

PETER HARTZ

Es gilt das gesprochene Wort

Sperrfrist: Montag, 29.06.2009

18 Uhr

**Chancen für arbeitslose Menschen,
die ihr Leben neu gestalten wollen**

CSU-Mittelstandsunion Ansbach Stadt und Land

Onoldiasaal, Ansbach, 29. Juni 2009

Prof. Dr. h. c. Peter Hartz

Minipreneure Zentrum gGmbH

IT Park Saarland

Altenkessler Str. 17/B5 66115 Saarbrücken

Telefon 0681/95 449-16 Telefax 0681/95 449-45

info@peter-hartz.de

**Chancen für arbeitslose Menschen,
die ihr Leben neu gestalten wollen**

Vielen Dank Herr Breitschwert für die freundliche Begrüßung.

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

Herr Regierungspräsident, Herr Landrat, Frau Oberbürgermeisterin.

Meine Damen und Herren,

ich danke Ihnen für die Gelegenheit hier, heute Abend im Onoldiasaal in Ansbach zu Ihnen sprechen zu dürfen.

Das Thema meines Vortrags „Chancen für arbeitslose Menschen, die ihr Leben neu gestalten wollen“ leitet sich aus dem Anspruch unseres neuen Konzeptes „Minipreneure“ her.

Meine Damen und Herren,

die Arbeitsmarktreformen und ihre Umsetzung waren in den Jahren 2002 bis 2008 - unabhängig von der politischen Bewertung - ein Erfolg, getragen von der guten konjunkturellen Entwicklung.

Zu kurz gekommen dabei sind die Langzeitarbeitslosen - rund 2

Millionen. Diese Tatsache und neue Erkenntnisse aus der

Wissenschaft haben uns veranlasst das Konzept Minipreneure zu entwickeln.

Ich möchte mich heute Abend nicht allein auf die Vorstellung des Lösungsvorschlages der „Minipreneure“ beschränken.

Es sind - aufgrund der dramatischen Entwicklung in der Wirtschafts- und Finanzkrise - tatsächlich drei Fragen, mit denen ich mich auseinandersetzen will:

1. Wie können wir die Langzeitarbeitslosigkeit auch heute lösen?
2. Was kommt in der aktuellen Krise nach der Kurzarbeit?
3. Wie können wir die Transfergesellschaften weiter entwickeln?

Bevor ich versuche, diese Fragen zu beantworten, möchte ich einige Einschätzungen zur Krise wiedergeben und als Basis der weiteren Überlegungen festhalten:

Vor kurzem hat das Kieler Institut für Weltwirtschaft (IfW) seine Vorhersage für die Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes (BIP) für dieses Jahr drastisch gesenkt. Lag die Prognose zu Beginn des Jahres noch bei schlechten minus 3,7 Prozent so wurde sie jetzt weiter auf minus 6,0 Prozent abgesenkt. Das RWI in Essen spricht gar von minus 6,4 Prozent. Gleichzeitig rechnet das IfW für 2010 mit einer Arbeitslosenquote von 10,5%, was einer Zahl von über 4,3 Mio. Arbeitslosen entspräche.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts brachen die deutschen Ausfuhren im ersten Quartal 2009 um 21,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ein und der Monat April verzeichnet einen historischen Tiefpunkt mit minus 28,7 Prozent.

Der deutsche Maschinenbau musste im Mai den stärksten Einbruch seiner Geschichte hinnehmen. Gegenüber dem guten Vorjahresmonat brachen die Auftragseingänge real um 58 Prozent ein, wie der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) mitteilte.

Und auch die Stahlproduktion bleibt nicht verschont. So meldeten die Statistiker im April mit minus 53,1 Prozent den stärksten Rückgang, den die deutsche Stahlindustrie seit Bestehen der Bundesrepublik zu verkraften hatte und benannten als Grund die Absatzkrisen in der Autoindustrie und im Maschinenbau.

Jeweils mit einem Minus beim Umsatz in Höhe von 22 Prozent bzw. 32 Prozent waren verarbeitendes Gewerbe und Automobilbau im März betroffen.

Meine Damen und Herren,
dass die Ergebnisse und Prognosen schlecht sind, ist Ihnen bekannt. Sie wissen ebenso wie ich, dass die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt für uns alle unabsehbar sind.

Ich möchte keine Prognosen zur weiteren wirtschaftlichen Entwicklung abgeben. Jedoch scheint es mir eher wahrscheinlich, dass die Krisensituation noch Jahre anhalten wird. Und selbst wenn sie schneller überwunden sein sollte, dann werden wir mit tiefgreifenden strukturellen Veränderungen konfrontiert sein. Wir werden ein Industrie- und Exportland bleiben, doch unsere Strukturen, Branchen und Märkte werden sich anpassen müssen.

Die negativen Auswirkungen dieser Finanz-, Wirtschafts- und Strukturkrise werden sich am Arbeitsmarkt bemerkbar machen und eine Größenordnung von 5 bis 6 Mio. Arbeitslosen als Folge erscheint mir nicht unwahrscheinlich.

