dadurch richtiger, dass sie inzwischen von jedem und ständig wiederholt wird. Seit 1998 sinken die Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen kontinuierlich, ohne dass daraus positive Entwicklungen gefolgt wären.

Die Unternehmensentscheidungen für Produktionsstandorte sind - wie wir wissen - viel komplexer. Sie hängen in einem starken Maße von Faktoren wie dem Qualifikationsniveau der Facharbeiter, dem Absatzmarkt, und der Produktivität und der Infrastruktur am Standort ab.

Drittens:

Der Kündigungsschutz ist eine der großen Errungenschaften und ein wichtiges Element des deutschen Sozialstaats. Die abermalige Aushöhlung dieses Schutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann nur als hilflose Geste symbolischer Politik gewertet werden. Die Erfahrungen mit dem gelockerten Kündigungsschutz von 1997/98 zeigen, dass keine beschäftigungspolitischen Effekte erzielt werden konnten. Im Gegenteil: Es bedarf keine hellseherischen Fähigkeiten, um zu sehen, dass nicht Einstellungen, sondern Entlassungen das Ergebnis dieser Reform sein werden.

Für Unternehmen bestehen bereits heute ausreichende Instrumente, in Zeiten schwieriger Auftragslagen beschäftigungspolitisch flexibel zu reagieren. Und meine eigene berufliche Erfahrung zeigt, dass bei dem guten Willen aller konstruktive Lösungen zwischen Geschäftsleitungen, Betriebsräten und Gewerkschaften gefunden werden können.

Meine Damen und Herren, eine Reform der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ist dringend geboten, darin sind wir uns wohl alle einig.

Doch was die Bundesregierung mit der Agenda 2010 und den daraus entstandenen Gesetzesentwürfen und Reformpaketen vorlegt, ist leider das Gegenteil einer erfolgsversprechenden Perspektive:

- Die Leitlinie der Reformen, aber auch die Rhetorik von Kanzler Schröder machen die von Arbeitslosigkeit betroffenen zu den Hauptschuldigen der Massenarbeitslosigkeit.
- Bereits heute ist abzusehen, dass das Gesetz für Reformen am Arbeitsmarkt die Arbeitslosigkeit nicht reduzieren, sondern im Gegenteil erhöhen wird.
- Das Reformprogramm führt zu einer Destabilisierung der sozialen Sicherungssysteme und verschärft damit die dortigen Probleme.
- Der Abbau des Kündigungsschutzes wird zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führen.
- Die Einschnitte in den Arbeitslosenbezügen bestrafen Erwerbslose für ihre missliche Lage, in die sie meist unverschuldet geraten.
- Das Arbeitslosengeld II ist in der derzeit geplanten Form verfassungsrechtlich bedenklich und hebt die systematisch sinnvolle Unterscheidung in Unterstützung während der Er-

werbslosigkeit und der bedarfsorientierten Unterstützung in besonderen Lebenssituationen auf.

- Die politischen Bemühungen müssen leer laufen, solange die zugrunde liegenden ökonomischen Probleme der schwachen Binnennachfrage nicht angegangen werden.
- Notwendig sind deshalb staatliche und kommunale Investitionen, die durch eine sozial gerechte Steuerpolitik, d.h. auch durch die Pflichtnahme von Unternehmen und Wohlhabenden finanziert werden muss.
- Erforderlich ist darüber hinaus eine Stärkung der Binnennachfrage, die nachhaltig durch eine Erhöhung der privaten Kaufkraft abgesichert werden muss. - Mit kontinuierlichen Leistungskürzungen bei den Lohnersatzleistungen und steigenden Steuer- und Beitragsbelastungen von Arbeitnehmern wird dies allerdings schwerlich zu erreichen sein.

Herr Gerster, der Erfolg Ihrer Behörde liegt mir, wie wohl allen Anwesenden, sehr am Herzen und es ist schlicht Ausdruck politischer Unredlichkeit, Gewerkschaften und Gewerkschafter als „Bremsen der deutschen Wirtschaft“ darzustellen. Eine konstruktive Diskussion über die richtigen und erfolgversprechenden Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit - und ich möchte hier nochmals betonen: der Arbeitslosigkeit, nicht der Arbeitslosen, - eine konstruktive Diskussion der Strategien ist dringend erforderlich und die Gewerkschaften im Allgemeinen und die IG Metall im Besonderen beteiligen sich gerne daran. Nur befinden wir uns derzeit leider auf einem arbeitsmarktpolitischen Holzweg, den weiter einzuschlagen wir uns nicht länger leisten können.

Vielen Dank.



## **Folgen der Reformen aus Sicht der Sozialen Betriebe in München**

Die Sozialen Betriebe in München beschäftigen sich seit langem mit den Fragen und Auswirkungen der bereits vollzogenen bzw. angekündigten Reformen auf dem Arbeitsmarkt. Dabei ergaben sich bis zum März 2003 folgende zentrale Problemstellungen:

1. Die Zielgruppen unserer Betriebe – Benachteiligte, mit erhöhten beruflichen und sozialen Integrationsproblemen, die es als besondere Problemgruppen unabhängig von konjunkturellen Schwankungen immer geben wird - waren nicht im Blickfeld der öffentlichen politischen Diskussion. Sie bildeten eher eine Randerscheinung oder fanden zumeist nur dann Beachtung, wenn es jeweils um eine effizientere Bekämpfung des Leistungsmissbrauchs ging oder über die Effektivität von AB-Maßnahme gestritten oder darüber polemisiert wurde.
2. Die Frage, welche Struktur und welche Qualität von Eingliederungsleistungen wir brauchen, um jenen Personenkreis effektiv zu fordern und zu fördern, wurde nicht gestellt bzw. es entstand der Eindruck, alle Probleme des Arbeitsmarktes könnten über die effizientere Vermittlung, die PSA (Personalserviceagenturen) oder Ich-AGs gelöst werden. Benötigen wir da noch Soziale Betriebe?
3. Die gesetzlichen Zuständigkeiten für lokale, regionale Aktivitäten sollten sich ändern (alleine Kompetenz des Bundes) und damit wohl auch die Finanzierungsgrundlagen für Integrationsmaßnahmen. Doch in welche Richtung gehen diese Änderungen? Werden darüber leistungsfähige Netzwerke, die sich in den letzten 20 Jahren entwickelt haben, aufgelöst? - mehr Fragen als Antworten. Die bisherigen lokalen Arbeitsmarktakteure waren ratlos.

