

Kontaktperson:

Dr. Jörg Weingarten
Abteilungsleiter
Abt. Transformation

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk NRW**
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211/3683-145

Joerg.Weingarten@dgb.de
www.nrw.dgb.de

Stellungnahme des DGB Bezirks NRW

NRW muss funktionieren – Wirtschaftsstandort NRW
und deinen Arbeitsplatz sichern

Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/15579

Schriftliche Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie

Düsseldorf, den 08.01.2026

Einleitung

Der DGB NRW bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Da der vorliegende SPD-Antrag einen umfangreichen Forderungskatalog unterschiedlichster Themenbereichen enthält, wurde unsere Stellungnahme in drei Unterkapitel aufgeteilt. Dies sind

- Wirtschaftspolitik, Innovation und Transformation
- Gute Arbeit als Kernziel von Strukturpolitik
- Arbeitsmarktpolitik und Fachkräftesicherung

In den jeweiligen Abschnitten wird zu Beginn kurz dargestellt, auf welche thematischen Forderungen des Antrags sich diese Kapitel beziehen.

Grundsätzliche Einschätzung

Der Antrag der SPD-Fraktion benennt die existenziellen Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen zutreffend. Wir befinden uns in einer Situation, die wir und die Beschäftigten als „Stapelkrise“ wahrnehmen: Geopolitische Konflikte, die Folgen der Pandemie, Wirtschaftskrisen und gestiegene Energiepreise sowie der Klimawandel überlagern und verschärfen sich gegenseitig. Gerade für die NRW-Industrie und ihre Beschäftigten ist die Situation alarmierend. So ist die Lage an Nordrhein-Westfalens Arbeitsmarkt so schlecht wie lange nicht mehr. Im Jahresschnitt lag die Arbeitslosenquote 2025 bei 7,8 Prozent und ist damit so hoch wie seit 2015 nicht mehr. Die Krise kostete NRW im vergangenen Jahr 2025 insgesamt 32.000 Industriearbeitsplätze.¹

Zusätzlich zu den Herausforderungen der digitalen und grünen Transformation bemerken wir mit großer Sorge, dass in verschiedenen industriellen Schlüsselbranchen deutliche Produktionsrückgänge zu verzeichnen sind. In der Chemie summiert sich dieser seit 2021 auf rund 30 Prozent. Die notwendigen Instandhaltungs- und Modernisierungsinvestitionen bleiben aus und das Insolvenzgeschehen beschleunigt sich. Es droht, dass die notwendige Transformation von aktuellen Krisen überlagert und in Teilen ausgebremst wird.

Besonders am Beispiel der Stahlindustrie wird dieses Szenario greifbar: Wenn Deutschland sich bei diesem Basiswerkstoff von Importen abhängig macht und Lieferketten reißen, droht ein wirtschaftliches Desaster. Eine Studie der Universität Mannheim beziffert die Kosten

¹ Berichterstattung der WAZ vom 19.12.25 zur Jahrespressekonferenz NRW Arbeitsmarkt 2025

eines solchen „Stahlschocks“ auf 50 Milliarden Euro Wertschöpfungsverlust jährlich – das entspricht 1,2 Prozent unseres Bruttoinlandsprodukts.²

Unserem Land droht Deindustrialisierung statt beherrschbarer Strukturwandel aus folgenden Ursachen:³

- Wegbrechende Absatzmärkte (exportorientierte Industrie)
- Verschlafene Innovationen & Managementfehler
- Überalterter öffentlicher & privater Kapitalstock
- Hohe Energiekosten

Allein in der Stahlindustrie stehen deutschlandweit 30.000 Arbeitsplätze auf dem Spiel, indirekt sind es vier Millionen in den Stahl verarbeitenden Branchen. Das sind zwei Drittel aller Industriearbeitsplätze in Deutschland. Der Stahl steht aber nur stellvertretend für den gesamten Wirtschaftszweig der Industrieproduktion.

Auch die Chemie, Automobil-Zulieferindustrie und der Maschinenbau gehören zum Rückgrat der NRW-Wirtschaft und tragen durch ihre guten Entgeltstrukturen wesentlich zum verlässlichen Binnenkonsum im Dienstleistungssektor und vollen Auftragsbüchern im Handwerk bei.⁴ Wir stellen uns damit ganz entschieden gegen Erzählungen, die den Beschäftigten die Schuld an allen Krisen geben wollen. Das Problem sind nicht die Löhne oder die Arbeitsmoral, sondern fehlende Investitionen und unsichere Rahmenbedingungen.

Wir brauchen einen handlungsfähigen Staat, der Investitionen ermöglicht, Infrastruktur saniert und Beschäftigung sichert. Der DGB NRW unterstützt daher die im Antrag formulierte Forderung, Arbeitsplätze und den Wirtschaftsstandort durch eine aktive Wirtschaftspolitik zu sichern. Ein „Laissez-faire“ führt im Strukturwandel zu Brüchen, die wir uns gesellschaftlich und auch wirtschaftlich nicht leisten können.

² Hans-Böckler-Stiftung (2025): „Stahlschock“ könnte jährlich 50 Milliarden Euro Wertschöpfung kosten – Abbau von Stahlproduktion würde Resilienz der Wirtschaft schwächen. <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-stahlschock-koennte-jaehrlich-50-milliarden-euro-wertschoepfung-kosten-72526.htm>

³ Aktuelle Stunde des DGB zum Industriestrompreis von 16.12.

