

Anlässlich der Besprechung der Regierungschefin und der Regierungschefs der norddeutschen Länder mit norddeutschen Vertreter*innen der Gewerkschaften am 30. März 2023 in Bremen

13. März 2023

Mit diesem Impulspapier legen der DGB Nord und der DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt gemeinsame Vorschläge und Erwartungen für den weiteren Austausch im Rahmen der o.g. Gesprächsrunde mit zwei Schwerpunkten vor:

Themenfokus I:

Industriestandort Norddeutschland: Weltweite Modellregion für Energiewende und klimaneutrale Industrie

Themenfokus II:

Fachkräftegewinnung durch Masterplan Gute Arbeit

Industriestandort Norddeutschland: Weltweite Modellregion für Energiewende und klimaneutrale Industrie

Die multiplen Krisen unserer Zeit (Ukraine-Krieg, Corona-Pandemie, Klimawandel) haben direkte Auswirkungen auf die norddeutsche Wirtschaft, weshalb Nachhaltigkeit und Resilienz des norddeutschen Industrie- und Wirtschaftsstandorts im Fokus stehen. Die Energie-Krise in Folge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine macht unmissverständlich klar, dass die Energiewende mit maximaler Geschwindigkeit vorangetrieben werden muss, um die Energieversorgung sowohl der Bevölkerung als auch der Wirtschaft zu sichern. Gleichzeitig sind die norddeutschen Unternehmen mit steigendem Druck der Transformationsherausforderungen demografischer Wandel, Digitalisierung und Dekarbonisierung sowie mit Globalisierungsprozessen konfrontiert. Dabei wird insbesondere die Bekämpfung des Klimawandels immer dringlicher und macht den Weg in eine treibhausgasneutrale Zukunft unmittelbar notwendig.

Vor diesem Hintergrund sind **klare Zielstellungen für Norddeutschland** zu formulieren und zu kommunizieren, die über ein kurzfristiges Krisenmanagement hinaus gehen und positive Entwicklungsszenarien für Norddeutschland vermitteln. Wichtige Kernpunkte müssen dabei sein:

- **Industrie- und Wirtschaftspolitik mit Ziel Klimaneutralität:** Im Norden sind alle Voraussetzungen für komplette, klimaneutrale Wertschöpfungsketten gegeben, die dank des starken industriellen Rückgrats die notwendigen Produkte für die Transformation fertigen können. Gleichzeitig liegt durch die hohe Verfügbarkeit von erneuerbarer Energie eine große Chance für weitere industrielle Ansiedlungen im Norden nach dem Grundsatz „Industrie folgt Energie“. Um diese Chancen zu realisieren, braucht es eine ambitionierte Industrie- und Wirtschaftspolitik.
- **Bezahlbare, sichere und nachhaltige Energieversorgung:** Diese muss auch in herausfordernden Zeiten sichergestellt werden. In

der aktuellen Energiekrise müssen folgende vier Schritte handlungsleitend sein: Kurzfristig entlasten, gerechter finanzieren, Versorgung sichern und schneller ausbauen.

- **Gerechter Wandel:** Beschäftigung, Wohlstand und Wertschöpfung sind mit Klimaschutz vereinbar. Den notwendigen Umbauprozess von industriellen Prozessen auf Grundlage klimaneutraler Technologien, von Dienstleistungen, Produkten, Geschäftsmodellen, Standorten und Wertschöpfungskonzepten darf nicht verhindert, sondern muss aktiv in einem gerechten Strukturwandel gestaltet werden, um die Resilienz des norddeutschen Wirtschaftsstandorts zu stärken, die hohen Potentiale und Chancen der Transformation in Norddeutschland zu realisieren und den Beschäftigten Sicherheit im Wandel zu geben.
- **Gute Arbeit:** Die Transformation wird nur mit den Beschäftigten gelingen. Gute Arbeit, Mitbestimmung und Tarifbindung bilden hierfür die obligatorische Basis.
- **Modernisierung:** Es braucht massive Investitionen in der Gegenwart, um die Herausforderungen zu bewältigen und den Wohlstand auch für die nachrückenden Generationen zu sichern. Öffentliche Investitionen sichern nicht nur die notwendige Infrastruktur in Norddeutschland, sondern sind auch als Impulsgeber für private Investitionen unverzichtbar.