In einigen Bundesländern bzw. Kommunen wurde Anfang 2003 bereits das zügige Ende aller „Hilfe zur Arbeit“ - Programme der Kommunen bzw. Länder angekündigt. Eine wohlthuende Ausnahme bildete dabei die Landeshauptstadt München, die in Kooperation mit dem Arbeitsamt München stets verlauten ließ, dass es derzeit keinen Anlass gebe, die bisherigen Aktivitäten in Frage zu stellen – im Gegenteil: diese seien unverzichtbar für das soziale Gefüge in der Stadt. Für diese klare politische Haltung möchte ich mich an dieser Stelle im Namen unseres Fachverbandes herzlich bedanken.

Inzwischen hat sich die Lage etwas verändert. Das Reformvorhaben „Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für erwerbsfähige bedürftige Menschen ohne Arbeit“ ist in Angriff genommen. Dieses Reformvorhaben ist für die Arbeit der Sozialen Betriebe von herausragender Bedeutung, denn mindestens 80% der Maßnahmeteilnehmer bzw. Zielgruppenbeschäftigten der Betrieben gehören diesem Personenkreis an. Inzwischen tagen diverse Kommissionen und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bereitet einen Entwurf für ein neues Leistungsgesetz vor. Erste Konturen werden erkennbar – folgende Erkenntnisse scheinen sich durchzusetzen:

- Die Personengruppe der bedürftigen Arbeitslosen ist in sich äußerst heterogen. Zweidrittel der derzeitigen ALHI – Empfänger werden als eher „arbeitsmarktnah“ eingeschätzt – bei den Sozialhilfeempfängern liegt der Anteil bei nur Eindrittel – Zweidrittel der Sozialhilfeempfänger werden als eher „arbeitsmarktfremd“ eingestuft, bei denen die Vermittlungsfähigkeit nur eingeschränkt gegeben ist bzw. nur mit erhöhtem Aufwand hergestellt werden kann.
- In diesem Zusammenhang wundert es nicht, dass der sogenannte 2. Arbeitsmarkt (wir reden in München lieber vom einem „Arbeitsförderungsprogramm“) oder die Beschäftigungsgesellschaften (wir reden in München lieber von „Sozialen Betrieben“) eine gewisse Wertschätzung erfahren: Vom „ehrlichen 2. Arbeitsmarkt, den wir brauchen“, ist Rede. Die Bundesregierung fordert alle Länder und Kommunen dazu auf, alle Aktivitäten weiterzuführen. Man brauche die vorhandene Infrastruktur, um das neue Gesetz effektiv ausgestalten zu können.

Ist damit bereits Entwarnung für die „Sozialen Betriebe“ in München gegeben ? – Gewiss nicht, denn wie wir ebenfalls in verschiedenen Gesprächen mit VertreterInnen der Fachverbände auf Bundesebene oder VertreterInnen des Bundesministeriums feststellen mussten, sind bisher Erfahrung und Erkenntnisse, die wir oder andere in der beruflichen und sozialen Integrationsförderung von Benachteiligten gewonnen haben, nur unzureichend in das laufende Gesetzgebungsverfahren eingeflossen. Auch wir haben uns von München aus darum bemüht, diesen Prozess kritisch-konstruktiv mitzugestalten, und werden das weiterhin tun.

Die zentralen Anliegen der Sozialen Betriebe in München:

1. Stärkung der Rolle der Sozialen Betriebe im Rahmen der Ausgestaltung der Eingliederungsleistungen nach dem geplanten Gesetz – Die sozialen Betriebe in München sind u.E. zu wichtigen Kompetenzzentren für Benachteiligte geworden. Ihr kon-

zeptioneller Ansatz einer ganzheitlichen beruflichen und sozialen Integrationsförderung auf der Basis eines Betriebes, bietet ausgezeichnete Rahmenbedingungen, um den Personenkreis der „Arbeitsmarktfernen“ an den Arbeitsmarkt heranzuführen und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln – die Hauptmerkmale: die Verbindung von betrieblicher Praxis, beruflicher Bildung und Einzelfallhilfe auf der Grundlage einer auf den Einzelfall abgestimmten Entwicklungsförderung. Weiterhin gehen wir davon aus, dass die sozialen Betriebe wichtige Kooperationspartner für die Fallmanager in den künftigen Job-Centern sein werden – u.a. zur Qualifizierung des Profils der Hilfesuchenden. Außerdem: Soziale Betriebe sind keine Konkurrenz zum Instrument der PSA, falls diese auch für den Personenkreis der arbeitsmarktfernen Benachteiligten eingesetzt werden sollten – Im Gegenteil: eine PSA wäre eine hervorragende Ergänzung unseres Angebots und zwar für jene, die nach Ablauf der Maßnahme ohne Arbeit bleiben trotz nachhaltiger Steigerung der Vermittlungsfähigkeit (beruflichen Kompetenz).