⁴ IG Metall (2025): 11-Punkte Plan zum Erhalt unseres Industrielands. <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/fuer-moderne-innovatives-und-gerechtes-industrieland>

Wirtschaftspolitik, Innovation und Transformation

In diesem Kapitel beziehen wir uns auf die Forderungen zu:

- Aktiver Wirtschaftspolitik
- Wettbewerbsfähigkeit
- Wasserstoffhochlauf
- CCU/CCS
- Energieversorgungssicherheit
- Forschung & Entwicklung
- Beratung und Unterstützung für Betriebe sowie die TBS
- Entlastung KMU, Bürokratie und Innovationsfähigkeit

Der DGB NRW erachtet eine **aktive Wirtschafts-, Industrie und Dienstleistungspolitik** als unabdingbar, um die sozial-ökologische und digitale Transformation zu gestalten, Gute Arbeit zu sichern und somit zu nachhaltigem Wohlstand beizutragen. Es gilt, den NRW Industriestandort zu erhalten und zu modernisieren.⁵ Dadurch werden viele Arbeitsplätze in verbundenen bzw. nachgelagerten Bereichen gesichert. Das gilt sowohl für unternehmensnahe Dienstleistungen als auch für die Sektoren, die vom privaten Konsum der Industriebeschäftigten abhängen.

Eine aktive und vorausschauende Wirtschaftspolitik kann neben einem Erwartungsmanagement durch glaubwürdige Ziele, Verlässlichkeit und klaren Entwicklungsrichtungen Investitionsrisiken der Betriebe reduzieren. Gleichzeitig muss sie gezielt durch die öffentliche Beschaffung Nachfrage nach Zukunftstechnologien anreizen und den Aufbau von Leitmärkten unterstützen.

Deshalb darf sich Wirtschaftspolitik aus Sicht des DGB NRW nicht auf die Setzung von Rahmenbedingungen beschränken, sondern muss aktives und strategisches Handeln des Staates beinhalten. Aus Sicht des DGB NRW gehören dazu **handelspolitische Maßnahmen**, insbesondere eine bessere Absicherung des EU Binnenmarkts gegenüber Dumpingimporten. Der Hebel der öffentlichen Beschaffung und Förderung muss flankierend dazu genutzt werden, **heimische bzw. europäische Wertschöpfung („Local Content“)** zu bevorzugen.

Wegbrechenden Exporten ist durch eine **Stärkung der Binnennachfrage zu** begegnen: Expansive Lohnpolitik sowie kontinuierliche entschlossene Investitionen in Modernisierung & Energiewende sind aus Sicht des DGB NRW dazu erforderlich.

⁵ DGB 2023: Anforderungen des DGB an die Industriestrategie. [Anforderungen-des-DGB-zur-Industriestrategie-der-Bundesregierung-2023.pdf](#)

Energie ist dabei der Schlüssel für die industrielle Wettbewerbsfähigkeit und Transformation. Im Vergleich mit konkurrierenden Regionen ist der Preis für Strom und Gas in Deutschland nach wie vor um ein Vielfaches höher. Deshalb bekräftigen wir die Forderung nach dauerhaft wettbewerbsfähigen Energiepreisen. Auch die Senkung der Netzentgelte muss oben auf der politischen Agenda stehen. Des Weiteren ist der Strommarkt dahingehend zu reformieren, dass der grüne Strom zunächst in der industriellen Wertschöpfung genutzt werden muss, während die CO₂-Intensität der Industrieprodukte durch die Nutzung des grünen Stroms weiter gesenkt werden kann.⁶

Gerade die Verbundstandorte der Chemischen Industrie in NRW sind der Inbegriff der Effizienz. Sie zeichnen sich durch kurze Transportwege, hohe Produktivität und eine geringe Raumnutzung bei enorm hoher Wertschöpfung aus. Gleichzeitig sind sie aber auch die Achillesferse unserer Industrie: Während der Energiepreiskrise sind zunächst die energieintensiven Betriebe unter Druck geraten. Wir spüren, dass der Wegfall eines Grundstoffproduzenten erhebliche Auswirkungen auf den gesamten Standort haben kann. Deshalb ist es notwendig, dass Politik nicht nur die hohen Wertschöpfungsstufen im Blick hat, sondern die Wertschöpfungsketten als Ganzes.⁷

Der DGB NRW begrüßt, dass die Landesregierung ein Industriepolitisches Leitbild erarbeitet hat, das aus Sicht des DGB NRW nun mit Maßnahmen hinterlegt werden muss. Ein Fokus muss aus den oben genannten Gründen darauf liegen, die industrielle Basis im Land zu erhalten und zu stärken. Wegen der starken Verflechtungen mit Zulieferunternehmen, Abnehmern sowie Dienstleistungsbetrieben müssen diese komplexen Wertschöpfungsnetzwerke berücksichtigt und gestärkt werden, damit die NRW-Wirtschaft als Ganzes erfolgreich bleiben kann. Mitbestimmung und Tarifverträge erleichtern dabei Veränderungen und sorgen für eine innovative und nachhaltige Unternehmenskultur.