Glaubt man den beiden US-amerikanischen Wissenschaftlern Carmen M. Reinhard, von der University of Maryland, und Kenneth S. Rogoff, von der Harvard University, und deren jüngst veröffentlichter Studie "The Aftermath of Financial Crises", dann stehen wir jedoch erst am Anfang der Wirtschaftskrise. Die Studie bietet einen historischen Vergleich von Dauer und Ausmaß bisheriger Finanzkrisen und es zeigt sich, dass durch Finanzkrisen ausgelöste Wirtschaftskrisen besonders schwerwiegend sind. Sie dauern auch erheblich länger als bei einem "normalen" Konjunkturerinbruch. Sollte sich diese Studie bewahrheiten, dann befinden wir uns mit der aktuellen Krise in einem noch jungen Stadium und es wird wahrscheinlich noch Jahre dauern, bis die Talsohle erreicht wird und es wieder aufwärts gehen kann.

Mag sein, dass dem so ist, festzuhalten bleibt:

Niemand ist bislang in der Lage, auf Grund sicherer Indikatoren belastbare Aussagen zu Verlauf und Dauer der Krise zu wagen. Wird sie also länger dauern oder im nächsten Jahr um diese Zeit schon Geschichte sein?

Wie dem auch sei – Gerade diese Ungewissheit sollte uns ein Ansporn sein und uns nicht davon abhalten, notwendige Maßnahmen zu erkennen, zu durchdenken und anschließend mit der gebotenen Konsequenz und Energie umzusetzen.

Wie viele von Ihnen sicherlich auch, bin ich davon überzeugt, dass sich immer wieder Chancen bieten. Auch in der tiefsten Krise. Ein Beispiel hierzu:

Beispiel Zukunftskongress am 16.06. in Frankfurt des Zukunftsinstituts:
Thema Märkte im Umbruch durch die Krise
Teilnehmerkreis: 200 Manager und Unternehmer
Stimmung: ermutigend, Aufbruch
Neue Chancen: Marktbeispiele: Thermoskannen, Energie, Umweltschutz, Gesundheit, Bildung, Lifestyle.
Natürlich hätten 200 Langzeitarbeitslose den Kongress ganz anders, wenn nicht bitter erlebt.

Die Arbeitslosigkeit belastet in fataler Weise die Staatsfinanzen, denn einerseits entstehen Mehrausgaben für die öffentlichen Haushalte und andererseits fallen die notwendigen Einnahmen aus.

Das IAB, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, errechnete für das Jahr 2007, dass die registrierte Arbeitslosigkeit in Deutschland gesamtfiskalische Kosten in Höhe von rd. 68 Mrd. Euro hervorrief. Davon wurden 52 Prozent vor allem für Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II aufgewandt; 48 Prozent resultierten aus Mindereinnahmen, vorwiegend bei Steuern und Sozialbeiträgen.

68 Mrd. Euro als Kosten für die Arbeitslosigkeit - eine immense Summe, und das Angesichts der Tatsache, das trotzdem die gesamtfiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit in den Jahren 2005 bis 2007 um rd. 25 Mrd. oder 27 Prozent auf eben diese 68 Mrd. Euro gesunken sind. Ein Ergebnis der guten Wirtschaftsentwicklung, aber auch aufgrund der eingeleiteten Arbeitsmarktreformen.

Und dennoch: Im Jahresdurchschnitt 2008 waren ca. 3,2 Mio. Menschen arbeitslos, davon etwas mehr als 2 Mio. aus dem Rechtskreis des SGB II, also Langzeitarbeitslose. Und diese Zahlen berücksichtigen erst in geringem Maße die wahren Auswirkungen der Krise, da diese erst zeitverzögert auf dem Arbeitsmarkt ankommt und zu Anfang nur schleichende Auswirkungen zeigt.

Meine Damen und Herren,

wie können wir nun die Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren?

Langzeitarbeitslosigkeit ist ein Problem, das nur von allen gesellschaftlichen Akteuren in einer gemeinsamen Anstrengung und nur solidarisch gelöst werden kann.

Die Lösung ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Muss sie sein, denn Arbeitslosigkeit kann in der heutigen Zeit jeden treffen. Es sind eben nicht nur die Geringqualifizierten sondern auch junge Menschen, Ältere, Alleinerziehende.

Meine Damen und Herren,

in der Auseinandersetzung mit dem gesellschaftlichen Problem der Langzeitarbeitslosigkeit bedarf es dreierlei:

1. Des Willens zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der dazu notwendigen politischen Macht, gestützt auf eine ausreichende politische Mehrheit.
2. Der erforderlichen finanziellen Ressourcen, die in Berlin, Nürnberg und den Ländern in erforderlichem Umfang budgetiert sind.
3. Der fachlichen Kompetenz zur konzeptionellen Lösung des Problems, die in Deutschland vorhanden ist, und ihrer operativen Umsetzung.

Alle drei Voraussetzungen könnten wir erfüllen.

Wie dem jüngst erschienenen Jahresbericht 2008 zum SGB II zu entnehmen ist, konnte die Arbeitslosigkeit im Bereich der Grundsicherung in 2008 um 11 Prozent gesenkt werden. Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen verringerte sich überproportional sogar um 14 Prozent. Ausschlaggebend für diese Erfolge war die höhere Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und die verstärkte Förderung. Seit 2005 ist die durchschnittliche Arbeitslosigkeit in der Grundsicherung, also im Rechtskreis des SGB II, von 2,77 Mio. auf 2,26 Mio. Menschen in 2008 gesunken.