2. Förderung der Infrastruktur von sozialen Betrieben im Rahmen des neuen Gesetzes. Über das neue Gesetz muss die Infrastruktur der Betriebe gefördert werden können, ansonsten können die besonderen Leistungen nicht mehr erbracht werden. Dabei ist es völlig unerheblich, ob das im Rahmen einer Projektförderung oder eines pauschalierten teilnehmerbezogenen Maßnahmekostensatzes geschieht.
3. Flexible Gestaltung der Maßnahmeart hinsichtlich Dauer und beruflichem Integrationsziel. Dieser Forderung kommt eine zentrale Bedeutung zu. Wenn wir in diesem Punkt die Standards des Münchner Sozialamtes zugrunde legen könnten, dann wären nahezu optimale Voraussetzungen gegeben. Zugleich muss z.B. die Möglichkeit des Übergangs von einer Beschäftigungsmaßnahme in eine Ausbildungs- / Umschulungsmaßnahme o.ä. gegeben sein.
4. Aktive Einbindung der Kommunen bei der Planung, Durchführung und Finanzierung der Eingliederungsleistungen (ggf. Kooperationsvereinbarung Arbeitsamt – Stadt o.ä.) – nur so können produktive Traditionen, wie wir sie in München haben, nahtlos fortgesetzt werden – im Interesse der Hilfesuchenden und des Gemeinwesens.
5. Schaffung von Übergangslösungen zur Verhinderung eines Kahlschlages bei den Sozialen Betrieben. Das neue Gesetz soll zum 01.01.2004 in Kraft treten. Es ist nicht damit zu rechnen, dass alle – insgesamt sehr komplexen Problemstellungen – zufriedenstellend gelöst werden können. Bereits heute zeichnet sich ernsthaftes Problem ab: Das Arbeitsamt München sieht sich aus formalen Gründen nicht mehr in der Lage, die Rah-

menförderung von ca. 8 Betrieben über den 31.12.2003 fortzusetzen – es sei denn, es gäbe eine Anschlussförderung über das neue Gesetz. Betroffen wären ca. 250 Arbeitsstellen im Rahmen der AFI. Damit wäre ein erstes Chaos vorprogrammiert. Ich appelliere an alle Verantwortlichen in Politik und Verwaltung, alles zu unternehmen, damit dieser drohende Schaden abgewendet werden kann.

Vielen Dank.

**Hans Werner Walzel**  
**Direktor des Arbeitsamtes München**

## **Auswirkungen der Reformen auf die Arbeitsverwaltung in München**

Vorbemerkung: Die beabsichtigten gesetzlichen Grundlagen sind derzeit nur in Form von Eckpunkten der Bundesregierung der Verwaltung bekannt – das parlamentarische Verfahren ist abzuwarten –

### I Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III)

Hauptziel: Kompetente Dienstleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sicherstellen.

Die wichtigsten Einzelziele:

1. Umbau der Bundesanstalt für Arbeit  
d.h. neue Führungsstrukturen für das Arbeitsamt; neue Steuerungs- und Controllingssysteme, d.h. ausschließlich wirkungsorientierte Steuerung; Priorisierung der Integration auf dem 1. Arbeitsmarkt! Neue Organisationsstrukturen (Jobcenter); Entlastung von Randaufgaben, Konzentration auf das Kerngeschäft (Vermittlung und Leistungsgewährung); Umbenennung in „Bundesagentur für Arbeit“.
2. Kontraktmanagement zwischen BMWA und BA (Haushalt – beitragsfinanzierte/ steuerfinanzierte Leistungen)  
Schaffung eines ehrlichen, steuerfinanzierten 2. Arbeitsmarktes. „Soziale Integration“ steht im Vordergrund.
3. Leistungsrecht vereinfachen  
Restrukturierung der Ablauforganisation (Schnittstellen, Prozessschleifen) führt zu weniger Prozessschritten; ergänzt durch gesetzliche Vereinfachungen, die den Vollzug des Rechtes in den Arbeitsämtern erleichtern.  
Erwartete Personalgewinne werden nach Qualifizierung im Kerngeschäft Vermittlung realisiert.

#### 4. Modernisierung der IT-Systeme

Die Ablösung veralteter bzw. die bessere Vernetzung bestehender Verfahren muss kurzfristig erreicht werden.

Dadurch erwirtschaftete Personalgewinne müssen für den Vermittlungsprozess eingesetzt werden.

#### 5. Vereinfachung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Zahlreiche Eingliederungszuschüsse, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen werden vereinheitlicht.

Einzelfallregelungen werden durch Pauschalierungen ersetzt, was aber nicht zu Leistungseinschränkungen führt.

#### 6. Mögliche Auswirkungen auf die Münchner Beschäftigungsinitiative (AFI)

Vorsichtige Einschätzung, abhängig auch vom Haushalt 2004 (Haushaltsaufstellung ab Oktober 2003)

Auch die künftige Gesetzeslage und vor allem die Intentionen, die Hartz III mit sich bringt, erfordern gemeinsame Anstrengungen, die „AFI“-Projekte weiterzuführen. Bei der Suche nach der förderungstechnisch optimalen Mischfinanzierung (Stadt/Arbeitsamt München) wird das Arbeitsamt München an seine Grenzen gehen, um die Projekte zu sichern. Hoher Wirkungsgrad rechtfertigt den Mitteleinsatz, davon müssen wir uns leiten lassen.

Insbesondere bei ABM/SAM muss man sich auf folgende Neuerungen umstellen:

- Pauschalierung, nach Qualifikationsstufen

  - Gestaffelte Förderung

- Praktika nicht mehr zwingend notwendig, zusätzlich zu Lohnkosten auch Qualifizierung als verstärkte Förderung möglich.

- Vergabe von ABM an Wirtschaftsunternehmen möglich.

- Freistellung der ABM-Beschäftigten von der Versicherungspflicht.

## II Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) – Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe (Alg II)

Konsequenzen und Auswirkungen auf die BA / AÄ (Versuch einer Einschätzung)

1. Ausgangslage / Trägerschaft

Rund 25.000 Sozialhilfefällen (dahinter stehen rd. 45.000 Personen) stehen rund 15.000 Arbeitslosenhilfeempfänger gegenüber.