Die Stärkung unserer industriellen **Wettbewerbsfähigkeit** und der verbundenen Branchen muss aus Sicht des DGB NRW prioritär und als Voraussetzung für die erfolgreiche Transformation zu Klimaneutralität und Kreislaufwirtschaft angegangen werden. Wettbewerbsfähigkeit darf dabei nicht durch den Wettkampf um die niedrigsten Sozialstandards, sondern muss durch Innovation entstehen. Wir wissen aus erfolgreich abgeschlossenen Projekten, wie z. B. dem vom ESF/MAGS NRW finanzierten gewerkschaftlichen Gemeinschaftsproj-

⁶ IGBCE (2025): Kämpferin für eine starke Industrie

⁷ IGBCE (2023) Currenta. Stark im Verbund. <https://igbce.de/igbce/stark-im-verbund-231276>

jekt „Arbeit 2020“ (2015-2021) sowie dem laufenden Zukunftszentrum KI NRW, dass für die Bewältigung der hochkomplexen und dynamischen Transformationsherausforderungen die Mitwirkung und das Know-how der Beschäftigten eine entscheidende Rolle spielen. Gerade die aktive Beteiligung der Beschäftigten und ein konstruktiver Dialog der Sozialpartner sind Erfolgskriterien bei der Bewältigung der teils enormen Umwälzungen in den Betrieben und der Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.⁸

Schwerpunkte sollten hierbei auf **Zukunftsfeldern** wie GreenTech, Industrieller Prozesswärme und der Circular Economy liegen. Um dies zu erreichen, muss die Forschung und Entwicklung in diesen Bereichen stärker unterstützt und der Transfer von Hochschulen in die lokale Wirtschaft, insbesondere zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) verbessert werden. Vorbilder für gute Projekte bilden beispielsweise die Digitallabore in Südwestfalen.⁹

Es braucht **leistungsfähige digitale Ökosysteme** mit Clustermanagement, Innovationshubs und Testfeldern in NRW, um die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen zu fördern und die betriebliche Mitbestimmung einzubeziehen. Eine gute regionale Vernetzung fördert auch Anreize für Unternehmen, sich in Regionen mit gut ausgebauten Strukturen anzusiedeln. Dazu gehört auch die Nutzung von Produktions- und Maschinendaten für innovative datenbasierte Geschäftsmodelle. Zentrale Rolle spielen dafür das Internet der Dinge (IoT), Blockchain und KI. So können Materialflüsse transparent gemacht werden, Produktionsprozesse optimiert und die Rückführung von Produkten in den Kreislauf erleichtert werden. Die Voraussetzung für solche Geschäftsmodelle sind gut ausgebaute Strukturen im Rahmen der IT- und Cybersicherheit, wie sie etwa in Forschung und Anwendung rund um die Ruhr-Universität Bochum entstehen.

Für KI-Anwendungen hat der DGB das Konzept „Gute Arbeit by Design“ entwickelt. Das heißt, die beschäftigtenorientierte Gestaltung muss bereits bei der Konzeptionierung und in der Entwicklungsphase von KI-Systemen beginnen. Voraussetzung für eine gute Gestaltung und Akzeptanz ist ein breiter Beteiligungsprozess, der bereits bei der Definition der Zielsetzung für die KI und deren Anwendung beginnt und eine Folgenabschätzung einschließt.¹⁰

⁸ Siehe Stellungnahme von DGB und IGM zum SPD Antrag: Von Guter Arbeit in Gute Arbeit vermitteln vom 30.10.2024

⁹ ATLAS Automotive Transformationsplattform (2025): ATLAS Strategiepapier

¹⁰ DGB (2020): Künstliche Intelligenz für Gute Arbeit. Ein Konzeptpapier

Ein weiterer zentraler Baustein für den Erhalt der industriellen Basis ist die **Energieversorgung und deren Sicherheit**. Zur Steigerung der Energieversorgungssicherheit zählt auch die Schaffung der Voraussetzung zur Produktion und zum Import von klimagerecht erzeugtem Wasserstoff. Mindestens in einer Übergangsphase wird auch nicht-klimaneutraler Wasserstoff benötigt, um den Markthochlauf zu ermöglichen bzw. zu beschleunigen. Das bei der Herstellung von Wasserstoff mit Hilfe fossiler Rohstoffe entstehende CO₂ sollte zur Verbesserung der Klimabilanz abgeschieden und gespeichert werden (**CCS**).

Wir teilen die Einschätzung, dass der **Wasserstoffhochlauf koordiniert** werden muss. Solange das überregionale Kernnetz noch entsteht, sind lokale Elektrolyseure an den Industriestandorten – etwa in der Stahl- und Chemieindustrie – unverzichtbar, um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten. Investitionen in Großspeicher, Wind- und Solarenergie sowie H₂-ready-Gaskraftwerke dürfen nicht aufgeschoben werden.¹¹ Eine eigene Stabstelle kann hier sinnvoll sein, um etwa Genehmigungsverfahren zu beschleunigen. Es wäre sinnvoll zu überprüfen, ob und wie dies im Zusammenspiel mit der bereits bestehenden Wasserstoffleitstelle H₂.NRW bei NRW.Energy4Climate gelingen bzw. noch optimiert werden kann.

Es müssen zügig die **Voraussetzungen für Carbon Management (CCS/CCU)** geschaffen werden. Dies gilt für Industriebereiche mit unvermeidbaren Emissionen und sollte auch bei Gaskraftwerken an Produktionsstandorten grundsätzlich ermöglicht werden. Voraussetzung dafür ist ein Aufbau von CO₂-Transport- und Speicherinfrastruktur, der eng mit Energie-, Verkehrs- und Telekommunikationsvorhaben abgestimmt sein sollte. Zugleich gilt: Vorrang vor Carbon-Management-Technologien muss die Vermeidung und Reduktion von CO₂-Emissionen haben. Perspektivisch müssen im Sinne der IPCC-Berichte die Voraussetzungen für Negativemissionen geschaffen werden, um auch langfristig die Erderwärmung zu begrenzen.