Aber nicht jeder Hilfsbedürftige kann unmittelbar in den Arbeitsmarkt integriert werden. Viele sind in diesem Integrationsprozess auf begleitende Unterstützungsmassnahmen angewiesen, die die Wiedereingliederung vorbereiten bzw. erleichtern sollen. Besonders betroffen sind diejenigen arbeitslosen Menschen, die als Langzeitarbeitslose gelten oder gar als arbeitsmarktfremd eingestuft werden.

Genau hier setzt das „Minipreneure“-Konzept ein.

Wenn man nachhaltig helfen will, muss der Ansatz zur Hilfe weiter gefasst und kontinuierlich verbessert werden.

Das bedeutet vor allem eine Abkehr von der Anonymisierung und der bisher üblichen schwerpunktmäßigen Betrachtung der Berufs- und Wiedereingliederungshemmnisse.

Es muss vielmehr gefragt werden, was dieser arbeitslose Mensch heute und hier kann, was er will und wie wir ihm bei der Verwirklichung helfen können.

Konkret: Der einzelne Langzeitarbeitslose, das Individuum, muss als Einzelschicksal verstärkt wahrgenommen und in das Zentrum des Lösungsansatzes gerückt werden.

Wir müssen ihm dabei helfen, seinen Lebensplan neu zu entwerfen und mit Zuversicht anzugehen.

Dass wir diesen Ansatz verfolgen, hat gute Gründe:

Viele Studien zeigen, dass sich Menschen bei andauernder Arbeitslosigkeit mehr und mehr vom Arbeitsmarkt entfernen. Dies betrifft nicht nur ihre Kenntnisse und Fertigkeiten. Es hat in erster Linie zu tun mit Fremd- und Selbstzuschreibungen, mit Selbstvertrauen und Selbstwert, mit Resignation und Isolation. Eine erfolgreiche Reintegration setzt voraus, dass den arbeitslosen Menschen geholfen wird, die durch die Umstände „erlernte Hilflosigkeit“ und die damit verbundene latente Passivität der Arbeitslosigkeit mit ihren Beschädigungen, psychischen, sozialen und wirtschaftlichen Einschränkungen zu überwinden. Er geht darum, dass sie wieder Zutrauen gewinnen, ihre Talente entdecken und in der Folge ihren Lebensplan neu, realistisch und langfristig unterstützt entwerfen können.

Meine Damen und Herren, Langzeitarbeitslosigkeit verändert die Menschen, Langzeitarbeitslosigkeit macht krank, isoliert und stigmatisiert.

Wenn wir daher von einem „biopsychosozialen Konzeptansatz“ sprechen, ist Skepsis nicht angebracht:

So komplexe Probleme wie das der Langzeitarbeitslosigkeit müssen heute interdisziplinär und ganzheitlich angegangen werden. Für eine erfolgreiche Reintegration muss die neurobiologische und biomedizinische Seite der Problematik betrachtet werden; es müssen psychologische Aspekte berücksichtigt und die soziologischen und die wirtschaftlichen, die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Dimensionen im Blick behalten werden.

Die Themen sind vielfältig:

Gesundheit in einer ganzheitlichen Perspektive ist ein zentrales Thema für die Arbeit mit Langzeitarbeitslosen, denn Langzeitarbeitslosigkeit bietet besondere Gesundheitsrisiken aufgrund von Belastungen, Ressourcenmangel, Frustration und Stress.

Genderspezifität und Lebensalter müssen berücksichtigt werden, da sich die Situationen von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern, von Jung und Alt, oft sehr unterschiedlich darstellen.

Wer einem Arbeitslosen helfen will, eine neue Erfahrung zu machen und seine bisherigen Einstellungen und Haltungen zu verändern, muss auch in der Lage sein, sein Vertrauen zu gewinnen.

Aus der Selbsthilfe lernen wir, dass das am besten von Personen erreicht wird, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben – also von ehemaligen Arbeitslosen, die erfolgreich wieder tätig sind. Sie werden als Trainer gewonnen und ausgebildet.

Unser Konzeptansatz ist vielfältig. Im Mittelpunkt stehen vier Module:

- eine Talent- und Eignungsdiagnostik
- das Beschäftigung zuweisende Beschäftigungsradar
- der umfassende und begleitende Polylog
- das den Qualitätsstandard garantierende Social-Franchising

Die Talent- und Eignungsdiagnose ermittelt ein individuelles Stärkenprofil im Abgleich mit über 500 Berufen, damit in Zukunft Talente und Fähigkeiten und nicht Vermittlungshemmnisse den Integrationsprozess bestimmen.

Dabei werden sehr intensiv und umfassend vier große Bereiche unterschieden und angegangen: Persönlichkeit, kognitive Fähigkeiten, Wissen und Interessen, wobei innerhalb der Persönlichkeit auch Motivation und Wille erfasst werden. Sie sind ausschlaggebend für den Erfolg.

Denn der Wille des Individuums ist die *conditio sine qua non* für den Vermittlungserfolg.

Es wird ein Beschäftigungsradar vorgeschlagen, das den kompletten Arbeitsmarkt im Umfeld des Langzeitarbeitslosen zeitnah analysiert und abbildet. Dargestellt werden alle vorhandenen und potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten als Angestellter oder Selbständiger, sowohl als Einzeljob wie auch in Jobfamilien.