Es gilt – auf der Basis der gemeinsamen Idee der Sozialbürgerhäuser – ein Konzept zu erarbeiten, Leistungsgewährung und Integrationsarbeit gemeinsam/arbeitssteilig zu verwirklichen!

Nur die Finanzträgerschaft des Bundes lässt Steuerfinanzierung zu.

2. Rechtliche Ausgestaltung (unsicher / 4 Modelle!)

Favorisiert ist das Modell der gemeinsamen Aufgabenerledigung durch Personal der BA und der Kommunen im „Job-Center“ der Zukunft.

Bundesweit ist von rd. 2,11 Mio Leistungshaushalten und rund 4,35 Mio Personen auszugehen.

3. Auswirkungen auf Beschäftigungs- und Ausbildungssuchende

Bei Umsetzung des Modells werden künftig voraussichtlich 6,1 Mio Beschäftigungs- und Ausbildungssuchende die Beratungs- und Vermittlungsdienste der BA in Anspruch nehmen – Jahresdurchschnitt 2002 = 5,7 Mio -).

Mindestens 2 Mio werden eine Integrationsbetreuung (Fallmanagement) benötigen.

4. Auswirkungen auf die Zahl der Leistungsempfänger und Leistungsgewährung

Alg I und Alg II Leistungen werden künftig an rd. 6,3 Mio Menschen gezahlt, davon rd. 1,9 Mio Alg I

rd. 4,4 Mio Alg II

Ein steigender Bearbeitungsaufwand ist zu erwarten, insbesondere wegen der Erhebung und Bewertung aller relevanten Verhältnisse der Bedarfsgemeinschaft.

5. Auswirkungen auf den Personalbedarf

Angestrebt wird ein Fall-Managerverhältnis von 1 : 75 – es zeichnet sich ein Mehrbedarf von rund 11.000 Stellen ab. Ob und wie eine Realisation erfolgen kann, bleibt abzuwarten.

6. Auswirkungen auf weitere Bereiche der BA / AÄ

Rechtzeitige Rekrutierung und Qualifizierung des Personals

- umfangreiche infrastrukturelle Überlegungen/Maßnahmen

- Schaffung einer neuen IT-Landschaft!

## 7. Risiken / offene Fragen

Die Zeit für die Umsetzung des Gesetzes durch die Verwaltungen ist äußerst knapp (7 Monate).

Alg II läuft gleichzeitig mit Hartz III. Für die Arbeitsverwaltung besteht die Gefahr der „Überforderung“!

Details der Reform werden erst im Vermittlungsausschuss geklärt werden können.

Die genaue Aufgabenteilung zwischen Kommune und Arbeitsamt ist noch nicht bekannt.

Der künftige Bedarf an Personal ist noch nicht quantifiziert.



<b>Teilnehmerliste</b>					
A 24 Kfz und Zweirad		Dincer	Erhan	Geschäftsführer	
Abendzeitung		Bock	Willi	Redakteur	
ADECCO		Schaubel	Dirk	Regionalleiter	
ADECCO		Schmitt	Annette	Niederlassungsleiterin	
Agentur Wohnwerk		Finger	Peter	Projektleiter	
AGIS - Allianz Dresdner Informations-system GmbH		Luickhardt	Annette	Personalreferentin	
AGS-Bayern - Arbeitsgemeinschaft, Selbstände in der SPD		Hilliger	Peter	Vorsitzender	
Aktivsenioren Bayern e. V.		Schubotz	Peter		
Aktivsenioren Bayern e. V.		Langer	Lothar	2. Vorsitzender	
Aktivsenioren Bayern e. V.	Dr.	Stagge	Jürgen	1. Vorsitzender	
Aktivsenioren Bayern e. V.		Schrinner	Michael		
Allianz Dresdner Asset Management GmbH		Sfameni	Daniela	Leiterin Personal	
Allianz Private Krankenversicherungs-AG	Dr.	Bueb	Jörg	Leiter Personal	
Allianz Versicherungs-AG		Nies	Astrid	Referentin Personalmarke-ting	
Anderwerk GmbH		Reichert	Florian	Leitung Bereich Ausbildung	
Anderwerk GmbH		Reiners	Annette	Abteilungsleitung	
Anderwerk GmbH		Müller	Isolde	Leitung Finanzen	
Anderwerk GmbH		Klare	Marion		
Anderwerk GmbH		Gassner	Sabina	Leitung	
Anderwerk GmbH		Lohmüller	Jürgen		
Anderwerk Lernstatt Recycling		Meyer-Lodding	Jürgen	Abteilungsleiter	
Anderwerk Lernstatt Recycling		Reitberger	Helmut	QM Firmenkontakte	
AOK Bayern		Scholz	Simone	Vorsitzende d. örtl. PR	
AOK-Bayern - Zentrale		Lippl	Werner	PR-Mitglied	
ArabellaSheraton		Kutzek	Wolfgang	BR/GBR-Vorsitzender	
Arbeiterwohlfahrt - EMSIG, Hilfe zur Arbeit		Spengler	Georg		
Arbeiterwohlfahrt - EMSIG, Hilfe zur Arbeit		Bilen	Klaus		
Arbeiterwohlfahrt KV München-Stadt e. V.		Salzhuber	Jürgen	Geschäftsleitung	
Arbeitsamt Erding		Schmidt	Michael	Geschäftsstellenleiter	
Arbeitsamt Freising		Güßgen	Gerhard	Direktor	
Arbeitsamt München		Braun	Wolfgang	Leiter Berufsberatung	
Arbeitsamt München		Pester	Klaus	stv. Direktor	
Arbeitsamt München		Metzger	Peter		
Arbeitsamt München		Pabst	Angelika	Beauftr. f. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	
Arbeitsamt München		Steltzer	Gisela		
Arbeitsamt München		Sommer	Ulrike	Abschnittsleiterin d. Berufsberatung	
Arbeitsamt München		Grau	Jakob	1. Abschnittsleiter AV u. AB	
Arbeitsamt München		Obertanner	Rita	1. Abschnittsleiterin	
Arbeitsamt München		Ellerich	Jochem	1. Abschnittsleiter AV	
Arbeitsamt München		Mahalek	Georgine		
Arbeitslosen-Zentrum München-Nord		Stegmaier	Birgit		
Arbeitslosen-Zentrum München-Ost		Welzel	Manfred	Berater	
Arbeitslosenzentrum München-West		Müller	Marianne		
AWO - OV Neuperlach e.V.		Prinz	Georg		

