

# position

# DGB

## Industriepolitiches Positionspapier für Thüringen



## Impressum

Herausgeber:  
DGB Hessen-Thüringen  
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77  
60329 Frankfurt am Main

[www.hessen-thueringen.dgb.de](http://www.hessen-thueringen.dgb.de)  
verantwortlich: Michael Rudolph  
Für Rückfragen steht zur Verfügung:  
Liv Dizinger  
Liv.Dizinger@dgb.de  
069 273005 -46

Layout: Anja Peschke  
Titel Fotos von oben nach unten:  
©DGB/ Anja Peschke  
© DGB/Ian Allenden/123RF.com  
© DGB/Simone M. Neumann

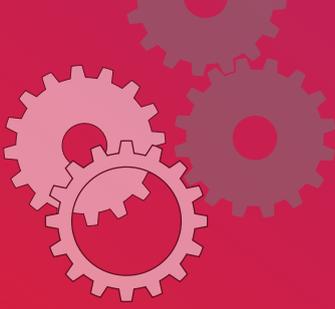
Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH  
Werner-von-Siemens-Str. 13  
53340 Meckenheim

Veröffentlichung: Juli 2021

Bestellungen von Broschüren und Materialien des DGB bitte über den Online Bestellservice:  
[www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de)

# Industriepolitisches Positionspapier für Thüringen





## **INHALTSVERZEICHNIS**

**SEITE**

<b>EINLEITUNG</b>	<b>5</b>
<b>1. ARBEITSPLÄTZE IM STRUKTURWANDEL UND IN DER CORONA-KRISE SICHERN</b>	<b>8</b>
<b>2. REGIONALE STRUKTURPOLITIK AN „GUTE ARBEIT“ BINDEN</b>	<b>10</b>
<b>3. TECHNOLOGISCHEN, SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN FORTSCHRITT FÖRDERN</b>	<b>11</b>
<b>4. ÜBERGANG GERECHT GESTALTEN („JUST TRANSITION“)</b>	<b>12</b>
<b>4.1 Energie</b>	<b>12</b>
<b>4.2 Wasserstoff</b>	<b>13</b>
<b>4.3 Verkehrsinfrastruktur und Mobilität</b>	<b>13</b>
<b>4.4 Automobil- und Zulieferindustrie</b>	<b>14</b>
<b>4.5 Gips</b>	<b>15</b>
<b>4.6 Kalibergbau</b>	<b>15</b>
<b>5. DIGITALISIERUNG FÜR EINE HUMANE ARBEITSWELT NUTZEN</b>	<b>16</b>



## EINLEITUNG

Für den Herbst 2021 sind Neuwahlen zum Thüringer Landtag geplant. Mit dem vorliegenden Positionspapier vertieft der DGB seine Eckpunkte zur Landtagswahl aus dem Jahr 2019 und nimmt Stellung zu dem Thema „Industriepolitik“. Wir erwarten, dass die zukünftige Landesregierung unsere Vorschläge nach der Wahl aufgreift und umsetzt.

Aktuell nutzen viele Arbeitgeber die Corona-Krise für Personalabbau, Umstrukturierungen, Verlagerungen und Standortschließungen. Ein Grund dafür ist, dass langfristige Konzepte zur Bewältigung der industriellen Transformation fehlen. Dies ist für uns nicht akzeptabel. Wirtschaft ist kein Selbstzweck, sondern hat den Menschen zu dienen. Oberste Priorität muss die Sicherung und Schaffung industrieller Arbeitsplätze und die Umsetzung einer Strategie für „Gute Arbeit“ haben. Eine De-Industrialisierung betroffener Regionen, Strukturbrüche und soziale Verwerfungen sind zu verhindern.

Die Industrie ist für die wirtschaftliche Entwicklung und die Beschäftigung in Thüringen von elementarer Bedeutung. Nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik arbeiteten im Produzierenden Gewerbe (Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe) im Jahr 2020 insgesamt 143.722 Beschäftigte. Die Zahl der Betriebe lag bei 834. Es wurden Umsätze in Höhe von 29.907 Millionen Euro erzielt (siehe Tab. 1 und Abb. 1). Zu den fünf größten Wirtschaftszweigen gehören in Thüringen die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, die Metallerzeugung, die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, der Maschinenbau und die Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren (siehe Tab. 2 und Abb. 2). Der überwiegende Teil der Industriebetriebe ist in Westthüringen angesiedelt, so dass dort die meisten Industriebetriebsplätze zu finden sind (siehe Abb. 3).

Auch wenn Thüringen im Bundesländervergleich seit Anfang der 1990er Jahre wirtschaftlich aufgeholt hat, ist es immer noch durch Strukturprobleme gekennzeichnet. Die Betriebsstruktur ist vergleichsweise kleinteilig. Es gibt nur sehr wenige Großunternehmen, die ihren Sitz in Thüringen haben, so dass wichtige Entscheidungen überwiegend außerhalb getroffen werden. Viele Betriebe werden als „verlängerte Werkbänke“ angesehen. Die Vorleistungsgüterproduktion ist vergleichsweise hoch. Damit einher geht eine relativ niedrige Forschungs-, Entwicklungs- und Exporttätigkeit.