Zudem müssen frühzeitig entsprechende Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategien für Beschäftigte aufgelegt und Bedarfe ermittelt werden. Dafür ist die Einführung eines konstanten Monitorings für die Bedarfsentwicklung von Fachkräften und deren Qualifikationsanforderungen in unterschiedlichen Bereichen von Carbon Management sinnvoll (z. B. öffentliche Verwaltung, Infrastrukturbetreib-

¹¹ IN4climate.NRW (2025): Risiken für den Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft durch die EU-Regulatorik zum Betrieb von Elektrolyseuren.

ber, Speicherbetreiber). Ohne ausreichende Fachkräfte im Handwerk oder in der Industrie wird die Transformation bzw. der Hochlauf einer CCU/S-Infrastruktur nicht gelingen.

Wichtiger denn je ist aktuell auch die **Beratung und Unterstützung für Betriebe**. Befragungen unter Betriebsräten zeigen immer wieder: Viele kleinere und mittelgroße Unternehmen haben bislang keine Strategie, wie sie den Herausforderungen der Transformation und der Stapelkrise begegnen sollen. Benötigt wird dafür nicht nur eine betriebliche Transformations-, sondern auch eine Krisenresilienzstrategie. Die Mitbestimmungsgremien sehen im Kontext der Befragungen externe Unterstützung als wichtigen Impulsgeber an.¹²

Aus unserer Sicht braucht es daher stärkere Strukturen bzw. Ankerpunkte, die auf die Gestaltung der Transformation und auf die Zukunftssicherung von Betrieben und Beschäftigung hinwirken. Sie sensibilisieren für die entsprechenden Instrumente und erforderlichen Strategien. Gute Ansätze liefert zum Beispiel die Transformations-Agentur M+E NRW der Sozialpartner.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind die Angebote der arbeitsorientierten Beratung – wie die der **Technologieberatungsstelle (TBS) NRW** – gerade jetzt unverzichtbar und sollten weiterhin gestärkt werden. Gleichzeitig machen wir die Erfahrung, dass viele Unterstützungsangebote die KMU trotz steigendem Transformationsdruck noch zu selten erreichen. Über bestehende Netzwerke und Multiplikatoren wie Kammern, Verbände und Gewerkschaften sollte weiterhin auf Angebote wie Bildungsscheck gezielt hingewiesen werden.

Die beteiligungsorientierte und sozialpartnerschaftlich angelegte Bearbeitung der Transformationsherausforderungen in den Betrieben ist vielfach an Förderkonjunkturen gebunden. Kurze Laufzeiten von Projekten sind für diese Vorhaben schädlich, da solche Angebote erst mit Kontinuität ihre vollen Nutzen entfalten können. Deshalb müssen Projekte mit verlässlicheren Finanzierungshorizonten unterstützt werden, um effektiver ihre Ziele verfolgen zu können.

Wir Gewerkschaften haben in der jüngeren Vergangenheit stets auf die Bedeutung von **Transformationsnetzwerken** wie etwa das Automotive Netzwerk ATLAS in Süd-Westfalen hingewiesen. Vor einem ähnlichen Hintergrund hat das mit Unterstützung des Landes geförderte Projekt Revierwende des DGB NRW nun ein regionales, branchenübergreifendes Betriebsrätenetzwerk im Rheinischen Revier

¹² Siehe Stellungnahme von DGB und IG Metall zum SPD Antrag: Von Guter Arbeit in Gute Arbeit vermitteln vom 30.10.2024

initiiert. Diese kooperativen Strukturen zur Analyse und Bearbeitung regionaler Transformationsherausforderungen brauchen eine Verstärkung.

Ein großes Hemmnis für die Transformation und den Klimaschutz stellen aus Sicht des DGB NRW langwierige Planungs- und Genehmigungsverfahren dar, insbesondere bei der Energiewende. Deshalb müssen **bürokratische Hemmnisse** landesseitig konsequenter abgebaut werden, ohne Schutzstandards für Beschäftigte zu schleifen. Wir unterstützen das Ziel, Verwaltungshandeln zu vereinfachen. Gleichzeitig verwahren sich der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften aber gegen eine Ideologie, die jegliche staatliche Regulierung als unnötige Bürokratie betrachtet und Gesetze einseitig danach beurteilt, ob die Wirtschaft durch sie vermeintlich belastet wird. Alle Akteure müssen anerkennen, dass Bürokratie an sich nicht pauschal abzulehnen ist. Im positiven Sinn dient sie dazu Rechtssicherheit und Transparenz zu schaffen. Klare Regeln und Standards strukturieren Entscheidungsprozesse, sichern Fairness im Wettbewerb und schützen die Rechte der Beschäftigten sowie weiterer Akteure.¹³ Der Abbau von Bürokratie sollte deshalb immer dort ansetzen, wo Verfahrensschritte keinen erkennbaren Mehrwert in der Steuerung von Prozessen und Vergaben bieten. Zur Verringerung bürokratischer Lasten müssen Genehmigungsbehörden personell so ausgestattet werden, dass sie Verfahren zügig bearbeiten können. Es braucht dazu eine Digitalisierung und Modernisierung der Verwaltung sowie die Streichung von Doppel- und Mehrfachprüfungen. Dabei müssen alle Ebenen in den Blick genommen werden: Vom Bund bis zum Land in die Kommunen.¹⁴

Gute Arbeit als Kernziel von Strukturpolitik

In diesem Kapitel beziehen wir uns auf die Forderungen zu:

- Entwicklung zukunftsfester Arbeitsplätze in strukturschwachen Regionen
- Soziale Konditionierung staatlicher Förderungen
- Miteinander von Sozialpartnern

Der DGB NRW unterstützt die Antragsforderung, **strukturschwache Regionen** bei der Entwicklung zukunftsfester Arbeitsplätze zu unter-