Diese Zielstellungen lassen sich durch eine **abgestimmte und ambitionierte norddeutsche Politik** verfolgen. Diese sollte beinhalten:

- eine Abstimmung der Industriepolitik der norddeutschen Bundesländer auf Basis einer **gemeinsamen industriepolitischen Strategie** u. a. in Verbindung mit betrieblichen und branchenbezogenen Transformationsstrategien der Sozialpartner und Mitbestimmungsakteure,
- ein norddeutsches Ziel-Energiesystem für den notwendigen **Turboausbau der erneuerbaren Energien** u. a. verbunden mit einer Erneuerung der gemeinsamen norddeutschen Initiativen

zur Sicherung der Windenergieindustrie, einem länderübergreifenden Austausch zur Beschleunigung von Genehmigungsverfahren und einer zügigen Umsetzung der norddeutschen Wasserstoffstrategie,

- eine **Investitionsstrategie** mit dem Ziel der Ausweitung der Transformations-Investitionen u. a. durch ländereigene Fonds für öffentliche Investitionen und Transformationsfonds zur öffentlichen Beteiligung an Unternehmen mit hohem Transformationsdruck,
- einen **Aus-/Aufbau notwendiger Transformationsinfrastruktur** (u.a. Stromnetze, Wasserstoffinfrastruktur, Glasfaserleitungen, Schienennetze),
- eine **zielgerichtete Wirtschaftsförderung** mit obligatorischen Kriterien Guter Arbeit, um Energieeffizienz, Kreislaufwirtschaft und die technologische Umstellung auf klimaneutrale Produktionsverfahren zu unterstützen,
- eine **Kopplung von Wirtschaftshilfen an Beschäftigungssicherung und Kriterien Guter Arbeit wie Tarifbindung und Mitbestimmung**,
- eine substanzielle personelle **Stärkung der Planungs- und Genehmigungsbehörden** in Norddeutschland sowie in weiteren für die Transformation und den Klimaschutz relevanten Bereichen wie bspw. den Forstbetrieben und -verwaltungen der Länder,
- Schaffung von **länderübergreifenden Beratungsstrukturen** für einen betrieblichen Innovations- und Transferprozess unter Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen,
- gemeinsame **Positionierung gegenüber Bund und EU** zur notwendigen Rahmensetzung,
- einen **norddeutschen Transformationsgipfel** zur gemeinsamen Abstimmung und Positionierung mit Sozialpartnern, Mitbestimmungsakteuren und weiteren Akteuren und Institutionen.

Fachkräftegewinnung durch Masterplan Gute Arbeit

Gut ausgebildete Fachkräfte sind Grundlage für einen stabilen Arbeitsmarkt, eine gute wirtschaftliche Entwicklung, eine funktionierende öffentliche Daseinsvorsorge und einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Auch in Norddeutschland nimmt der Fachkräftemangel in vielen Berufen und Branchen zu. Durch die Transformation und die demographische Entwicklung wird er sich noch deutlich verschärfen. Bereits 43 Prozent der Unternehmen sind heute schon beeinträchtigt, weil ihnen qualifiziertes Personal fehlt. Gleichzeitig sind nach wie vor zu viele Menschen ohne Arbeit. Auch sinkt die Quote der ausbildenden Betriebe stetig und es werden immer weniger Ausbildungsverträge geschlossen. Offenkundige Lösungen für Fachkräftelücken sind: Einstellen, ausbilden, weiterbilden, nach Tarif bezahlen, Arbeitsplätze altersgerecht gestalten, Arbeitsbedingungen und Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege verbessern. Zur Fachkräftesicherung und -gewinnung braucht Norddeutschland einen Masterplan Gute Arbeit.

Dabei sind u. a. folgende Aspekte grundlegend:

Gute Arbeit, Mitbestimmung und Tarifbindung

Norddeutschland muss auf **Gute Arbeit** setzen, nur so wird die Grundlage für einen innovativen und prosperierenden Wirtschaftsstandort und eine starke öffentliche Daseinsvorsorge gelegt. Ein wesentlicher Faktor dabei ist die Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung.

Mitbestimmung: Die Betriebliche Interessenvertretung steht für mehr Demokratie im Betrieb und hat ihre bedeutende Rolle etwa in der Corona-Pandemie wieder bestätigt. Die Personal- und Betriebsräte nehmen Einfluss, um Gute Arbeit und damit Sicherheit für die Beschäftigten zu schaffen. Nachweislich hat die Arbeit der Betriebs- und Personalräte positive Effekte auf Löhne, Jobsicherheit, Familienfreundlichkeit und Lohngleichheit. Mitbestimmte Unternehmen werden damit auch attraktiver für ihre Fachkräfte. Zudem können mitbestimmte Betriebe mit mehr ökologischen Investitionen und schrittweisen Innovationen, Weiterbildung und dualer Ausbildung aufwarten. Gerade die Prozesse zur Dekarbonisierung und Digitalisierung der norddeutschen Wirtschaft machen es dringend erforderlich, dass die

Mitbestimmungsrechte von Personal- und Betriebsräten gestärkt werden.