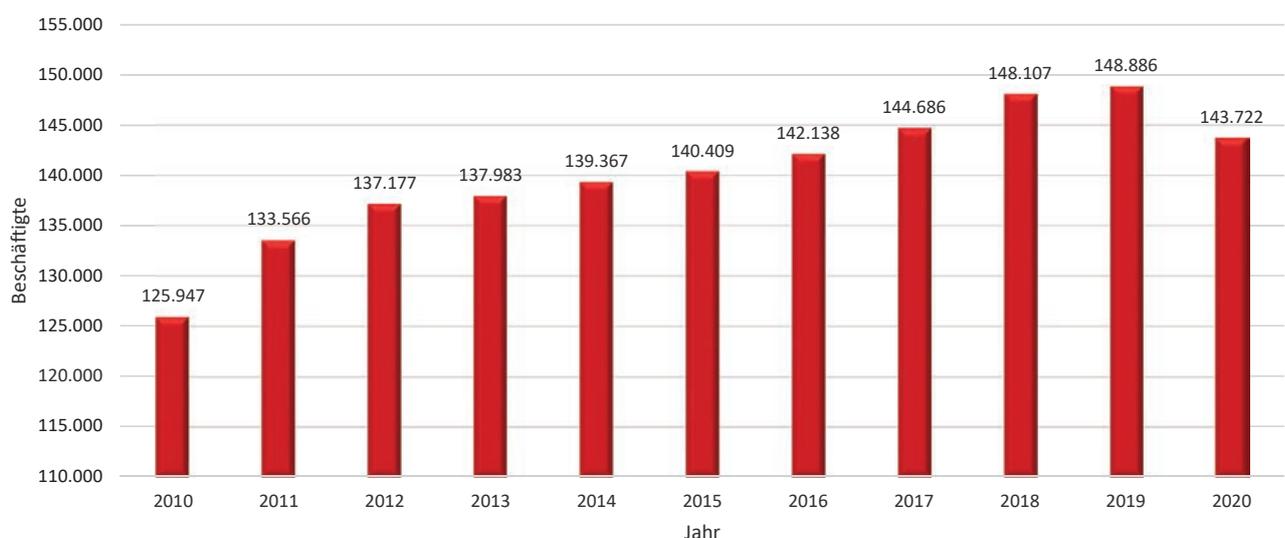
Die Corona-Krise hat im Produzierenden Gewerbe (Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe) zu einer Rezession geführt. In den fünf größten Thüringer Wirtschaftszweigen ging die Beschäftigung zurück. Um Arbeitsplätze zu retten, wurde in vielen Betrieben Kurzarbeit angewendet. Nur die Nahrungs- und Futtermittelindustrie konnte Umsatzzuwächse verzeichnen. Die anderen vier größten Wirtschaftszweige waren durch Umsatzrückgänge geprägt. In der Nahrungs- und Futtermittelindustrie arbeitet ein Großteil der Beschäftigten jedoch in Jobs, die durch niedrige Löhne, Unsicherheit und schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind, so dass die Situation der Beschäftigten trotz der Zuwächse als prekär zu bewerten ist.

# Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe Thüringen

**Tabelle 1:**  
Ausgewählte Kennziffern im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe\* nach Jahren (Monatsdurchschnitt)

	Beschäftigte	Betriebe	Geleistete Arbeitsstunden in 1.000 Stunden	Umsatz in Mio. Euro	Exportquote in Prozent
2010	125.947	853	206164	25415	31,5
2011	133.566	868	220660	28221	31,5
2012	137.177	879	223757	27952	31,9
2013	137.983	872	223880	27998	31,9
2014	139.367	857	2267330	28537	32,3
2015	140.409	844	228614	29236	32,9
2016	142.138	844	232112	29907	34
2017	144.686	851	234165	31232	34,6
2018	148.107	848	237444	32185	36
2019	148.886	849	236857	32429	37,1
2020	143.722	834	143722	29907	37,1

**Abbildung 1: Beschäftigte im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe\* nach Jahren (Monatsdurchschnitt)**



\*Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik: Statistisches Monatsheft März 2021

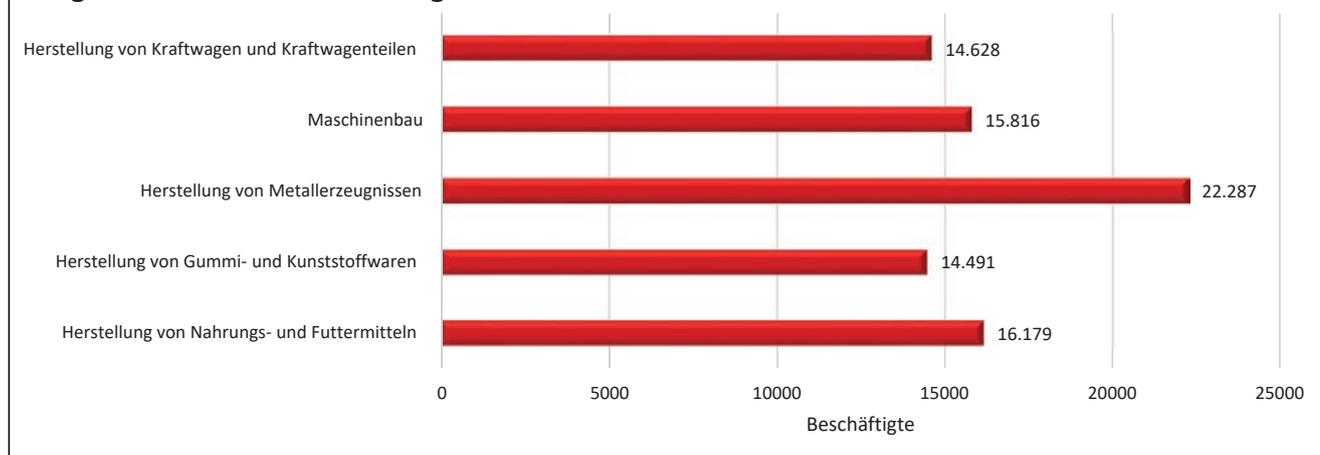


Foto: © K+S-Gruppe

**Tabelle 2: Ausgewählte Kennziffern im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe\* 2020 nach ausgewählten Wirtschaftszweigen**

	Beschäftigte	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Betriebe	Umsatz insgesamt in 1.000
Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe, darunter:	143722	-3,5	834	29907090
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	16179	-4,6	86	3824609
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	14491	-3,5	101	2728906
Herstellung von Metallerzeugnissen	22287	-4,9	150	3754403
Maschinenbau	15816	-2,8	99	2855812
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	14628	-8,8	50	3655115

**Abbildung 2: Tätige Personen im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe\* 2020 nach ausgewählten Wirtschaftszweigen**



\*Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik: Statistisches Monatsheft März 2021



Foto: © DGB/ian Allenden/123RF.com

## 1. ARBEITSPLÄTZE IM STRUKTURWANDEL UND IN DER CORONA-KRISE SICHERN

Die Industrie steht vor einem Wandel, der tiefgreifende Auswirkungen auf die Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen hat. Die Digitalisierung, die Dekarbonisierung, demografische Veränderungen und die Folgen von Globalisierung bzw. Protektionismus sind einige der Herausforderungen, die bewältigt werden müssen. Dazu kommt die Corona-Krise, die den Wandel noch einmal beschleunigt und verschärft.

Der DGB-Index „Gute Arbeit“, der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten misst, lag in Thüringen 2018 über alle Branchen hinweg bei einem Wert von nur 58,7, was einer Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld entspricht. Zwar hat Thüringen in den letzten Jahren aufgeholt, liegt aber immer noch deutlich unter dem Durchschnitt aller Bundesländer. Vor allem Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die damit verbundenen Belastungen sind in Thüringen verstärkt verbreitet. Bei den Löhnen, Arbeitszeiten und der Tarifbindung steht Thüringen schlechter da als der gesamtdeutsche Durchschnitt. Die Arbeitsbedingungen von weniger als der Hälfte der Beschäftigten und in nur 18 Prozent der Betriebe werden durch Tarifverträge geregelt.