¹³ Stellungnahme des DGB Bundesvorstands zum Antrag Innovationen ermöglichen, Investitionen erleichtern vom 19.02.2024

¹⁴ IG Metall (2025): 11-Punkte Plan zum Erhalt unseres Industrielands.
<https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/fuer-moder-nes-innovatives-und-gerechtes-industrieland>

stützen. Wir sind zugleich davon überzeugt, dass regionale Strukturpolitik künftig viel stärker vorbeugend ausgestaltet werden muss. Herkömmliche Strukturförderung setzt in der Regel erst dann ein, wenn die Strukturberichterstattung anzeigt, dass eine Region bereits abgerutscht ist. Vor dem Hintergrund der Krise, der Transformationsprozesse und dem grundgesetzlich verankerten Anspruch gleichwertiger Lebensverhältnisse muss diese „Rückwärtsgewandtheit“ strukturpolitischer Maßnahmen überwunden werden.¹⁵ Der DGB begrüßt die Bestrebungen des Bundes und der Länder, die Gebietskulisse der GRW-Förderung zu reformieren und stärker präventiv zu gestalten, wie auch von Prof. Jens Südekum vorgeschlagen.¹⁶

Bund und Land müssen sich dringend dafür einsetzen, dass die europäischen Strukturfondsmittel und das etablierte und bewährte Partnerschaftsprinzip im Rahmen der angestrebten EU-Reformen (s. EU-Mulifonds) für NRW und die anderen Bundesländer erhalten bleiben.¹⁷

Besonders im Hinblick auf den Kohleausstieg und den damit verbundenen Verlust von Arbeitsplätzen ist es notwendig, verstärkt in die Schaffung **neuer Arbeitsplätze in zukunftsfähigen Sektoren** zu investieren. Hierzu zählen insbesondere der Ausbau von erneuerbaren Energien, nachhaltiger Mobilität und Digitalisierung. Die Stärkung der sozialen Infrastruktur, der öffentlichen Daseinsvorsorge und der kommunalen Beschäftigungspolitik ist dabei unabdingbar für die Zukunftsperspektiven von Regionen.

Eine Komponente davon ist ein attraktiver und bezahlbarer Lebensraum. Wir fordern deshalb die Gründung einer **Landeswohnungsbau-gesellschaft** und die Bereitstellung der dazu erforderlichen Finanzmittel in Höhe von rund 35 Mrd. Euro in den nächsten zehn Jahren, um dauerhaft öffentliches Eigentum mit Gemeinwohlorientierung zu schaffen.

Um gefragten Fachkräften ein gutes Lebensumfeld zu bieten ist auch eine **verlässliche Mobilität** wichtig. Der Zugang zu Mobilität muss barrierefrei sein und sowohl Menschen in Ballungszentren, als auch ländlichen Regionen den Zugang zur öffentlichen Daseinsvorsorge

¹⁵ DGB (2023): Präventive Strukturpolitik und regionale Transformationsprozesse.

¹⁶ Südekum (2025): Die GRW neu denken, Proaktive Industriepolitik für Deutschlands Regionen.

¹⁷ DGB (2025): Stellungnahme zum Vorschlag der EU-Kommission für eine Verordnung zur Einrichtung eines Europäischen Fonds für wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt, Landwirtschaft und ländliche Entwicklung, Fischerei und Meereswirtschaft, Wohlstand und Sicherheit im MFR 2028–2034

ermöglichen. Nur wenn Regionen attraktiv bleiben und Arbeitsplätze erreichbar sind, kann dem Fachkräftemangel effektiv begegnet werden. Dazu braucht es auch eine E-Auto Infrastruktur aus einem Guss: Dazu gehört die flächendeckende und kostengünstige Versorgung mit Schnellladesäulen an Arbeitsplätzen, Tankstellen, Wohnhäusern, und Tiefgaragen. Weitere wichtige Elemente sind steuervergünstigter Ladestrom, Unterstützung beim Leasing für einkommensschwache Haushalte oder Kaufprämien für E-LKW im Logistikbereich. Im Fokus aller Maßnahmen muss im Sinne des „Local Contents“ heimische Wertschöpfung sein, die zu großen Anteilen in Europa stattfindet.¹⁸

Mit Sorgen blicken wir auf die aktuellen Entwicklungen im **Rheinischen Revier**. Ohne neue Wertschöpfung durch Ansiedlung von Unternehmen ist der Wohlstand der Menschen und Kommunen im Revier in Gefahr und ohne Ersatz an Wertschöpfung entstehen auch keine neuen Arbeitsplätze. Im Revier muss alles dafür getan werden, dass neben der Braunkohle nicht noch weitere Industrien in Gefahr geraten. Hier ist allem voran die Energieintensive Industrie gefährdet. Wenn es nicht gelingt, diesen Industrien ausreichend Energie in Form von bezahlbarem Strom und Prozesswärme zur Verfügung zu stellen, wie bisher mit der Braunkohle gewährleistet, werden diese Industrien ihre Wettbewerbsfähigkeit verlieren und abwandern oder Werke schließen.