Bayer. Akademie für Werbung u. Marketing	Dr.	Lung	Matthias	Direktor	
Bayerische Landesband		Neidhardt	Wolfgang		
Bayerische Landesbank		Stoll	Christoph	Abteilungsleiter	
Bayerische Landesbank		Kuffner	Gertrud	Teamleiterin	
Bayerische Landesbank		Fritz	Sabine	Teamleitung	
Bayerische Landesbank		Steege	Karin	Fachl. Datenmanagement	
Bayerische Versicherungsbank AG		Heinlein	Robert	Abteilungsleiter	
Bayernforum, Friedrich-Ebert-Stiftung	Dr.	Brehm	Evamaria	Leitung	
BAZZ		Kriesel	Sebastian		
BBJ Consult AG		Hillenbrand	Wolfgang		
BBK Bildungsinstitut für Beruf u. Kommunikation				Leitung	
Berufsbildungswerk Wichernhaus Rummelsberg		Gleißner	Friedrich	Direktor	
Berufsförderungswerk München		Seifried	Helmut	Geschäftsstellenleiter	
Berufsförderungswerk München		Bergs	Jürgen	Prokurist	
Betriebsseelsorge München		Winter	Robert		
Bezirksausschuss 1		Wilson	Angela	stv. Vorsitzende	
Bezirksausschuss 4	Dr.	Keyser	Ingeborg		
Bezirksausschuss 5		Dietz-Will	Adelheid	Vorsitzende	
Bezirksausschuss 10		Wimmer	Gerhard	GPR-Vorsitzender	
Bezirksausschuss 11		Thomsen	Antonie	Vorsitzende	
bfz München GmbH		Lösch	Thomas	bfz-Leiter	
BMW AG		Urlinger	Ralf	Leiter Recruiting	
BMW AG		Rohrbach	Volkmar	Betriebsrat	
BMW AG		von Stutterheim	Friederike	Leiterin Vertrieb M+L Produkte	
BMW Group		Zeckra	Christoph	Leiter Personalentwicklung	
BMW Group		Lemke	Heidi		
Branddirektion		Vogl	Oliver	Personalrat	
BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH		Diefenbach	Klaus	Personalleiter	
BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH		Ginthum	Matthias	Leiter Zentr. Unternehmensentw.	
BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH		Schmitz	Sabina	Leiterin Produktmanagement	
BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH	Dr.	Sommer	Martin	Leiter Zentralbereich Personal	
BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH		Zimmermann	Dana		
BücherFrauen München		Schütz	Sibylle		
Bund der Selbständigen		Schaurich	Richard	1. Vorsitzender	
Bund der Selbständigen - Dt. Gewerbeverband		Schörg	Thomas	Stellv. Hauptgeschäftsführer	
Büro für Existenzgründungen (BfE)		Steindl	Hermann	Geschäftsführer	
Caritas Zentrum Mü.-Nord, Mobile Werkstatt Hasenberg		Jäger	Fritz		
Caritas Zentrum Mü.-Nord, Mobile Werkstatt Hasenberg	Dr.	Nestel	Jürgen		
Caritas-Werkstätte "Am Westpark"		Tomás	Kuhn	Geschäftsführer	
Caritas-Zentren Stadt-Land, c/o Weißer Rabe GmbH		Pfaffinger	Andreas		
CDI GmbH	Dr.	von Welser	Klaus	Produktmanager	
CDI GmbH		Wurm	Renate	Projektkoordination	
Con-Job GmbH		Schäffel	Marie	Geschäftsführung	
Con-Job GmbH		Kunz	Artur	Betriebsleitung	