Angesichts der genannten Herausforderungen fordert der DGB die kommende

Landesregierung auf, eine gezielte Industriepolitik zu verfolgen, die eine zukunftsichere Beschäftigung, „Gute Arbeit“ und Qualifizierung zum Ziel hat. Dabei muss die gesamte Wertschöpfungskette der Industrie inklusive der Zulieferer und produktionsnahen Dienstleistungen in den Blick genommen werden. Zu „Guter Arbeit“ gehören für uns Arbeitsplatzsicherheit, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Tarifbindung, Mitbestimmung sowie eine hochwertige Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung. Den Ausbau prekärer, niedrig entlohnter und unsicherer Jobs lehnt der DGB ab.

Nach der Wende wurde von den damaligen Landesregierungen mit Thüringen als Niedriglohnstandort geworben. Erst seit etwa zehn Jahren ist seitens der Landesregierung eine Ausrichtung an einer Strategie für „Gute Arbeit“ zu erkennen. Mit einer solchen Neuausrichtung trägt sie unter anderem entscheidend zur Fachkräftesicherung bei.

In Thüringen gibt es bereits etablierte Triadologien aus Landesregierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, um sich zu industriepolitischen Fragen auszutauschen sowie Strategien, Ziele und Maßnahmen abzustimmen. Dazu gehören z.B. das Bünd-

nis für Industrie und die Branchendialoge zur Automobil- und Zulieferindustrie. Die bestehenden Dialoge sollten fortgesetzt und weiterentwickelt werden. In den Branchen, in denen es noch keine Dialoge gibt, sollte die Einführung weiterer Dialoge geprüft werden.

In der Corona-Krise unterstützen Bund und Land die Unternehmen mit finanziellen Hilfen in Milliardenhöhe. Diese sind notwendig, um die Wirtschaft zu stabilisieren, Liquiditätsprobleme und Insolvenzen zu vermeiden. Durch die Corona-Krise ist das Eigenkapital vieler Unternehmen zurückgegangen, so dass notwendige Investitionen und Innovationen gefährdet sind. Bund und Land haben daher umfangreiche Programme auf den Weg gebracht, um die Konjunktur wieder anzukurbeln und die Transformation zu bewältigen. Dafür hatte sich der DGB ausdrücklich ausgesprochen<sup>1</sup>.

Der DGB begrüßt, dass die Landesregierung im Rahmen des Landeshaushalts einen Transformationsfonds geschaffen hat, aus dem Maßnahmen zur Bewältigung der Transformation finanziert werden. Wichtig ist, dass die Arbeitnehmerseite an den Maßnahmen gleichberechtigt beteiligt wird. Darüber hinaus haben wir begrüßt, dass der Thüringer Konsolidierungsfonds für kleine und mittlere Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten aufgestockt wurde. Unserer Ansicht nach sollte sich das Land außerdem in Notfällen an beschäftigungsintensiven Unternehmen beteiligen, um Arbeitsplätze zu sichern.

Dabei dürfen Finanzhilfen allerdings nicht konditionslos gewährt werden. Als Mindestvoraussetzung muss eine Beschäftigungs- und Standortgarantie für alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Unternehmen sollten nur dann finanziell unterstützt werden, wenn sie Tarifverträge zur Anwendung bringen, mitbestimmt sind sowie Aus-, Weiterbildung und Qualifizierung sichern und

fördern. Damit die Bedingungen eingehalten werden, sind effektive Kontrollen unabdingbar.

In der Corona-Krise nutzen viele Arbeitgeber die Möglichkeit, ihre Beschäftigten durch Kurzarbeit im Betrieb zu halten. Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurden verbesserte Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung geschaffen. Diese müssen jetzt genutzt werden, um neuen Qualifikationsanforderungen zu begegnen und Fachkräfte zu sichern. Die Förderung von Weiterbildungsverbänden sieht der DGB vor allem in mittelständischen Unternehmen als ein wichtiges Instrument an, damit deren Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen können. Wir setzen uns für die Einführung eines Transformationskurzarbeitergelds ein, um Arbeitsplätze zu halten und gleichzeitig die Beschäftigten für veränderte berufliche Anforderungen qualifizieren zu können.

Um die Industriepolitik in Thüringen weiterzuentwickeln, sind wissenschaftliche Analysen eine wichtige Grundlage. So haben beispielsweise das Zentrum für digitale Transformation (ZeTT) und die Friedrich-Schiller-Universität Jena mehrere industriepolitische Studien veröffentlicht. Der DGB empfiehlt, eine regelmäßige wirtschafts- und strukturpolitische Berichterstattung und ein Monitoring seitens des Landes langfristig zu etablieren. Auf dieser Basis können industriepolitische Ziele und Maßnahmen überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Ohne einen handlungsfähigen Staat ist eine gezielte Industriepolitik nicht möglich. Um mehr Innovationen und Investitionen zu fördern, ist die Abschaffung der so genannten „Schuldenbremse“ erforderlich. Diese muss durch eine goldene Regel der Finanzpolitik (wieder) ersetzt werden. Die staatlichen Einnahmen sind durch eine gerechtere Steuerpolitik, die große Vermögen und Erbschaften angemessen heranzieht, zu steigern.

<sup>1</sup> Der DGB Hessen-Thüringen hat 2020 ein Positionspapier zu dem Thema „Mögliche Elemente eines Konjunktur- und Investitionsprogramms des Landes Thüringen“ veröffentlicht. Dieses ist unter dem folgenden Link abrufbar: [DGB: Konjunktur- und Investitionsprogramm für Thüringen | Hessen-Thüringen](#)

## 2. REGIONALE STRUKTURPOLITIK AN „GUTE ARBEIT“ BINDEN

Als Ziel der regionalen Strukturpolitik in Deutschland gilt die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse. Die Europäische Union (EU) hat sich zum Ziel gesetzt, durch die Stärkung des Zusammenhalts eine harmonische Entwicklung der Union als Ganzes zu erreichen. Sie strebt an, die Unterschiede im Entwicklungsstand der verschiedenen Regionen und den Rückstand der am stärksten benachteiligten Gebiete zu verringern.