Tarifbindung: Tarifverträge sind Garanten für Gute Arbeit. Ob Gehalt, Urlaubstage, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen oder betriebliche Altersversorgung – Beschäftigte mit tarifvertraglich geregelter Arbeit stehen besser da als Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifbindung. Auch aus Sicht der Arbeitgeber sind Tarifverträge sinnvoll, indem sie für die Unternehmen gleiche Voraussetzungen bei Planungssicherheit und Kostenkalkulation verschaffen und damit für einen fairen Wettbewerb sorgen. Es ist eindeutig, dass Tarifbindung die Arbeitgeberattraktivität für Fachkräfte erhöht. Trotzdem verabschieden sich immer mehr norddeutsche Unternehmen aus der Tarifbindung, mittlerweile sind in Norddeutschland mehr als zwei Drittel der Betriebe tarifungebunden. Gerade in Zeiten des Wandels muss die Tarifautonomie gestärkt und diese verantwortungslose Tariffucht beendet werden.

Handlungsansätze für Norddeutschland:

- gemeinsame **Bunderatsinitiative Gute Arbeit**, um Bundesregelungen entscheidend zu verbessern (u. a. Koordinierungsrahmen der GRW, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, Abschaffung sachgrundloser Befristung, Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro, Eindämmung Missbrauch von Werkverträgen und Solo-Selbständigkeit)
- Stärkung der Tarifbindung u.a. durch umfassende **Tariftreue in den Landesvergabe-gesetzen** und eine Kopplung der **Wirtschaftsförderung** der Länder an Tarifbindung, Mitbestimmung und weitere Kriterien Guter Arbeit
- personelle und finanzielle **Stärkung der Arbeitsschutzkontrollbehörden** sowie bessere Vernetzung mit anderen Kontrollbehörden, wie Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls und Gewerbeaufsicht

Aus- und Weiterbildung

Fehlende Ausbildungsplätze heute bedeuten einen Mangel an Fachkräften in der Zukunft. Weiterbildung ist nicht nur für die Beschäftigungssicherung wichtig,

sondern auch, um überhaupt die für die Transformation notwendigen Fachkräfte zu qualifizieren.

Handlungsansätze für Norddeutschland:

- Einführung einer **umlagefinanzierten Ausbildungsplatzgarantie** verbunden mit einem länderübergreifenden Austausch zur Berufsorientierung und Jugendberufsagenturen
- Entwicklung einer **Aus- und Weiterbildungsstrategie für Norddeutschland** verbunden mit dem Ausbau von Landesprogrammen für Weiterbildungsförderung von Beschäftigten, einer Stärkung der Erwachsenenbildung verbunden mit einer nachhaltigen Finanzierung und länderübergreifenden Beratungsstrukturen, die die norddeutschen Betriebe und Interessenvertretungen im Transformationsprozess mit geeigneten Qualifizierungs-, Beratungs- und Förderangeboten unterstützen.

Geschlechtergerechtigkeit

Obwohl die Gleichstellung von Frauen und Männern grundgesetzlich verankert ist, ist diese in vielen Lebensbereichen nach wie vor nicht erreicht. Dies gilt auch für den norddeutschen Arbeitsmarkt: Frauen haben schlechtere Ausbildungs-, Beschäftigungs-, Verdienst- und Aufstiegschancen und sind in der Folge stärker von Altersarmut betroffen. Die größten Hürden für Frauen in der Arbeitswelt liegen in einer niedrigen, oftmals schlechteren Entlohnung, dicht gefolgt von der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie im fehlenden Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeit und schlechten Arbeitsbedingungen (hohe Arbeitsdichte, Zeitdruck etc.). Dies ist nicht hinnehmbar. Im Übrigen müssen diese Hürden auch vor dem Hintergrund der Fachkräftedebatte konsequent abgebaut werden. Das größte Beschäftigungspotenzial zur Fachkräftesicherung sind Frauen, noch nie war eine Frauengeneration so gut ausgebildet wie heute. Doch das wirkt sich noch immer nicht auf ihre Chancen am Arbeitsmarkt, auf ihre Entlohnung und ihre Aufstiegsmöglichkeiten aus. Dies passt in keiner Weise zusammen.

Handlungsansätze für Norddeutschland:

- **Flächendeckender Ausbau von Kinderbetreuungs- und Pflegeangeboten** zur

Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Norddeutschland, um die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen und unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung zu verringern.