Für die Region müssen positive Entwicklungen gezeichnet werden, dafür sind folgende Grundlagen zu schaffen:

- Ausweisung von ausreichenden Gewerbeflächen zur Ansiedlung von neuer Industrien.
- Qualifizierung von jungen Menschen ohne Schulabschluss und von Zugewanderten, um dem größer werdenden Fachkräftebedarf zu begegnen. Gerade im Revier darf kein Mensch zurückgelassen werden.
- Energieerzeugende Industrien (Bestandsunternehmen) müssen besonders gefördert werden, um die Energiesicherheit und eine bezahlbare Energieversorgung zu gewährleisten und die Transformation in eine nachhaltige Produktion zu fördern.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist die **soziale Konditionierung staatlicher Förderungen zentral**. Eine breitenwirksame Konditionierung von Fördermitteln für die Transformation

¹⁸ IG Metall (2025): 11-Punkte Plan zum Erhalt unseres Industrielands.
<https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/fuer-moder-nes-innovatives-und-gerechtes-industrieland>

stößt hingegen im politischen Diskurs bisher auf Ablehnung. Unternehmen, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden, müssen auch entsprechend ihrer sozialen Verantwortung nachkommen. Fördermittel müssen an Standorttreue, Beschäftigungssicherung, Tarifbindung und Mitbestimmung sowie bei größeren Aufträgen an Mitspracherechte der öffentlichen Hand gebunden sein. Ein Gutachten der Kanzlei Becker Büttner Held (BBH) zeigt, dass auch aus juristischer Perspektive soziale Konditionen wie Standort- und Tariftreue für öffentliche Zuwendungen möglich sind und nicht im Widerspruch zum nationalen oder europäischen Recht stehen. Jetzt ist die Politik gefordert: Sie muss die Transformation in der Breite der Gesellschaft verankern, den gesellschaftlichen Mehrwert für Jede und Jeden verdeutlichen, indem öffentliche Gelder an Standorttreue und Tarifbindung geknüpft werden¹⁹

Eine zentrale Rolle bei der Krisenbewältigung, der Gestaltung der Transformation aber auch der Demokratiesicherung spielt die **Sozialpartnerschaft der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände**. Sie braucht aber auch eine politische Agenda der Landespolitik aus eigenem Antrieb, die einen großen Bereich von Feldern abdeckt, die von gegenseitigem Interesse sind.²⁰ Hierzu gehören auch jene Aspekte, die üblicherweise nicht im Mittelpunkt von jährlichen Tarifverhandlungen stehen, z.B. Fragen in der Aus- und Weiterbildung, sozialpolitische Fragen und Themen der wirtschaftlichen Entwicklung unter regionalem Transformationsdruck. Der Gestaltungsansatz der Sozialpartnerschaft kann weiterentwickelt werden, etwa in der Initiatorenfunktion beim Aufbau von regionalen Transformationsnetzwerken, bei Antragstellungen für Projektförderungen, sowie in gemeinsamen Trägerstrukturen (wie der Agentur T). Auch hier gibt es bereits erste gute Erfahrungen im Land, die verstetigt werden müssen.

Außerdem braucht es einen **Pakt zur Sicherung unserer Standorte**. Gewerkschaften und Arbeitgeber verfügen über viele gute Instrumente, um den Wandel zu gestalten. Sie müssen nur genutzt werden. Das gelingt mit Mitbestimmung, die als gelebte Demokratie und Innovationstreiber wirkt. Wir fordern mehr Mitbestimmung bei Personalplanung und Beschäftigungssicherung, für Klimaschutz und Gleichstellung und bei der Einführung neuer Technologien.²¹

19 DGB (2024): Rechtliche Zulässigkeit einer Verknüpfung staatlicher Zuwendungen mit sozialen Vorgaben. https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/DGB_Kurzgutachten_soziale_Konditionierung.pdf

²⁰ Weber, Anja (2026) in: Verantwortlich wirtschaften - Wirtschaft in der Verantwortung. Festschrift für Arndt G. Kirchhoff anlässlich seines 70. Geburtstages. (im Erscheinen)

²¹ IG Metall: 11 Punkte Zukunftsplan zum Erhalt unseres Industrielands

Was wir stark kritisieren, ist die **Tariffucht durch OT-Mitgliedschaften** („ohne Tarifbindung“) in den Arbeitgeberverbänden. Diese ermöglichen es Unternehmen, Arbeitgeberverbänden beizutreten, ohne die ausgehandelten Tarifverträge anzuwenden. Diese Praxis untergräbt das Tarifsysteem und die Sozialpartnerschaft. Wir Gewerkschaften fordern deshalb die Abschaffung solcher OT-Mitgliedschaften. Umso alarmierender ist in diesem Kontext auch, dass der neu gewählte Gesamtmetall-Präsident aus einem Betrieb ohne Tarifbindung stammt.

Obwohl sogar laut einer Studie des arbeitgebernahen Institut der Deutschen Wirtschaft 71% der Beschäftigten bei der Jobsuche hohen Wert auf Tarifbindung legen, wird in nur 21% der Stellenanzeigen damit geworben.²² Im Ringen um qualifizierte Beschäftigte ist das sicher nicht hilfreich. Weitere wichtige Stellschrauben der Arbeitsmarktpolitik und Fachkräftesicherung benennen wir detaillierter im folgenden Abschnitt.

Arbeitsmarktpolitik und Fachkräftesicherung

In diesem Kapitel beziehen wir uns auf die Forderungen zu:

- Stand zu Beschäftigungsaspekten der Transformation
- Job-Drehscheiben
- Beratungsangebote Qualifizierungschancengesetz
- Weiterbildungsmaßnahmen nach SGB III
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie
- Fachkräfte- und Auszubildendengewinnung

Der DGB NRW unterstützt grundsätzlich die Forderung nach einer transparenten Berichterstattung über den aktuellen **Stand der Transformation des Arbeitsmarktes** in Nordrhein-Westfalen. Das muss aber weiter gedacht werden. Wie sich die Treiber der Transformation (Digitalisierung, Dekarbonisierung etc.) auf die Beschäftigten, d. h. auf Arbeitsmarktdynamik, Beschäftigungsstabilität und Arbeitsplatzwechsel, Löhne und Arbeitsbedingungen auswirken werden, ist vielfach noch offen.