Foto: © DGB/goodluz/123RF.com

Ab 2021 hat eine neue EU-Förderperiode begonnen. Der DGB fordert, dass der Förderfokus in der neuen Förderperiode darauf gelegt wird, die Beschäftigten im beschleunigten Strukturwandel durch die Sicherung von Arbeitsplätzen, die gezielte Förderung von „Guter Arbeit“ und Qualifizierung zu unterstützen<sup>2</sup>. Die wichtigsten strukturpolitischen Instrumente, die Thüringen zur Verfügung stehen, sind die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GRW), der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und der Europäische Sozialfonds plus (ESF+). Die Programme sollten daraufhin überprüft werden, ob sie „transformationsgeeignet“ sind und dazu beitragen, die industrielle Transformation sozial-ökologisch zu bewältigen.

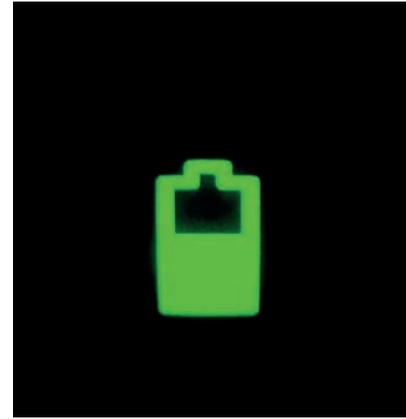
Der DGB setzt sich dafür ein, dass die Förderung durch die EU-Fonds und die GRW an soziale Kriterien gebunden wird. In Thüringen wird die Förderung betrieblicher Investitionen im Unterschied zu anderen Bundesländern

bereits an einige ausgewählte soziale Kriterien geknüpft. Dies ist aber nicht ausreichend. Das in der GRW-Richtlinie verankerte Lohnsummenkriterium sieht der DGB als nicht geeignet an. Es sollte daher gestrichen werden. Das Kriterium der Tarifbindung sollte gestärkt und Mitbestimmung, Aus-, Weiterbildung und Qualifizierung sollten als weitere Kriterien aufgenommen werden. In der Corona-Krise wurde das Arbeitsplatzkriterium bei GRW und EFRE gelockert. Dies muss zurückgenommen werden. Auch beim ESF+ muss gesichert werden, dass die begünstigten Träger Tariflöhne zahlen, „Gute Arbeit“ gewährleisten und Mitbestimmung ermöglichen.

Der DGB begrüßt, dass in der alten Förderperiode bereits arbeitsorientierte Projekte gewerkschaftsnaher Bildungseinrichtungen zur Fachkräfteentwicklung aus dem ESF gefördert wurden. Die Förderung sollte vor dem Hintergrund der industriellen Transformation fortgesetzt und intensiviert werden. Gewerkschaftsnaher Bildungseinrichtungen arbeiten nicht gewinnorientiert. Es ist daher erforderlich, dass sich eventuell ergebende Reduzierungen der EU-Kofinanzierung vollständig durch die Bundes- und Landesförderung kompensiert werden. Um das Partnerschaftsprinzip zu gewährleisten, ist es notwendig, dass die Wirtschafts- und Sozialpartner an der Vorbereitung, Umsetzung und Bewertung der Operationellen Programme für die EU-Fonds miteingebunden werden. Der DGB fordert, dass den Wirtschafts- und Sozialpartnern Finanzmittel zum Kapazitätsaufbau zur Verfügung gestellt werden. Eine solche professionelle Unterstützungsstruktur würde dazu beitragen, mehr arbeitsorientierte Projekte zu generieren.

Die EU hat die beihilferechtlichen Regelungen in der Corona-Krise gelockert. Diese Lockerungen sollten nur befristet gelten, um gleiche Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten. Zugleich muss geprüft werden, inwiefern das EU-Beihilferecht (z.B. die EU-Definition kleiner und mittlerer Unternehmen) reformiert werden sollte.

<sup>2</sup> Der DGB hat 2020 ein Eckpunktepapier zur Neuausrichtung der EU-Strukturförderung 2021-2027 in Thüringen veröffentlicht. Dieses ist unter dem folgenden Link abrufbar: [Position zur EU-Strukturförderung | Hessen-Thüringen \(dgb.de\)](#).



### 3. TECHNOLOGISCHEN, SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN FORTSCHRITT FÖRDERN

Thüringen liegt bei den Innovationen deutschlandweit unter dem Durchschnitt. Außerdem ist die Innovationsleistung laut dem europäischen Innovationsanzeiger in den letzten Jahren gesunken<sup>3</sup>. Der Anteil der internen Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt (BIP) betrug nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik 2018 insgesamt nur 2,29 Prozent, wovon 0,52 Prozent auf den Staat und private Investitionen ohne Erwerbzweck, 0,62 Prozent auf die Hochschulen und 1,15 Prozent auf die Wirtschaft entfielen. Damit einher geht eine geringe Ausstattung mit FuE-Personal.

Nach Ansicht des DGB ist eine Steigerung der Forschungs- und Entwicklungsausgaben auf insgesamt 3,5 Prozent des BIP sinnvoll. Dafür sollte allerdings nicht nur auf private Aktivitäten gesetzt werden. Vielmehr sind die staatlichen Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten zu steigern und das Personal deutlich aufzustocken.

Die Innovationspolitik darf nicht auf rein technologische Neuerungen verengt werden. Vielmehr sollten soziale und ökologische Innovationen Berücksichtigung finden. Inhaltlich sollten die Folgen der Transformation für die Beschäftigten in den Fokus genommen und die Innovationspolitik auf die Humanisierung der Arbeitswelt und die Umsetzung „Guter Arbeit“ aus-

gerichtet werden. Der DGB fordert eine stärkere Förderung interdisziplinärer und offener Forschungsprojekte, in deren Rahmen praxistaugliche Lösungen unter Beteiligung tariflicher und betrieblicher Akteure erforscht und entwickelt werden.

Die Beteiligung der Beschäftigten in Innovationsprozessen ist notwendig, um so deren Wissen für Prozessinnovationen, neue industrielle Produkte und produktionsnahe Dienstleistungen zu nutzen. Die Beschäftigten sind wichtige Akteure im Innovationsprozess, so dass deren Innovationskraft gestärkt und diese in betriebliche Entwicklungsprozesse einbezogen werden muss.

In betrieblichen und überbetrieblichen Veränderungsprozessen tragen Gewerkschaften und Betriebsräte dazu bei, dass die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt und Alternativen zu Personalabbau, Umstrukturierungen und Standortschließungen entwickelt werden. In der Corona-Krise wurden z.B. in vielen Branchen Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung und Aufstockung des Kurzarbeitergelds abgeschlossen. Außerdem wurden viele Betriebsvereinbarungen zu Home Office und mobiler Arbeit unterzeichnet. Die Zusammenarbeit der Betriebs- und Sozialpartner hat maßgeblich dazu beigetragen, die sozialen und wirtschaftlichen Krisenfolgen abzufedern. Aus diesen positiven Erfahrungen bei der Bewältigung der Corona-Krise sollte gelernt werden.