Diese Potenziale an Beschäftigung, sowohl klassische als auch neu entstehende Beschäftigungschancen werden systematisch bis auf Ortsteilebene bzw. Stadtteilebene herunter erstellt und in das Beschäftigungsradar quantitativ eingebaut.

Bei den neuen Beschäftigungsverhältnissen wird die Entwicklung zum Selbstunternehmer stark ansteigen. Wie das Statistische Bundesamt vergangenes Jahr mitteilte, war für den letzten Aufschwung auf dem deutschen Arbeitsmarkt vor allem die Zunahme so genannter „atypischer“ Beschäftigungsformen verantwortlich.

Diese Formen, zu denen neben den befristeten Beschäftigungen auch Teilzeitarbeit, Zeitarbeit und die selbstständige Tätigkeiten zählen, sind im Zeitraum von 1997 bis 2007 gegenüber dem Sektor der Normalarbeitsverhältnisse rasant angewachsen: Während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 1,5 Mio. gesunken ist, stieg die Zahl derjenigen in neuen Beschäftigungsformen um 2,6 Mio. auf 7,7 Mio. – Tendenz steigend.

Haushaltsnahe Dienstleistungen: Jobchancen für Geringqualifizierte – Legalisierung der Schwarzarbeit

Ob Kinderbetreuung, Altenpflege, Putzhilfe, Bügelservice oder Gartenarbeit – haushaltsnahe Dienstleistungen bieten ein großes wirtschaftliches Potenzial, werden aber fast ausschließlich schwarz erbracht. Würde sich das ändern, könnten mehrere Hunderttausend legale Arbeitsplätze in Deutschland entstehen – die in erster Linie Geringqualifizierten zugute kämen¹.

1. Vergleich mit dem europäischen Ausland:

In Deutschland arbeiteten 2005 laut der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 0,6 Prozent aller Erwerbstätigen in Privathaushalten. Würde der EU-15-Schnitt von 1,4 Prozent erreicht, entstünden etwa 300.000 neue Arbeitsplätze für Haushaltshilfen.

2. Bedarfsermittlung:

Befragungen ergaben: In Haushalten, die bislang ohne externe Hilfe auskamen, könnten bei einem Stundenlohn von 8 Euro umgerechnet knapp 600.000 Vollzeitstellen entstehen. Selbst bei einem Stundenlohn von 10 bis 12 Euro, der deutlich über dem aktuellen Durchschnittsentgelt von 8,83 Euro pro Stunde liegt, gäbe es ein Potenzial für 417.000 zusätzliche Vollzeitstellen.

3. Legalisierung der Schwarzarbeit:

Würden statt der heutigen 5 Prozent 30 bis 60 Prozent der familienunterstützenden Dienstleistungen regulär erbracht, kämen 177.000 bis 355.000 legale Vollzeitarbeitsplätze hinzu.

¹ Vgl. Dominik H. Enste, Nicola Hülskamp, Holger Schäfer: *Familienunterstützende Dienstleistungen – Marktstrukturen, Potenziale und Politikoptionen*, IW-Analysen Nr. 44, Köln 2009

Sehr hilfreich wäre – und direkt wirksam – wenn aus den Empfehlungen der Mittelstandsunion der CSU die Forderung unter Punkt 2 „Arbeitsmarkt und Sozialsysteme zukunftsfest machen“ realisiert würde. Sie lautet:

„Wir wollen die uneingeschränkte steuerliche Anerkennung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten für häusliche Arbeiten, Kinderbetreuung und Pflege.“

Meine Damen und Herren,
das 3. Kernelement des Minipreneure-Konzeptes ist der POLYLOG, der den Langzeitarbeitslosen ein Forum und eine langfristig angelegte Begleitung schafft.

Unser wissenschaftlicher Berater Herr Prof. Hilarion Petzold definiert den Polylog als:

„Polylog ist ein vielstimmiger Austausch von unterschiedlichen Menschen über komplexe Wirklichkeit, die mehrperspektivisch betrachtet wird, um sie gemeinsam zu gestalten. Er führt vielfältige Dialoge zusammen und nutzt die Ideen und die Expertenschaft aller Beteiligten, um Bisheriges zu überschreiten und Neues zu ermöglichen. Der POLYLOG ist damit als solcher ein fundamental kokreativer Prozess“. (Hilarion G. Petzold)

Während einer Polylog-Auftaktwoche werden die Langzeitarbeitslosen mit externen Fachleuten aus den Bereichen Medizin, Neurowissenschaft, Psychologie, Sozialwissenschaft, Berufsberatung, mit Managern sowie Vertretern der Langzeitarbeitslosen zum wechselseitigen Austausch zusammengebracht.

Nach dem Polylog wird der Langzeit-Arbeitslose wissen was er will und kann sich entscheiden. Danach wird der neue Minipreneur für mindestens 24 Monate mit ergänzenden Dienstleistungen und persönlicher Betreuung intensiv begleitet.