Das gilt auch im Hinblick auf die Strukturen von Aus- und Weiterbildung, deren Formen und Inhalte, sowie die regionalen Spezifika der Transformation für die Qualifizierung oft noch nicht klar zu erkennen sind. Die Forschung greift solche Themen inzwischen dankenswert-

²² IW Köln (2025): Arbeitsplatzattraktivität: Zwischen Wunsch und Versprechen IW-Report 53/2025

erweise auf, insgesamt ist das Gesamtbild aber noch schwer zu überschauen. In dieser Situation würde ein „Blitzlicht“ zum Stand der Transformation des Arbeitsmarktes in NRW in Form einer Studie nur bedingt weiterhelfen, zumal die Halbwertszeit der Ergebnisse angesichts der volatilen Lage wahrscheinlich sehr kurz wäre. Wir benötigen trotz aller Schwierigkeiten eine zukunftsbezogene und zugleich differenzierte Sichtweise. Der Bedarf nach Fachkräften in der Transformation ist nicht statisch, sondern wird sich je nach Tempo und Schwerpunkten der Transformation verändern. **Deshalb braucht es ein kontinuierliches Monitoring unter Einbeziehung regionaler Arbeitsmärkte und Spezifika.**

Es ist wichtig, dass klar benannt wird, welche Arbeitsplätze durch den Strukturwandel wegfallen und in welchen Sektoren neue Chancen entstehen. Hierbei müssen insbesondere die Auswirkungen auf die Beschäftigten berücksichtigt werden. Wir erwarten von der Landesregierung, dass der Übergang von Arbeit in Arbeit sozial gerecht gestaltet wird, etwa durch Maßnahmen der sozialen Absicherung und durch geeignete Qualifizierungsangebote, um Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Konzepte zur **Qualifizierung und Weiterbildung** müssen für die Transformation des Arbeitsmarktes in den Mittelpunkt gestellt werden. Der DGB NRW fordert, dass ein langfristig angelegtes und breit aufgestelltes Konzept entwickelt wird, das nicht nur einzelne Branchen, sondern die gesamte Arbeitswelt im Blick hat. Qualifizierung muss ein kontinuierlicher Prozess sein, der über die berufliche Ausbildung hinausgeht und auch für Beschäftigte im fortgeschrittenen Lebensalter zugänglich sein muss. Die Weiterbildung muss flächendeckend und bedarfsgerecht angeboten werden, insbesondere in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Soziale Innovationen.

Im Rahmen der Fachkräftesicherung müssen aus Sicht des DGB auch inländische Potenziale konsequenter gehoben werden: Die **Erwerbsbeteiligung von Frauen** muss durch den Ausbau bedarfsgerechter Kinderbetreuung und eine Reform des Ehegattensplittings erleichtert werden. Dabei muss der Fokus auf der besseren **Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben**, der Förderung von Chancengleichheit und der Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen liegen.

Für ältere Beschäftigte brauchen wir altersgerechte Arbeitsbedingungen und ein Gesundheitsmanagement, das den Verbleib im Be-

ruf bis zur Rente ermöglicht. Zudem muss die Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch den Abbau von Hürden bei der Anerkennung von Abschlüssen beschleunigt werden.

Darüber hinaus muss eine klare Strategie zur Förderung von zukunftsgerechten Ausbildungsberufen erstellt werden. Hierzu gehört auch die Förderung von dualer Ausbildung und Fachkräften in Bereichen, die besonders für die Transformation benötigt werden, etwa in der Energiewende oder der digitalen Transformation.

Wir fordern zudem einen „**Zukunftsfonds Ausbildung**“, der durch eine **Umlagefinanzierung** gesichert wird, damit alle jungen Menschen eine Chance auf einen Ausbildungsplatz erhalten. Dazu gehört auch eine kräftige Erhöhung der Ausbildungsvergütung, aber auch Investitionen in Berufsschulen und Auszubildendenwohnheime. Die Berufsberatung gerade an den Schulen in der Sekundarstufe I darf nicht dem Zufall und finanzkräftigen Lobbygruppen überlassen werden. Sie muss systematisch von den lokalen Arbeitsagenturen und den weiter auszubauenden Jugendberufsagenturen organisiert werden.²³ Im Rheinischen Revier muss verhindert werden, dass wertvolle Ausbildungsinfrastruktur wegbricht. Für den Erhalt der Ausbildungszentren der RWE Power AG und deren Öffnung für die überbetriebliche Ausbildung von KMU braucht es schnelle Lösungen. So könnten jährlich über 700 Fachkräfte für den Strukturwandel qualifiziert werden.

Die Einrichtung von **Job-Drehscheiben**, die besonders kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung unterstützen, ist eine gute Idee. Der DGB NRW begrüßt Pilotprojekte, da sie dazu beitragen, Arbeitsuchende und Unternehmen besser zusammenzubringen. Wichtig ist jedoch, dass bei der Umsetzung insbesondere die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden. Dazu hat die IG Metall dezidierte Vorschläge und Forderungen erarbeitet und eine Modelluntersuchung für die Fahrzeugzulieferindustrie in Berlin-Brandenburg aufgesetzt.²⁴

Der DGB NRW unterstützt den Vorschlag, Beratungsangebote für Unternehmen zum Thema Qualifizierung im Rahmen des **Qualifizierungschancengesetzes** auszubauen und in die Betriebe zu tragen.