CSU-Stadtratsfraktion	Stadt- rätin	Sabathil	Ursula		
CSU-Stadtratsfraktion	Stadt- rat	Stadler	Johann		
CSU-Stadtratsfraktion	Stadt- rat	Pfundstein	Helmut		
CSU-Stadtratsfraktion	Stadt- rätin	Schosser	Elisabeth		
CSU-Stadtratsfraktion	Stadt- rätin	Oberloher	Gisela		
CSU-Stadtratsfraktion	Stadt- rat	Straßer	Max		
DB ProjektBau GmbH - NL Süd		Galm	Josef	Betriebsratsvorsitzender	
DB Reise & Touristik		Neidlinger	Johann	Betriebsrat	
DB Reise & Touristik AG		Riese	Stefan	Regionalbereichsleiter Personal	
DEKRA Akademie GmbH		Kerschbauer	Helmut	Produktmanager	
Deutsche Angestellten-Akademie, DAA Südbayern	Dr.	Dietl	Paul	Leiter Produkt + Innovation	
Deutsche Angestellten-Akademie, DAA Südbayern	Dr.	Eisele	Brigitte	Projekt TRAMO	
Deutsche Bank AG		Graeff	Manfred	Leiter AG Süd/Oberland	
Deutsche Bank AG	Dr.	Lechler	Ekkehard	Direktor	
Deutsche Bank AG		Will	Christoph	Personalabt.	
Deutsche Bank AG	Dr.	Schürenkrämer	Ulrich		
Deutsche Bank AG		Kürsten	Claudia	Unternehmensanalystin	
Deutsche Meisterschule für Mode		Zisler	Siglinde	Schulleitung	
Deutsche Meisterschule für Mode		Buchner	Christine	Schulleitung	
Deutsche Telekom AG		Biroga	Elvira	Referentin f. Gleichstellung u. Chancengleichheit	
Deutsche Telekom AG		Heilmeyer	Karl-Heinz	Leiter Vertrieb M2	
Deutsche Telekom AG		Fehlner	Michael	Personalleiter	
Deutsche Telekom AG, T-COM KC München		Benzinger	Christian	Leiter Kundencenter München	
Deutsches Jugendinstitut	Dr.	Müller	Hans-Ulrich	wiss. Referent	
DGB München		Jell	Hans	DGB-Regionsvorstand	
DGB München		Turner	Josef		
DGB-Bildungswerk Bayern		Burmeister		Bildungsbeauftragter	
DHV - Dt. Handels- u. Industrieangestelltenverband im CGB, LV Bayern		Holten	Ralf	Landesgeschäftsführer	
diakonia Dienstleistungsbetriebe GmbH		Sommer	Dieter		
diakonia Dienstleistungsbetriebe GmbH		Janz	Dietmar		
Diakonia gGmbH/MALZ		Kreis	Martina	evang. Arbeitslosenseelsorgerin	
Die Republikaner		Weinfurtner	Johann		
Diözesan-Arbeitslosenseelsorge		Gallen	Mike		
DJI		Braun	Frank		
DJI		Raab	Erich	wiss. Referent	
Donna Mobile		Palecek	Feyza	Leiterin	
Dynamo Fahrradservice		Lohr	Karin	Geschäftsführerin	
EineWeltHausRadio		Rauschmay er	Luise		
ETC e. V.		Loibl	Sabine	Geschäftsführung	
Evang. Fachstätte f. Alleinerziehende u. Frauenarbeit		Schmitz	Gudrun		

Fachhochschule München	Prof. Dr.	Elsen	Susanne		
Fachschule für Altenpflege		Hirdes	Lisa	Schulleiterin	
Fauth-Herkner & Partner		Fauth-Herkner	Angela		
Firma Schwencke & Dietl GmbH		Dietl	Frank		
FIT Ingenieurgesellschaft mbH		Fuchs	Georg	Geschäftsführer	
FIWM e. V.		Föhl	Alexander	Projektleiter Verbundausbildung	
FIWM e. V.		Held	Otto A.	Geschäftsführer	
FöBE Verbund zur Förderung von Bürgerschaftl. Engagement e. V.		Oxen	Jutta	Projektleitung	
Fraktion B 90/Grüne - Rosa Liste	Stadtrat	Benker	Siegfried		
Fraktion B 90/Grüne - Rosa Liste	Stadträtin	Dietrich	Lydia		
Frau & Beruf GmbH		Gistel	Diana	Projektmanagement	
Frauen-Computer-Schule		Seidel	Elisabeth		
Frauenrechtsschule	Dr.	Kurowski	Lilli		
Frauenrechtsschule		Ali-Haider	Nadia		
Fraunhofer-Gesellschaft	Dr.	Gossner	Alfred	Mitglied d. Vorstands	
Freimanner Werkstatt gGmbH		Scherbaum	Gerhard	Geschäftsführer	
Freimanner Werkstatt gGmbH		Stelzer	Hannes	stv. Geschäftsführer	
FTZ Büroservice		Fues	Gabriele	Personal-Leitung	
Gesamtpersonalrat		Feichtenschlager	Richard	Personalrat	
Gewerkschaft GÖD		Lippert	Egon	FM-Meister	
Gewerkschaft IG Metall, Verw.- Ausschuss Arbeitsamt Mü.		Oppenauer	Francis	Justiziar IGM VIT Mü.	
gfi München GmbH		Winter	Barbara	stv. Gfi-Leiterin	
GFS Gruppe für sozialwissenschaftliche Forschung		Romaus	Rolf		
Gleichstellungsstelle für Frauen		Schreyögg	Friedel	Leiterin	
GVK gmbh		Lehmann	Hannelore		
GVK gmbh		May	Anna Vera		
Heimerer Schulen		Gässler	Annette		
Heimerer Schulen		Grenzstein	Erich	Schulleitung	
HVB Profil GmbH		Janders	Kerstin		
IBPro - Ges. für Beratung u. Projektentwicklung e. V.		Gehrke	Claudia	Lehrgangsleitung "Chancen u. Integration Beruf"	
IBPro - Ges. für Beratung u. Projektentwicklung e. V.		Thoma	Claudia	Abteilungsleiterin berufl. Qualifizierung	
IBPro - Neue Chancen im Beruf -		Hofinger	Eva	Projektleitung	
IFG Ingolstadt GmbH	Dr.	Besenthal	Petra	Prokuristin	
ifo Institut	Dr.	Nerb	Gernot	Bereichsleiter	
IMU-Institut	Dr.	Sträter	Detlev		
IMU-Institut München	Dr.	Biehler	Hermann		
Industrie- u. Handelskammer für München u. Oberbayern		Armbruster	Martin	Öffentlichkeitsarbeit	
Initiativgruppe e. V.		Bosl	Manfred	Geschäftsführer	
Initiativgruppe e. V.		Schloffer	Christiane		
INKOMM/Arbeiterwohlfahrt		Nau	Markus		
Innere Mission München		Feist	Klaus	Abteilungsleitung	
ISF München - Inst. F. Sozialwiss. Forschung e. V.	Dr.	Mendins	Hans Gerhard		
Job & Training Company		Lang	Verena	Geschäftsführerin	