Meine Damen und Herren,
die Ich AG war trotz ihrer Kinderkrankheiten ein großer Erfolg, was heute allgemein anerkannt ist. Trotzdem wurde sie eingestellt obwohl 47 bis 67%, je nach Untergruppe, der 400.000 gegründeten Ich AGs heute noch existieren. Unsere verbesserte Minipreneur-Lösung ist die geeignete Nachfolgerin. Sie hat die Kinderkrankheiten behoben: Durch das Social-Franchising System wird der Mißbrauch in der Förderung unterbunden, die Qualität in den Geschäftsplänen sichergestellt und die neuen Unternehmen werden nicht alleine gelassen, sondern begleitet und unterstützt.

Die Verbreitung der „Minipreneur“-Bewegung erfolgt im Rahmen eines Social Franchising Systems.

Warum?

Um die Minipreneure nicht alleine, sich selbst zu überlassen und um die erfolgreichen Beispiele zu vervielfältigen. Es gibt in Deutschland aktuell ca. 14000 Bildungs- und Qualifizierungsträger. Das ist ein nahezu unüberschaubarer Markt von Maßnahmen und Anbietern, mit dem sich sowohl die Bundesagentur für Arbeit, die ARGEn und Optionskommunen und besonders die Arbeitslosen konfrontiert sehen.

„Minipreneure“ will jedoch die Bündelung der Leistungen des Konzeptes und die Vernetzung mit ARGEn und Optionskommunen bundesweit gewährleisten und so einen gleich bleibend hohen Qualitätsstandard und eine unbefristete Betreuung und Entlastung aller teilnehmenden Minipreneure bis auf lokale Ebene sicherstellen. Damit das gelingen kann, nutzt „Minipreneure“ die Möglichkeiten und Instrumentarien, die auch ein kommerzielles Franchisesystem zur Verbreitung und Umsetzung des Geschäftsmodells nutzt. Der entscheidende Unterschied ist jedoch, dass es sich bei „Minipreneure“ um ein gemeinnütziges Projekt handelt.

Meine Damen und Herren,
der Zuspruch den wir im Wege des „Minipreneure“-Projektes von den Trägern der Grundsicherung, also den ARGEn und Optionskommunen, und den Agenturen für Arbeit und den vielen Arbeitslosen erhalten, die mit uns Kontakt aufnehmen, zeigt, dass wir auf dem richtigen Wege sind.

Meine Damen und Herren,
ich möchte mich nun der zweiten Frage zuwenden:

Was kommt in der aktuellen Krise nach der Kurzarbeit?

Nach jüngsten Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit befinden sich aktuell über alle Branchen hinweg ca. 1,6 Mio. Menschen in Kurzarbeit – auch mit der beschlossenen Verlängerung der Kurzarbeit auf 24 Monate ein zeitlich begrenztes Mittel zur Job-Sicherung.

Welche Perspektiven können wir danach – dort wo wir sie brauchen – bieten? Perspektiven die gleichermaßen für Unternehmen wie auch für Mitarbeiter ihre positive Wirkung haben müssen.

Es gibt in den meisten Unternehmen bereits bewährte Instrumente, die unter dem Begriff „Das atmende Unternehmen“ bekannt sind und eingesetzt werden: Arbeitszeitverkürzung, Stafettenmodelle, Altersteilzeit und Zeitwertpapiere sind die bekanntesten. Diese Instrumente entlasten in der Krise, sie helfen über einen begrenzten Zeitraum, da sie auf den Ausgleich üblicher konjunktureller Schwankungen ausgelegt sind. Gerade die den Arbeitnehmern im Gegenzug für die erforderliche unternehmerische Anpassung zugestandene, weitgehende Arbeitsplatzsicherung ist in Zeiten einer Wirtschaftskrise nur befristet wirksam.

Es muss also angesichts des Krisenszenarios nach neuen Lösungen gesucht werden, die Unternehmens- und Arbeitnehmerinteressen gleichermaßen berücksichtigen.

Dabei spielen die persönlichen Entwicklungsperspektiven der Arbeitnehmer eine entscheidende Rolle. Das ist der Ansatz. Wenn die Mitarbeiter eine persönliche Perspektive haben verkraften sie und ihre Familien die durch die Krise bedingten Belastungen.

Wenn die bisherigen Instrumente zur Krisenbewältigung ausgereizt sind, müssen der Entwicklungsplan des Unternehmens und der des Arbeitnehmers extrem fein abgestimmt werden. Was ist das Existenzminimum für das Unternehmen und den Einzelnen? Wie kann die ideelle, die persönliche, die emotionale Bindung zwischen beiden zum Zukunftsträger werden?

Für den Unternehmer wie für den Arbeitnehmer kann sich über diese Neudefinition der gegenseitigen Bindung eine Zukunftsperspektive ergeben.

Hier liegt der Lösungsansatz verborgen, ein ideelles Bindungsverhältnis - ein Netzwerk - organisiert als Internet-Plattform des Unternehmens für die Zeit nach der Kurzarbeit.