<sup>3</sup> Europäische Kommission: Regional Innovation Scoreboard 2019, Datenblatt für Deutschland



## 4. ÜBERGANG GERECHT GESTALTEN („JUST TRANSITION“)

Thüringen strebt bis zum Jahr 2050 Klimaneutralität an, um die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens zu erreichen. Im Thüringer Klimagesetz ist festgelegt, dass die Treibhausgasemissionen bis 2050 um 80 bis 95 Prozent und bis 2040 um 70 bis 80 Prozent im Vergleich zu 1990 reduziert werden sollen. Als weiteres Ziel wurde festgelegt, dass der Energiebedarf in der Gesamtbilanz bis 2040 durch einen Mix aus erneuerbaren Energien gedeckt werden soll. Der DGB steht zu den angestrebten Klimaschutzzielen und fordert eine staatliche Investitionsoffensive in den Bereichen Strom, Wärme und Mobilität. Die drei Sektoren sollten intelligent miteinander verknüpft und Synergien optimal genutzt werden.

Der Übergang stellt die betroffenen Beschäftigten, Branchen und Regionen vor große Herausforderungen und muss daher gerecht gestaltet werden (englisch „Just Transition“). Die klima-, energie- und verkehrspolitischen Ziele sind mit beschäftigungspolitischen Zielen zu verknüpfen. Strukturbrüche und soziale Verwerfungen müssen frühzeitig verhindert werden – etwa wenn Personalabbau, Insolvenzen, Umstrukturierungen, Aus- und Verlagerungen drohen. Der Strukturwandel muss gleichermaßen sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltig gestaltet werden. Nur wenn eine Qualifizierungsoffensive gestartet, traditionelle Industrien moder-

nisiert und Zukunftstechnologien gezielt gefördert werden, können langfristig neue gute Arbeitsplätze entstehen. Wir erwarten, dass sich die Landesregierung dafür einsetzt, dass auch in neu entstehenden Branchen und Unternehmen Tarifbindung, Mitbestimmung und gute Arbeitsbedingungen gelten.

### 4.1 Energie

Die erneuerbaren Energien, Netze und Speichertechnologien müssen beschleunigt ausgebaut werden. Dies gilt insbesondere für Windkraftanlagen. Der Wald sollte als Standort für Windkraftanlagen nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden. Die Übertragungs- und Verteilnetze sind beschleunigt auszubauen, um die Versorgungssicherheit und die Netzstabilität nicht zu gefährden. Thüringen ist ein wichtiger Standort für Wasserkraftanlagen und Pumpspeicherwerke. Damit diese nicht in ihrer Wirtschaftlichkeit bedroht werden, muss sich die Landesregierung gegenüber dem Bund für geeignete Rahmenbedingungen einsetzen.

Darüber hinaus ist es notwendig, dass die Energieeffizienz in den Unternehmen stärker gefördert wird. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Die Belastungen der energieintensiven Industrie sind zu begrenzen, um Standorte und Arbeitsplätze nicht zu gefährden. Eine

<sup>4</sup> Der DGB hat am 30.09.2020 eine Stellungnahme zum Gesetzentwurf „Erneuerbare Energien-Gesetz 2021“ (EEG 2021) verabschiedet. Diese ist unter dem folgenden Link abrufbar: [2020-10-05\\_Stellungnahme\\_EEG2021\\_Gesetzentwurf.pdf](#)

gerechtere Verteilung der Kosten ist erreichbar, indem die Finanzierung der Energiewende auf Steuermittel umgestellt wird<sup>4</sup>.

## 4.2 Wasserstoff

Wasserstoff kann nach Ansicht des DGB einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Klimaschutzziele leisten. Die Herstellung von „grünem“ Wasserstoff aus erneuerbaren Energien muss stärker gefördert und die Elektrolyse-Kapazitäten müssen ausgeweitet werden. Weil „grüner“ Wasserstoff auf absehbare Zeit nicht in ausreichender Menge zur Verfügung stehen wird, ist zusätzlich die Förderung alternativer CO<sub>2</sub>-armer Herstellungsverfahren notwendig (z.B. Methanpyrolyse, CO<sub>2</sub>-Speicherung/-Nutzung). Aufgrund von Effizienzproblemen ist das Potenzial für den Einsatz von Wasserstoff jedoch eingeschränkt. Sinnvoll ist der Einsatz von Wasserstoff vor allem zur Stromspeicherung, im Langstreckenverkehr sowie zur Emissionsreduzierung in der chemischen Industrie und in der Stahlindustrie.

Im Bereich des ÖPNV ist der Einsatz von Wasserstoffbussen aufgrund der höheren Reichweite im Langstreckenbereich sinnvoll. Der Einsatz von Brennstoffzellenzügen ist dort sinnvoll, wo die Elektrifizierung von Strecken nicht vorankommt. Der Vorteil ist auch hier die höhere Reichweite gegenüber anderen hybriden Antrieben. Viele dieselbetriebene Züge müssen in nächster Zeit ausrangiert werden, so dass sich hier Möglichkeiten für einen Umstieg auf emissionsarme und möglichst emissionsfreie Antriebstechnologien anbieten. Potenzial für die Verwendung alternativer Kraftstoffe gibt es aufgrund der Schwere der Verkehrsträger und der Länge der Strecken im Schiffs- und im Luftverkehr. Der Einsatz von Brennstoffzellen und synthetischen Kraftstoffen ist auch bei LKWs im Nutzverkehr sinnvoll. Im PKW-Verkehr sieht der DGB allerdings wenig Potenzial für den Einsatz von Wasserstoff. Hier ist Elektromobilität deutlich effizienter, so dass diese stärker gefördert und eine entsprechende Ladeinfrastruktur geschaffen werden muss.

Der Einsatz von Wasserstoff erfordert mehr öffentliche Investitionen in die Infrastruktur (z.B. Pipelines und Tankstellen) sowie

eine verstärkte Förderung von Forschung und Entwicklung sowie von Projekten, die eine Industrialisierung von Wasserstoffanwendungen vorantreiben. Beim Import von Wasserstoff und der Durchführung internationaler Projekte ist auf faire Löhne und Arbeitsbedingungen zu achten.

Der Einsatz von Wasserstoff wird die Qualifikationsbedarfe erheblich verändern. Daher müssen Aus-, Weiterbildung und Qualifizierung angepasst werden.