Jobsuccess		Schall	Juliane		
Junge Arbeit, Sozialer Beratungsdienst Hasenberg e. V.		Bachmann	Lisa	Betriebsleiterin	
Junge Arbeit, Sozialer Beratungsdienst Hasenberg e. V.		Sturm	Michael	Betriebsleiter	
Kath. Arbeitnehmer-Bewegung Süddeutschlands e. V.		Rüb-Hering	Brigitte	Verbandsvorsitzende	
Kath. Jugendfürsorge der Diözese Augsburg e. V.	Dr.	Asam	Wolfgang	Abteilungsleiter	
Katholische Betriebsseelsorge		Fischer	Irmgard	Betriebsseelsorgerin	
KommiT Frauen in IT und Multimedia		Bauer	Silvia	Projektleiterin	
Kommunalreferat		Borowski	Wilfried	stv. Ref. PR-Vorsitzender	
Kommunalreferat - Vermessungsamt		Jankowski	Josef	Personalrat	
KontaktTee		Wriedt	Klaus		
Kontrapunkt e. V. - TecLab		Gläss	Ulrich	Projektleitung	
Krauss-Maffei Wegmann GmbH & Co. KG		Bergschneider	Ralf	BR-Vorsitzender	
Kreisjugendring München-Stadt - JAPs		Hochheim	Karl	Leitung	
Kreisjugendring München-Stadt - JAPs		Fischer	Roland	Projektleitung	
Kultur auf Rädern		Eußner	Brigitte		
Kulturreferat - Münchner Stadtbibliothek		Loders	Sabine	Personalrätin	
KWA Kuratorium Wohnen im Alter e. V.		Lange	Ines	Personalleiterin	
Landshuter Netzwerk e. V.		Handschuh	Jürgen	Geschäftsführer	
MABL e. V.		Baysel-Balint	Sabine	Gesamtleitung	
MABL e. V.		Potkowa	Peter		
macromedia gmbH, akademie für neue medien		Schmid-Eickhoff	Herbert	Geschäftsführer	
macromedia gmbH, akademie für neue medien		Terjung	Sabine	Geschäftsführung	
macromedia gmbH, akademie für neue medien		Eder	Thomas	Organisation & Controlling	
macromedia gmbH, akademie für neue medien		Scheurer	Joachim	Akademieleitung München	
macromedia gmbH, akademie für neue medien		Renze	Gundolf	Akademieleitung Osnabrück	
macromedia gmbH, akademie für neue medien		Terjung	Jan Heiko	Akademieleitung Karlsruhe	
macromedia gmbH, akademie für neue medien		Ostler	Stefan	Akademieleitung Köln	
mannesmann plastics machinery GmbH		Krahl	Peter	stv. BR-Vorsitzender	
MTU Aero Engines GmbH		Matulla	Fritz		
MTU Aero Engines GmbH		Bauer	Gudrun	Ref. Personalpolitik	
Münchner Kammerspiele		Weberschock	Josef	Personalrat	
Münchner Volkshochschule	Dr.	May	Susanne	Programmdirektorin	
Münchner Volkshochschule		Keicher	Sybille	Projektleitg. Betriebl. Bildungsconsulting	
Münchner Volkshochschule		Reiter	Gerlinde	Leiterin d. Bildungsberatung	
Münchner Volkshochschule	Dr.	Eger	Reiner	Geschäftsf. Direktor	
Münchner Volkshochschule		Döring	Claudia	Bildungs- u. Weiterbildungsberaterin	
Münchner Volkshochschule		Veicht	Ingrid	kommiss. Leiterin d. Ausländerprogr.	
Münchner Volkshochschule, Abt. 2. Bildungsweg		Leib	Rolf	Abteilungsleiter	
Münchner Wirtschaftsforum e. V.		Steinert	Ruth	Vorsitzende	
Netzwerk Geburt und Familie e. V.		Heilmann	Monika	Geschäftsführerin	

Netzwerk Geburt und Familie e. V.		Hubbuch	Andrea	Geschäftsführung	
Ökomobil		Widmann	Volker	Geschäftsführer	
OSRAM GmbH		Schäfer	Gernot	Betriebsratsvorsitzender	
Paulaner-Brauerei		Brey	Josef	Betriebsrat	
Philip Morris GmbH		Kohlschütter	Ernst-Ulrich	Gesamtbetriebsratsvorsitzender	
Planungsreferat - I/24		Lang	Alexander		
Planungsreferat - I/24		Distler	Günter	SG-Leiter I/24	
Planungsreferat - Stadtentwicklung		Folda	Herbert	Projektlitg. "Perspektive München"	
Planungsreferat HA III/31		Schaaf	Ulrich		
Pressebüro Helga Ballauf		Ballauf	Helga		
Pro Familia - Beratungsstelle Hasenberg		Kirchner	Hermine		
Projekt ABBA im Arbeitslosentreff München West e. V.		Herzog	Rupert	Projektleiter	
Projekt Hilfe zur Arbeit Mü.-Land d. Arbeiterwohlfahrt KV Mü.-Stadt e.V.		Pfeiffer	Karin	Projektleitung	
Projekt Print		Kohout	Peter	Projektleiter	
Prop e. V.		Kilg	Manuela	Arbeitsberaterin u. -vermittlerin	
Referat für Arbeit und Wirtschaft - FB III/Jugendbörse		Asam	Thomas		
Referat für Arbeit und Wirtschaft - FB III/Jugendbörse		Bohn	Annette		
Referat für Arbeit und Wirtschaft - FB I	Dr.	Saller	Raimund		
Referat für Arbeit und Wirtschaft - FB II		Kapp	Kurt	Fachbereichsleiter	
Referat für Arbeit und Wirtschaft - FB III	Dr.	Durst	Anneliese	Leitung	
Referat für Arbeit und Wirtschaft - FB III		Schreiber-Kittl	Maria		
Referat für Arbeit und Wirtschaft - FB III		Ruggaber	Walter		
Referat für Arbeit und Wirtschaft - Fremdenverkehrsamt		Webel	Ludwig	Personalrat	
Referat für Stadtplanung u. Bauordnung, Abt. Bevölkerung u. Wirtschaft		Damaschke	Kurt		
Regenbogen Arbeit gGmbH		Schneck	Christof	Geschäftsführung	
Regenbogen Arbeit gGmbH		Auer	Sonja	Personal/Entwicklung	
Rohde & Schwarz GmbH & Co.KG		Jahn	Stefanie	BR-Vorsitzende	
Rohde & Schwarz GmbH & Co.KG		Klotzsche	Werner	BR-Mitglied	
Ruag Aerospace Services GmbH		Pfeiffer	Günter	Betriebsratsvorsitzender	
Ruag Aerospace Services GmbH		Galinski	Josef	stv. Betriebsratsvorsitzender	
SABEL - Akademie		Pfaelzer	Wolf-Dietrich	Stiftungsvorstand	
SB-Hasenberg - Hilfe durch Arbeit		Funk	Monika	Projektleitung	
SB-Hasenberg e. V.		Zacharias	Jutta	stellv. Geschäftsführerin	
Schulreferat - F 1		von Hoerner	Christian	Stadtdirektor	
Schulreferat - VR	Dr.	Tress	Josef	Vertreter d. Stadtschulrätin	
SIAF e. V.		Kürzinger	Johanna	Leitung	
Siemens AG		Kleipödszus	Gerhard	Betriebsrat	
Siemens AG, Kfm. Vertrieb von Siemens Mobile		Pamme	Bärbel		
Sozialer Hilfsdienst Weiße Feder gGmbH		Kubitscheck	Gabriele		
Sozialreferat - ASD Ost 2/17		Schmidinger-Dargie	Monika		
Späth Hausverwaltung		Späth	Waltraud		
SPD-Stadtratsfraktion	Stadt-rat	Belik	Oliver		