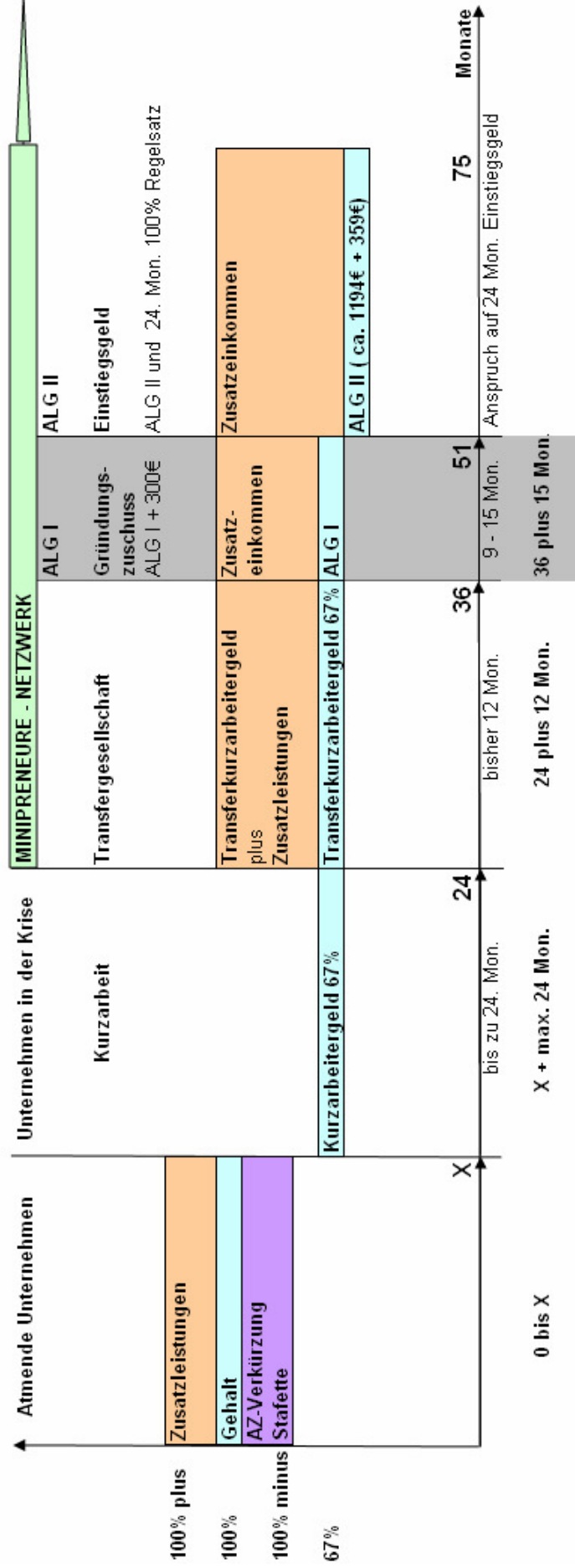
Die Instrumentarien die dem „Minipreneure“-Konzept zugrunde liegen, sind auch bei der Findung neuer Bindungsdefinitionen zw. Unternehmen und Arbeitnehmer nach der Kurzarbeit einsetzbar.

Perspektive in Krisenzeiten:

"minipreneure-Netzwerk" bietet Chancen für alle!



Einkommen in €



Ehepaar, verheiratet,
2 Kinder über 14 Jahren

ohne Gesetzesänderungen!

Der Rahmen des bereits geschilderten Polylogs, der eine umfassend ausgestaltete Hilfe zur Selbsthilfe ist, kann sofort genutzt werden. Talent- und Eignungsdiagnose sowie das Beschäftigungsradar sind ebenfalls nützliche Module, mit deren Hilfe der persönliche Entwicklungsplan in den Mittelpunkt rückt und aufgestellt werden kann.

Ein Zeitraum bis 5-6 Jahren kann so überbrückt werden.

Kooperierende Entwicklungspläne von Arbeitnehmer und Unternehmen können gut genutzt werden, um so dauerhafte oder zeitlich begrenzt angelegte „Minipreneur“-Existenzen zu starten.

Meine Damen und Herren,

„Minipreneure“ eröffnet für viele Menschen Perspektiven, die dem Wandel in den Arbeitsbeziehungen und dem Lifestyle folgen.

Und an dieser Stelle komme ich nun zu meiner dritten Eingangsfrage:

„Wie können wir Transfergesellschaften weiterentwickeln?“

„Minipreneure“ sind in ein Netzwerk eingebunden. Es geht darum, Chancen zu erkennen, Kompetenzen zu bündeln, neue Lebenswege zu beschreiten und zu unterstützen. Am Ende müssen dabei gesicherte Existenzen stehen.

Die Wesensmerkmale des „Minipreneur“-Konzeptes sind unter anderem das Prinzip gegenseitiger Förderung, die Grundsätze der Selbsthilfe und Selbstverantwortung. Darüber hinaus sind Minipreneure zur gleichen Zeit Unternehmer, Arbeitnehmer und Anteilseigner.

Diese Minipreneur-Eigenschaften sind im Kontext einer Wirtschafts- und Unternehmenskrise brauchbare Voraussetzungen, um die Interessenslage des Arbeitnehmers wie auch des Unternehmens aufeinander abzustimmen, eine Win-Win Situation, besonders geeignet auch im Falle einer Insolvenz.

Die Dimension der Krise führt dazu, dass für nicht mehr haltbare Arbeitsplätze Lösungen gesucht werden müssen, mit denen die Phase der Krise überbrückt werden kann.

Das Unternehmen will und muss sich zwar in der Krisenzeit im Wege des Kostenabbaus entlasten, weiß aber, dass es sich den Verlust des Knowhows seiner Mitarbeiter nicht erlauben kann, wenn es wettbewerbsfähig bleiben will. Ein Problem, das insbesondere den Mittelstand betrifft. Hier gilt es durchzusteuern.