Foto: © Deutsche Bahn AG, Max Lautenschläger

## 4.3 Verkehrsinfrastruktur und Mobilität

Eine gut ausgebaute und funktionierende Verkehrsinfrastruktur ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass sich Unternehmen ansiedeln und Arbeitsplätze gehalten und geschaffen werden. Der DGB fordert, dass die öffentlichen Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur (Straßen, Brücken, Schiene, Wasserwege, Fahrrad- und Fußgängerwege) deutlich gesteigert und verstetigt werden. Dabei sollte der Grundsatz „Erhalt vor Neubau“ angewendet werden. Es gilt, nicht nur die Städte, sondern vor allem auch den ländlichen Raum in den Blick zu nehmen.

Der DGB setzt sich für ein integriertes Mobilitätskonzept mit einer modernen Verkehrsinfrastruktur und einer intelligenten und multimodalen Vernetzung der verschiedenen Verkehrsträger ein. Die Verlagerung auf geteilte und klimafreundliche Verkehrsträger wie Bus, Bahn und Fahrrad muss weiter vorangetrieben werden.

Der Öffentliche Personennahverkehr ist ein wichtiger Teil der öffentlichen Daseinsvor-

sorge und muss daher für alle zugänglich, bezahlbar und barrierefrei sein. Die Schaffung eines landesweiten Verkehrsverbundes und die Einführung eines Thüringen-Takts sehen wir als notwendig an. Wir setzen uns ein für die Einführung eines mit dem Busverkehr engmaschig verknüpften Regio-S-Bahn-Systems mit Linien zwischen Eisenach, Erfurt, Großheringen, Jena und Saalfeld sowie zwischen Ilmenau, Erfurt, Jena, Gera und Altenburg. Außerdem sollte ein Nordthüringer Nahverkehrsnetz aus Bus und Bahn geschaffen werden, das die maßgeblichen Städte miteinander verbindet und in der Fläche um alternative Mobilitätsangebote wie z.B. Rufbusse und Anrufsammeltaxen ergänzt wird. Darüber hinaus ist ein neues Konzept für einen nachhaltigen Bus- und Bahn-Tourismus für den Thüringer Wald notwendig, der auch die Reaktivierung von Strecken ins Auge fasst. Das Auszubildendenticket muss endlich auch im Landkreis Greiz anerkannt werden. Darüber hinaus ist ein solches Ticket auf andere Zielgruppen auszuweiten. Die Konditionen für Jobtickets sollten verbessert werden.

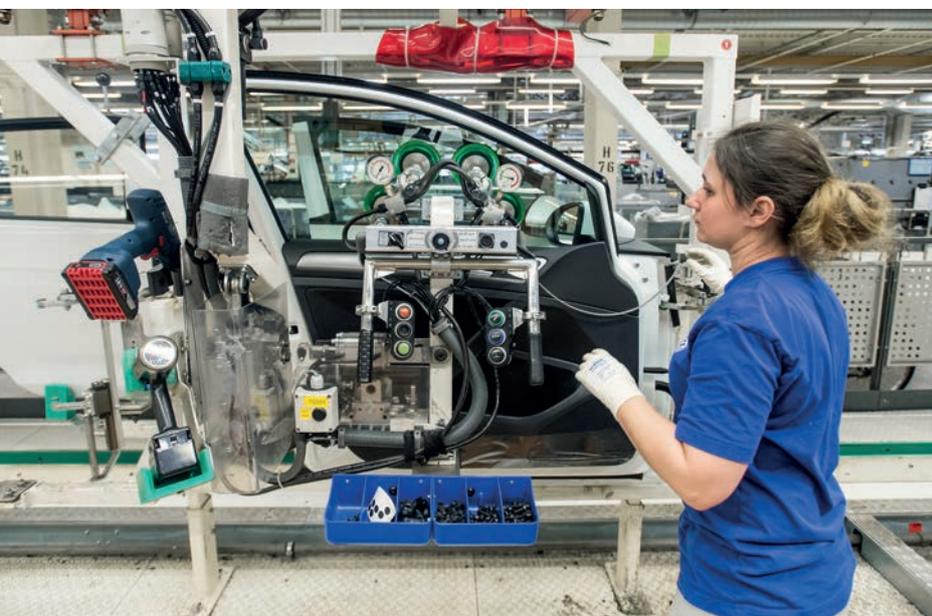


Foto: © DGB/Simone M. Neumann

Zur Verlagerung des Güterverkehrs auf die Schiene ist der (Wieder-)Anschluss von Unternehmen an Bahnstrecken notwendig. Zudem sind Reaktivierungen bzw. Lückenschlüsse in den Blick zu nehmen.

#### 4.4 Automobil- und Zulieferindustrie

Die Beschäftigten in der Automobil- und Zulieferindustrie sind besonders stark von den Auswirkungen klima-, energie- und verkehrspolitischer Entscheidungen betroffen. Die angestrebte Klimaneutralität führt dazu, dass der Ausstoß von CO<sub>2</sub> reduziert und vermieden werden muss. Infolgedessen verändern sich die Antriebsarten von Fahrzeugen sowie das Verhalten der Menschen und somit die Nachfrage nach Mobilität. Zusätzlich eröffnen die Digitalisierung und die Vernetzung neue Möglichkeiten wie das automatisierte Fahren. Dies bringt weitreichende Veränderungen mit sich, was speziell die Beschäftigten unter massiven Druck setzt. Die Corona-Krise beschleunigt und verschärft diese Entwicklung zusätzlich.

Der DGB setzt sich dafür ein, dass der bestehende Branchendialog weiterhin genutzt und die Agenda Automotive umgesetzt und fortentwickelt wird. Die Bundes- und Landesprogramme sollten zur Bewältigung der Transformation eingesetzt werden. Mehr öffentliche Investitionen und Innovationen sind z.B. in den Bereichen Elektromobilität, Ladeinfrastruktur, Batterieproduktion und -recycling sowie Wasserstofftechnologie notwendig.

Der DGB begrüßt, dass die Landesregierung einen Transformationsfonds im Rahmen des Landeshaushalts geschaffen hat. Die geplante Einrichtung einer Transformationsagentur und die Durchführung von Transformationswerkstätten finden wir richtig. In besonders betroffenen Regionen sollten regionale Transformationsinitiativen gestärkt werden, um Perspektiven für die Regionen und Unternehmen zu entwickeln und diese aktiv zu gestalten. Dabei sollten alle relevanten Akteure vor Ort mit eingebunden werden.