SPD-Stadtratsfraktion	Stadt- rat	Fincan	Yasar		
SPD-Stadtratsfraktion	Stadt- rätin	Scheuble- Schaefer	Barbara		
SPD-Stadtratsfraktion	Stadt- rat	Müller	Christian		
SPD-Stadtratsfraktion	Stadt- rat	Gavras	Theodo- ros		
SPD-Stadtratsfraktion	Stadt- rätin	Gebhardt	Angelika		
SPD-Stadtratsfraktion	Stadt- rätin	Meier	Brigitte		
Städt. Berufsschule für Bankkaufleute	Dr.	Wilhelm	Karl	Schulleiter	
Städt. Berufsschule für das Bau- und Kunsthandwerk		Bremann	Johan- nes	Schulleiter	
Städt. Berufsschule für Spedition und Touristik		Dischinger	Anton	Schulleiter	
Städt. Berufsschule für Steuer und Im- mobilienvirtschaft		Buschert	Werner	Schulleiter	
Städt. Berufsschule für Zahnmed. Fach- angestellte		Schrader	Harald	Schulleiter	
Stadtkämmerei		Gertkemper	Felix		
Stadtteilarbeit Milbertshofen e. V.		Lindinger	Franz	Geschäftsführer	
Stadtteilcafé - Treffpunkt am Hasenberg		Schuhmann	Monika	Einrichtungsleitung	
Stadtwerke München GmbH		Caspari	Heike		
Süddeutsche Zeitung		Näger	Doris	Journalistin	
SWM-Versorgungs GmbH		Brunner	Walter	BR-Vorsitzender	
Texas Instruments		Roesner	Martina	Personalreferentin	
TIBAY e. V.		David	Volker	Geschäftsführer	
Ullstein Heyne List Verlag		Funke	Isabel	Leitung Econ Referenten- Agentur	
Universität der Bundeswehr		Etges	Milena		
VdA "Verein der Arbeitslosen in Deutschland e. V.		Pöschl	Peter	Präsident	
ver.di - Bezirk München		Marcinek	Doreen	Gewerkschaftssekretärin	
ver.di - Bezirk München		Wäsler	Georg	Gewerksschaftssekretär	
ver.di - Bezirk München		Birner	Heinrich	Geschäftsführer	
Verband der Angestellten-Krankenkassen e. V. (VdAK)		Bredl	Christian	Leiter	
Verbund Strukturwandel GmbH		Schermer	Thomas		
Verein für berufliche Integration e. V.		Böhm- Volkman	Anne	Geschäftsführerin	
Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.	Dr.	Pirzer	Alexand- ra	Referentin	
Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.		Baur	Ludwig		
VSW Verbund Strukturwandel GmbH		Hoffmann	Karen		
VSW Verbund Strukturwandel GmbH		Bahl-Benker	Angelika	Geschäftsführerin	
Webasto AG		Keßler	Barbara		
Werkstatt Pronova		Richert	Christoph	Werkstattleiter	
Werkstatt Pronova		Mendolia	Raimon- do	Leiter d. Betriebes	
Werkstatt R 18		Winbeck	Fritz	Leiter	
Werkstätte für Zweiradmechanik		Wuschek	Maya	Geschäftsführung	
Wirtschaftsforum der SPD		Naumann	Hans- Günter		
Wohnforum München gGmbH		Pinck	G.-Peter	Geschäftsführer	
Wohnforum München gGmbH		Gutschmidt	Angela	Referentin	
WOMAN'S Business Akademie GmbH		Scheddin	Monika	Geschäftsführerin	

ZMM Zeitmanager München		Goerres	Anselm	Geschäftsf. Gesellschafter	
Zukunft Hadern e. V., "Jobbörse Hadern"		Wittmann	Anke	Vorsitzende	
		Dilaus	Sylvia	Unternehmerin Ich-AG	
		Weber	Gustav	Journalist	
	Dr.	Mantel	Christa		
		Böttchner	Dieter		
		Wörner	Ludwig	MdL	
		Geisser	Karl		
	Dr. med.	Trumpp	Peter	Naturheilverfahren	
	RA	Bachmann	Klaus	Steuerberater	