Der Arbeitnehmer wiederum steht vor dem Arbeitsplatzverlust und sieht sich und seine Familie mit einer ungewissen Zukunft konfrontiert. Und das gerade dann, wenn es sich nicht nur um ein einzelnes Unternehmen mit Problemen sondern um ganze Branchen in einer Wirtschaftskrise handelt.

Tragbare Lösungsvorschläge müssen sowohl der Interessenslage des Unternehmens als auch der des Arbeitnehmers gerecht werden und für beide sinnvolle Perspektiven darstellen.

Ein richtiger mit dem erforderlichen gesetzlichen Rahmen ausgestatteter Ansatz findet sich im Instrument der Transfergesellschaften.

Ursprünglich wurden Transfergesellschaften dazu eingerichtet, um im Strukturwandel überzählige Arbeitsplätze sozialverträglich abzubauen. Im Rahmen der Transfergesellschaft sollten die davon betroffenen Arbeitnehmer weiter qualifiziert und anschließend in neue Beschäftigung vermittelt werden.

Neben der Qualifizierung bestand ein Vorteil für die Arbeitnehmer darin, dass sie nicht direkt in die Arbeitslosigkeit entlassen wurden und oft auch ihre vollen Bezüge einige Zeit erhielten.

Dieses Instrument der Transfergesellschaft haben wir weiter entwickelt zu einem unternehmenszentrierten Netzwerk auf einer Internet-Plattform.

Es geht jetzt darum, qualifizierte Arbeitskräfte trotz der Wirtschaftskrise im Umfeld des Unternehmens – in einer Beziehung zu ihm – halten zu können und diese gegebenenfalls auch wieder einstellen zu können.

Gleichzeitig müssen durch die Tarifpartner für die betroffenen Arbeitnehmer Bedingungen geschaffen werden, die Ihnen ihr Auskommen sichern und Zukunftsperspektiven eröffnen.

Auch im Rahmen des unternehmensbezogenen Netzwerkes in der rechtlichen Konstruktion von Transfergesellschaften sind Talent- und Eignungsdiagnose, das Beschäftigungsradar und der Polylog die neuen Unterstützungsleistungen für die Arbeitnehmer. Auch dann, wenn das ursprüngliche Unternehmen die Krise nicht überstehen sollte. Nicht erst dann, brauchen die Arbeitnehmer Alternativen und die können im Wege des „Minipreneure“-Konzepts von Anfang an geboten werden, im Radius ihres bisherigen Unternehmens, der sich mit dem Radius des Beschäftigungsradars deckt.

Wie also wären solche Unternehmens-Netzwerke auszugestalten und was kann auf diesem Wege erreicht werden?

In der Regel gehen mit Transfergesellschaften ein Profiling der betroffenen Personen, eine oder mehrere Weiterqualifizierungen und so weit wie möglich eine Vermittlung in neue Beschäftigung ein her. Diese Anforderungen und Leistungen deckt „Minipreneure“ in seiner Weiterentwicklung der Transfergesellschaft ab.

Das Ganze erfordert eine enge Absprache, einen Planungsprozess, mit der Bundesagentur für Arbeit, den Unternehmen, Drittdienstleistern und den betroffenen Arbeitnehmern.

Auf diesem Wege erfolgt auch die Finanzierung der Transfergesellschaften. Das Transferkurzarbeitergeld deckt bis zu 67 Prozent des Bruttolohns bei Eltern ab. Daneben ist das entlastete Unternehmen angehalten – wenn es noch kann –, diesen Bruttolohn aufzustocken.

Das sollte insbesondere dann der Fall sein, wenn das Unternehmen eine Wiedereinstellung des Arbeitnehmers nach Überwindung der Krise planen kann. Auch Der Gesetzgeber achtet darauf, dass die Wiedereinstellung zu Konditionen geschieht, die den ursprünglichen gleichgestellt sind. Eine Umgehung oder Missbrauch des § 613a BGB ist nicht zulässig. Andererseits muss die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers möglich und erklärtes Ziel sein und deshalb Priorität genießen.

Meine Damen und Herren,
auch ein weiterer Aspekt verdient in der jetzigen Wirtschaftskrise eine genauere Prüfung:
Die Mitarbeiterbeteiligung.

Nicht erst, wenn das Unternehmen soweit in die Krise rutscht, dass eine geordnete Insolvenz unumgänglich wird, stellt sich die Frage der Mitarbeiterbeteiligung. Ganz bestimmt aber muss die Frage der Mitarbeiterbeteiligung geprüft werden, wenn der Staat als Bürge und Kreditgeber angerufen wird.

In solchen Fällen ist es angebracht den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Ihren eigenen Arbeitsplatz zu sichern. Im Wege von Staatskrediten und Bürgschaften an die Belegschaften muss versucht werden, die Arbeitnehmer auf diesem Wege im Unternehmen zu halten und gleichzeitig die Fortführung des Unternehmens zu sichern. Dadurch wird auch die Fortführungsprognose einer geordneten Insolvenz deutlich verbessert.