Insbesondere die Beschäftigten und ihre Betriebsräte sind in die Lage zu versetzen, Ideen (mit-)entwickeln zu können und somit maßgeblich an der Sicherung industrieller Wertschöpfung beteiligt zu werden. Die Beispiele der jüngeren Vergangenheit zeigen, dass die Arbeitgeber im Zweifel wenig bis keine Sensibilität für die



Foto: © DGB Anja Peschke

Beschäftigten und die betroffenen Regionen aufbringen, wenn Betriebe verlagert oder Standorte geschlossen werden. Nur wenige Betriebsratsgremien verfügen über ausreichende Kapazitäten und Ressourcen, um die z.T. komplexen Veränderungsprozesse im Sinne ihrer Belegschaften auf Augenhöhe mit dem Management gestalten zu können. Daher muss eine professionelle Beratungsinstanz für Betriebsräte geschaffen werden. Ziel ist es, z.B. die Situation und Handlungsoptionen der Unternehmen und insbesondere der Betriebsräte zu analysieren, die Beschäftigten aktiv zu beteiligen, Ansatzpunkte möglicher Alternativkonzepte zu entwickeln und das eigene Handeln zum Erhalt industrieller Wertschöpfung zu planen.

#### 4.5 Gips

Die Thüringer Gipskarstlandschaft ist ein wichtiges Abbaugelände für Naturgips. Der Gipsabbau bietet vielen Menschen gute Arbeitsplätze und trägt wesentlich zur wirtschaftlichen Entwicklung von Nordthüringen bei. Zugleich stellt der Abbau einen erheblichen ökologischen Eingriff dar. Der Einsatz der kommenden Landesregierung für den Erhalt der Arbeitsplätze und die Fortsetzung des Gipsabbaus ist genauso wichtig, wie das Erarbeiten von ökologischen Lösungen, die Natur und Umwelt schützen.

#### 4.6 Kalibergbau

Der Kalibergbau in Thüringen bleibt ein wichtiger Industriezweig mit tausenden von Arbeits- und Ausbildungsplätzen an den Standorten im Südharz und der Werra. Mit dem Verbundbergwerk Werra auf der Grenze zu Hessen wird für über vier Jahrzehnte „Gute Arbeit“ in einer strukturschwachen Region gesichert. Thüringer\*innen stellen mit 42 Prozent einen überproportionalen Anteil an der Stammbesetzung des Werks Werra, und dies trotz Westwanderung der Lagerstätte und Produktion. Die Staatsverträge müssen umgesetzt werden, um zukunftsweisende Investitionen und eine Verringerung der Umweltbelastungen zu ermöglichen. Mit Unternehmen für Forschung und Analytik sowie Instandhaltung werden in beiden Revieren wichtige Einrichtungen betrieben, die für die Innovation und die Zukunft nicht nur des Thüringer Bergbaus Sorge tragen. Damit dies so bleibt, muss sich die Landesregierung dafür einzusetzen, dass auch für die energieintensive Kaliindustrie ein klimapolitisches Handlungskonzept erstellt wird, damit ein umfassender Carbon-Leakage-Schutz mit geeigneten energiepolitischen Rahmenbedingungen zur Dekarbonisierung ermöglicht werden kann und die Arbeits- und Ausbildungsplätze erhalten bleiben.



## 5. DIGITALISIERUNG FÜR EINE HUMANE ARBEITSWELT NUTZEN

Der DGB fordert, die Thüringer Digitalstrategie an einer Strategie für „Gute Arbeit“ auszurichten und die neuen Technologien für die Gestaltung einer humaneren Arbeitswelt einzusetzen. In seinem Positionspapier zeigt der DGB neun Schlüsselfelder auf, in denen Maßnahmen im Sinne der Beschäftigten auf den Weg gebracht werden müssen: Aus-, Weiterbildung und Qualifizierung, Forschung, Entwicklung und Innovation, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit, Tarifbindung und Mitbestimmung, Beschäftigten-datenschutz, soziale Sicherung und ein handlungsfähiger Staat<sup>5</sup>.

In der Corona-Krise haben Home Office und mobiles Arbeiten zugenommen. Einerseits ermöglicht Home Office mehr Selbstbestimmung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Andererseits besteht die Gefahr, dass die Entgrenzung und Arbeitsverdichtung sowie die Steuerung, Überwachung und Kontrolle durch den Arbeitgeber zunehmen. Der DGB fordert daher ein Recht auf Home Office, das durch tarifvertragliche Regelungen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgestaltet werden sollte. Dieses muss auf Freiwilligkeit beruhen. Wir fordern, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zum Schutz der Beschäftigten eingehalten werden. Dazu

gehören etwa die tägliche Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten und Erholungspausen. Das Recht auf Nichterreichbarkeit der Beschäftigten muss gestärkt werden.

Des Weiteren ist es notwendig, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz seitens des Landes verbessert wird. Die Arbeitsschutzbehörden sind personell und finanziell besser auszustatten. Das neue Arbeitsschutzkontrollgesetz schreibt den staatlichen Aufsichtsbehörden mehr Kompetenzen durch eine Erhöhung der Prüfquoten in den Betrieben vor, so dass bestehende Regelungen zu überprüfen und anzupassen sind. Ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz funktioniert nur dann, wenn entsprechende Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten zur Durchsetzung vorhanden sind.

In vielen Betrieben wird die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung und Gefährdungsbeurteilung inklusive der Erhebung psychischer Gefährdungen nicht durchgeführt. Die gesundheitlichen, insbesondere die psychischen Gefährdungen werden vielfach unterschätzt. Nach wie vor fehlt eine Anti-Stress-Verordnung, um die Beschäftigten vor psychischen Belastungen und daraus resultierenden Erkrankungen zu schützen.

<sup>5</sup>DGB (2017): Für „Gute Arbeit 4.0“ in Hessen und Thüringen! [Digitalisierung der Arbeitswelt: Für „Gute Arbeit 4.0“ in Hessen und Thüringen! | Hessen-Thüringen \(dgb.de\)](https://www.dgb.de/aktuelle-aktionen/2017/07/digitalisierung-der-arbeitswelt-fuer-gute-arbeit-4-0-in-hessen-und-thueringen)



Darüber hinaus muss verhindert werden, dass durch neue digitale Geschäftsmodelle geltende Lohn- und Sozialstandards unterlaufen werden. Dies gilt z.B. für Plattformarbeit, die überwiegend durch Scheinselbständigkeit, nicht existenzsichernde Verdienste und fehlende soziale Absicherung gekennzeichnet ist.