²³ IG Metall (2025): 11-Punkte Plan zum Erhalt unseres Industrielands. <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/fuer-moderne-innovatives-und-gerechtes-industrieland>

²⁴ IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen (2025): Jobdrehscheibe Industriearbeit: Beschäftigung sichern, Übergang gestalten. <https://www.igmetall-bbs.de/aktuelles/meldung/jobdrehscheibe-industriearbeit-beschaeftigung-sichern-uebergang-gestalten>

Ohne die gezielte Weiterbildung der Belegschaften wird die Digitalisierung und der Wandel der Arbeitswelt nicht zu bewältigen sein. Es ist dabei von zentraler Bedeutung, dass diese Weiterbildungsangebote nicht nur den Betrieben zugutekommen, sondern auch den Beschäftigten konkreten Mehrwert bieten. Wir fordern, dass bei der Entwicklung solcher Beratungsprogramme der Fokus auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung und der Zukunftsperspektiven der Beschäftigten gelegt wird.

Der DGB NRW sieht Kurzarbeit als wichtiges Instrument zur Arbeitsplatzsicherung, betont aber die Notwendigkeit, diese mit zukunftsgerichteter Qualifizierung und Weiterbildung zu verbinden, um Fachkräfte zu binden und Arbeitsplätze im Strukturwandel zu sichern. Insbesondere durch neue Instrumente wie das Qualifizierungsgeld (§ 106a SGB III), das auch in Krisenzeiten Weiterbildung fördert, anstatt nur passive Arbeitslosigkeit zu verwalten.

Der DGB NRW fordert, dass die Landesregierung die vereinfachten Bedingungen für die Durchführung von **Weiterbildung bei Kurzarbeit mit dem Qualifizierungsgeld (§ 106a SGB III)** deutlich bekannter macht. Die Arbeitgeber bekommen – gestaffelt nach Betriebsgröße – einen Teil der Maßnahmenkosten erstattet. Die Voraussetzungen dafür sind, dass die Maßnahmen mindestens 120 Stunden dauern und die Träger zertifiziert sein müssen. Anders als bisher ist auch eine Aufstiegsfortbildung im Sinne des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) mit dem Ziel z. B. des Meister- oder Technikerabschlusses möglich. Den Unternehmen muss auch bekannt sein, dass je früher eine Weiterbildung während der Kurzarbeit beginnt, desto eher sie vor dem Ende der Kurzarbeit abgeschlossen werden kann.

Die Landesregierung sollte den Unternehmen empfehlen, geeignete Rahmenbedingungen für die Durchführung der Weiterbildung zu schaffen und damit die Motivation der Beschäftigten zu fördern. Durch betriebliche Vereinbarungen sollte gesichert werden, dass Beschäftigte ihre Weiterbildung abschließen können, wenn die Kurzarbeit während der Weiterbildung ausläuft.

Qualifizierungspläne können so aufgestellt werden, dass während der Zeit eines unvermeidbaren Arbeitsausfalls Freiräume für geplante Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden können. Die Beendigung der Kurzarbeit hat für die Arbeitsagenturen Vorrang vor der Durchführung von Weiterbildung. Trotzdem muss eine Weiterbildung nicht unterbrochen oder abgebrochen werden. Sie kann auch nach dem Ende der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit weiter gefördert werden.

Der DGB NRW fordert die Landesregierung auf, Betriebsräte, Arbeitgeber und auch Beschäftigte über die Möglichkeiten der Beratung und der Fördermöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit zu informieren.

Abschlussbemerkung

Der DGB NRW appelliert an den Landtag, diesen Antrag als Startschuss für eine aktivere Wirtschafts- und Industriepolitik zu nutzen. Wir erleben nicht nur eine konjunkturelle Krise, sondern auch eine tiefgreifende strukturelle Krise, auf die die Arbeitgeber mit Standortverlagerungen und Abbau von Arbeitsplätzen reagieren. Die Politik handelt bisweilen noch halbherzig, eine verlässliche Industriepolitik bleibt aus. Stattdessen werden soziale Sicherungssysteme in Frage gestellt und die gesellschaftliche Spaltung vertieft.

Mit staatlichen Kriseninterventionen (Energiepreise, Local Content, Innovationsförderung, usw.), der Beseitigung des Investitionsstaus von 156 Milliarden Euro, der Sicherung unserer Infrastruktur und einer klaren Konditionierung von Fördermitteln an Gute Arbeit können wir NRW zukunftsfest machen. Wirtschaftliche Entwicklung und soziale Gerechtigkeit müssen Hand in Hand gehen. Es gilt, den Strukturwandel aktiv und sozial verträglich zu gestalten und die Menschen in NRW nicht nur als Arbeitskräfte zu betrachten, sondern als zentrale Akteure des Wandels.

Die Einführung von neuen Produktions- und Dienstleistungsprozessen wird zu Strukturveränderungen in den Betrieben und Regionen führen. Es gilt, diesen Strukturwandel proaktiv zu gestalten, sozial- und arbeitsmarktpolitisch zu flankieren und neue Beschäftigungsperspektiven zu schaffen.

Neue Produktionsprozesse gehen mit tiefgreifenden Veränderungen für Beschäftigte einher. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den betroffenen Unternehmen müssen frühzeitig über die Gremien der Mitbestimmung beteiligt werden. Dadurch können Qualifizierungsbedarfe rechtzeitig erkannt und die Einführung neuer Produktionsabläufe auf Arbeitsebene effektiv umgesetzt werden. In Unternehmen mit starken Mitbestimmungsstrukturen laufen Veränderungsprozesse deutlich besser, reibungsloser und sozial gerechter ab. Tarifverträge und Mitbestimmung sorgen deshalb für Akzeptanz der Veränderungsprozesse im Betrieb.