Die Höhe der Mitarbeiterbeteiligung wäre den Erfordernissen des Einzelfalls anzupassen. Finanzierbare Rückbau-Szenarien in der Unternehmensgröße sind für die betroffenen Belegschaftsmitglieder mit einzubauen. So entstehen vernünftige Überlebenskonzepte: Beteiligung der verbleibenden Belegschaften am Unternehmen für die zugemuteten Opfer und Perspektiven – ein Unternehmen muss vom Markt her geführt werden – einschließlich der Finanzierung der vertretbaren Absicherung der vom unumgänglichen Rückbau betroffenen Menschen. Sehr oft wird sich die Unternehmensgröße verändern.

Zweispännig muss gefahren werden.

Meine Damen und Herren,
diese neuen Beteiligungskonzepte sind auch dann eine weitere Finanzierungsmöglichkeit für die „Minipreneure“-Transfergesellschaften, wenn es dem Unternehmen bei der Überführung von Mitarbeitern in die Transfergesellschaft an liquiden Mitteln auf absehbare Zeit fehlt. Diese Anteile können genutzt werden, um sie als Sicherheiten für die Finanzierung der „Minipreneure“-Transfergesellschaft einzusetzen.

Wenn man die „Minipreneure“-Philosophie einmal als eine „ideelle Zukunftsfahrkarte“ betrachtet, die Unternehmen und Arbeitnehmer gemeinsam einlösen – auf vertraglicher Basis der Tarifparteien, dann können – guten Willen vorausgesetzt – beide damit sehr gut und weit fahren.

Die Krise ist eine Jahrhundertchance für den Durchbruch von Mitarbeiterbeteiligungen.

Meine Damen und Herren,

Minipreneure gibt den Beteiligten eine Perspektive zur Lebens- und Unternehmensplanung mit zeitlichem Rahmen und finanzieller Absicherung.

Wir können mit dem Konzept der „Minipreneure“ von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen oder Menschen die bereits in Arbeitslosigkeit sind Perspektiven und Chancen bieten.

Von Arbeitslosigkeit Bedrohte können – je nach Status– bis zu über 60 Monate mit der Ausschöpfung der bestehenden Sicherungssysteme begleitet werden. Sind die betriebsinternen Möglichkeiten ausgeschöpft, ist Kurzarbeit nicht mehr möglich, dann können Transferkurzarbeit und die Möglichkeiten, die die Sozialgesetzbücher II und III bereithalten, genutzt werden, einschließlich der Aufstockung beim Start als Minipreneur, um die Menschen über einen langen Zeitraum nicht alleine zu lassen.

Ein Szenario, dass niemand resignieren lassen muss.

Sie alle müssen sich auch schon heute täglich beweisen.

Meine Damen und Herren,

was brächte nun die flächendeckende Umsetzung der Minipreneure-Konzeption?

Wir haben sehr vorsichtig kalkuliert. Von einer ansprechbaren Zielgruppe – derzeit 2 Millionen – könnten 30% (davon), 3 von 10, das sind 600.000 Menschen eine neue und realistische Perspektive erhalten. Auf Stadt und Kreis Ansbach bezogen würde das für 30% von 881 Langzeitarbeitslosen: 264 Neustarts bedeuten.

Die Bundesagentur, die sich unter Ihrer heutigen Leitung sehr gut entwickelt und aufgestellt hat, ist mit ihrem 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit in der richtigen Richtung unterwegs.

Meine Damen und Herren,

die Gleichgültigkeit der Gesellschaft gegenüber ihrer Arbeitslosen ist der Hauptgrund warum wir das Problem nicht lösen. Das muss nicht so bleiben.

Sie gehören zu den Ausnahmen. Ich freue mich, dass Sie zu den ersten gehören, die das Projekt aufgreifen und umsetzen möchten. Wenn sie es heute beschließen stehen die Stadt und der Kreis Ansbach für einen Neubeginn. Herr Gempel wird nachher darauf eingehen.

Sie zeichnet aus, dass sie das Thema ernst nehmen und sich mit der Übernahme der Patenschaft eines Startprojektes engagieren wollen. Mit der Erstellung des lokalen Beschäftigungsradars geht die Gewinnung von Beschäftigungspatenschaften für den angehenden Minipreneur einher. Ein lokales Netzwerk gibt Hinweise und trägt die Chancen, aus denen wertschöpfende und marktfähige Beschäftigung entsteht, zusammen. Sie kennen sich aus, denn sie müssen sich tagtäglich unternehmerisch beweisen. Würde Ihre Einstellung und Ihr Interesse auf die Gesellschaft übergreifen, könnten wir bis zu 6 Millionen Paten mobilisieren.

Meine Damen und Herren,

lassen sie mich unser Konzept vereinfacht zusammenfassen:

Die Langzeitarbeitslosigkeit ist lösbar – auch in der Krise – wir müssen nur wollen. Die Ressourcen sind da – wir wissen wie es geht.

Das Konzept „Minipreneure“ ist die Antwort auf die Fragen:

-Was kommt nach der Kurzarbeit?

-Wie entwickelt sich die Transfergesellschaft weiter?

-Was hilft in und nach der Insolvenz?

-So bestehen wir große Krisen.

-Dafür lohnt es sich zu arbeiten:

Jeder Arbeitsplatz hat ein Gesicht.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Ansbach/Saarbrücken, 29.06.2009

Das Gesamtkonzept finden Sie unter www.minipreneure.de