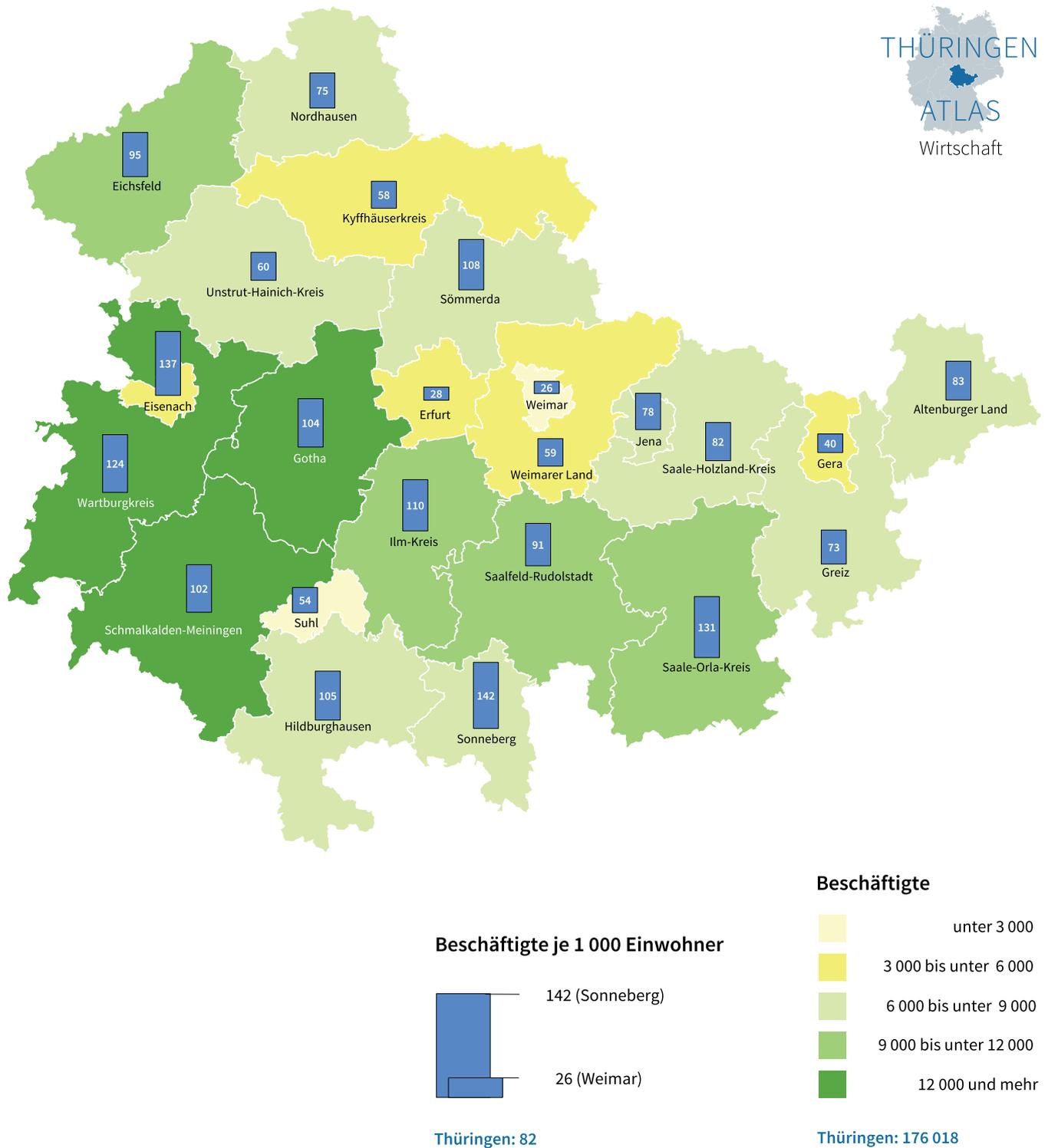
Bund und Land beabsichtigen, Technologien für künstliche Intelligenz (KI) in den nächsten Jahren stärker zu fördern. Dabei dürfen gesetzliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten nicht vernachlässigt werden. Der DGB fordert im Rahmen seines Konzeptes „Gute Arbeit by design“ einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für einen verlässlichen KI-Einsatz<sup>6</sup>. Notwendig sind insbesondere die Schaffung eines gesetzlich verankerten Zertifizierungsverfahrens und der Aufbau von unabhängigen Prüf- und Beschwerdestellen zur demokratisch legitimierten Aufsicht und Kontrolle des KI-Einsatzes. Außerdem sind die überbetrieblichen und betrieblichen Aushandlungsprozesse zwischen den Sozialpartnern durch die Steigerung von Tarifbindung und Mitbestimmung zu stärken. Um die Kompetenzentwicklung von Betriebsräten für den betrieblichen KI-Einsatz zu unterstützen, sind staatlich geförderte Bildungs- und Beratungsangebote auszuweiten. Der DGB

begrüßt die Einrichtung des Zentrums für digitale Transformation in Thüringen und die Durchführung arbeitsorientierter Projekte zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Wir erwarten, dass die Förderung solcher Projekte fortgesetzt und in Erwartung eines größeren KI-Einsatzes intensiviert wird.

Eine wichtige Voraussetzung für die Digitalisierung der Arbeitswelt ist eine flächendeckende Versorgung mit Breitbandinfrastruktur. Zwar ist der Ausbau der Breitbandinfrastruktur in Thüringen inzwischen vorangeschritten. Vor allem im dünner besiedelten ländlichen Raum gibt es aber immer noch Lücken. In der Thüringer Glasfaserstrategie ist das Ziel einer flächendeckenden Versorgung mit Breitband von mindestens 50 Megabit pro Sekunde verankert. Zugleich wird angestrebt, Gewerbegebiete, Bildungs- und Verwaltungseinrichtungen mit gigabitfähigem Glasfaser bis ans Gebäude anzuschließen. Die angestrebten Ziele sind beschleunigt voranzutreiben. Insbesondere für Gewerbeansiedlungen im ländlichen Raum ist der Ausbau der Breitbandinfrastruktur unverzüglich umzusetzen. Eine Verzögerung würde einen klaren Standortnachteil bedeuten, Arbeitsplätze im ländlichen Raum gefährden und die Ansiedlung von Unternehmen verhindern.

<sup>6</sup> DGB (2020): Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit, [DGB-Konzept-Kuenstliche-Intelligenz-KI-fuer-Gute-Arbeit \(1\).pdf](#)

**Abbildung 3:**  
**Regionale Verteilung der Beschäftigten im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe Thüringen 2019**



© Thüringer Landesamt für Statistik, Erfurt, 2020  
 Thüringen-Atlas Wirtschaft – Ausgabe 2020  
 Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.



**HESSEN-THUERINGEN.DGB.DE**