- **Aufwertung frauendominierter Berufsfelder** wie Pflege, Bildung, Erziehung und soziale Arbeit, um dem chronischen Fachkräftemangel in diesen Branchen entgegenzuwirken und gut ausgebildete Arbeitskräfte (zurück)zugewinnen.
- **Abbau von Geschlechterrollenzuschreibungen im Bildungssystem sowie flächendeckende geschlechtersensible Berufsorientierung**, um die Spaltung des Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Berufe zu überwinden.

Zuwanderung und Integration

Der deutsche Arbeitsmarkt bleibt, neben der besseren Erschließung aller inländischen Potenziale auf die Nutzung der Möglichkeiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union und auf eine gezielte, bedarfsgerechte Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten angewiesen. Qualifizierte Fachkräfte sind weltweit gesucht. Um Deutschland für Einwander*innen attraktiver zu machen, sind faire Anwerbe-, Arbeits- und Lebensbedingungen unerlässlich sowie eine gelebte Willkommenskultur. Nicht zuletzt bedarf es wirkungsvoller Maßnahmen und einer nachhaltigen Gesamtstrategie gegen Rassismus.

Handlungsansätze für Norddeutschland:

- **Verbesserung der Qualifikationsanerkennung** und der **qualifikationsadäquaten Beschäftigung** sowie bei den **Bleibeperspektiven** und dem **Arbeitsmarktzugang** verbunden mit **Maßnahmen gegen Lohndumping und Ausbeutung**
- **Aktivierung von bestehendem inländischen Fachkräftepotenzial** (bereits Eingewanderte und Menschen mit Migrationserfahrung) und ein **Ausbau von bedarfsgerechten Beratungsangeboten** insbesondere zu (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt, Qualifizierungen und die Ausbildungsmöglichkeiten und **Netzwerken**

(bspw. das NeMiA-Netzwerk) auch über die Ländergrenzen hinweg

Mobilität

Mobilität ist für unsere Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Nur ein funktionierendes Verkehrssystem mit einem modernen öffentlichen Personenverkehr garantiert selbstbestimmte Mobilität und damit eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe. Gleichzeitig ist die Verkehrsinfrastruktur ein wichtiger wirtschaftlicher Standortfaktor – nicht zuletzt, um Fachkräfte zu gewinnen.

Handlungsansätze für Norddeutschland:

- **Länderübergreifende Mobilitätskonzepte für Norddeutschland** mit dem Ziel einer sozial-ökologischen Mobilitätswende unter Einbeziehung aller gesellschaftlichen Akteure in Verbindung mit konkreten und zielgerichteten Maßnahmen wie der **Einführung des 29-€-Tickets für SchülerInnen, Auszubildende und Arbeitssuchende**
- **Investitionen** in die Verkehrsinfrastruktur und in Material, Infrastruktur und Personal des **ÖPNV** und SPNV

Leistungsfähiger öffentlicher Dienst

Effiziente und bürgernahe Verwaltungen, die öffentliche Daseinsvorsorge sowie ein breites Angebot an öffentlichen Dienstleistungen sind tragende Säulen unserer Gesellschaft. Sie sorgen für Sicherheit, Bildung und ein funktionierendes Gemeinwesen und sind zudem ein wesentlicher Standortfaktor für unsere Wirtschaft. Der öffentliche Dienst spielt deshalb eine Schlüsselrolle für das Gelingen der vielfältigen Herausforderungen, die vor uns als Gesellschaft liegen.

Auch im öffentlichen Dienst macht sich jedoch der Fachkräftemangel bereits deutlich bemerkbar und wird sich aufgrund der Vielzahl an Beschäftigten, die in den nächsten Jahren in Rente und Pension gehen, deutlich verschärfen. Hier muss dringend gegengesteuert werden. Deshalb müssen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst deutlich verbessert werden.

Handlungsansätze für Norddeutschland:

- **Stärkung des öffentlichen Dienstes** durch gute Arbeitsbedingungen, attraktiver Weiterbildungsangebote inklusive Personalentwicklung, einer besseren Ausstattung mit Personal und Sachgütern, einer erfolgreichen Nachwuchsgewinnung und einer zukunftsgerechten und wettbewerbsfähigen Gestaltung von Tarif- und Besoldungsstrukturen
- **Gewaltprävention** durch konsequentes Entgegenreten gegen die zunehmende Gewalt gegen Beschäftigte in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes und speziell bei Polizei, Rettungsdiensten oder Feuerwehr verbunden mit einem Ausbau von Beratungs- und Schulungsangeboten, der Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften und einem besseren Schutz persönlicher Daten der Beschäftigten sowie die konsequente Erfassung aller Übergriffe im gesamten öffentlichen Dienstes, v.a. in Bereichen mit Bürgerkontakten und Publikumsverkehr.