

The logo consists of a red parallelogram shape pointing to the right, containing the white text 'DGB' in a bold, sans-serif font.

DGB

Deutscher
Gewerkschaftsbund

Gute Arbeit in der Gemeinschaftsaufgabe
„Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“

Chancen und Hindernisse für eine an den Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgerichteten Förderpolitik

Dr. Frank Gerlach, Sabine Hübner
November 2022

Die Studie wurde durchgeführt
mit finanzieller Unterstützung
der Hesselbach Stiftung.

Stark in Arbeit.

Impressum

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Struktur-, Industrie- und
Dienstleistungspolitik (SID)
Keithstraße 1
10787 Berlin
sid.bvv@dgb.de
www.dgb.de/sid

Verantwortlich: Stefan Körzell

Redaktion: Martin Silbermann

Gestaltung:
karadesign, Andreas Schulz, Berlin

Druck:
primeline print berlin GmbH, Berlin

Juni 2023

Vorbemerkung

Die Verfasser*innen bedanken sich bei Dr. Christel Degen und ihren Kolleg*innen vom DGB auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene für die Begleitung der Studie und bei allen Gesprächspartner*innen für die in offener Atmosphäre durchgeführten Interviews mit vielfältigen Informationen und durchaus kontroversen Einschätzungen.

Die finanzielle Unterstützung durch die BGAG-Stiftung Walter Hesselbach hat die Durchführung der Studie ermöglicht; ihr sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

Die Studie wurde durchgeführt, um Wege aufzuzeigen, wie die Förderung von Investitionsvorhaben von insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen dafür genutzt werden kann, die Qualität der Arbeitsplätze in den Unternehmen nachhaltig und zukunftsorientiert zu verbessern: z. B. durch gesetzliche Vorschriften oder das Regelwerk der von 14 Bundesländern ganz unterschiedlich gehandhabten Umsetzung der Förderung innerhalb des mit dem Bund gemeinsam abgestimmten Koordinierungsrahmens.

Die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ stellt sich aus unserer Sicht als lernendes System dar. Wir wollen mit den vorgelegten Ergebnissen beitragen zu einem intensiveren Erfahrungs- und Meinungsaustausch über die Chancen und Hindernisse, die Qualität von Arbeitsplätzen mit Hilfe der Wirtschaftsförderung positiv zu beeinflussen.

Die Studie wurde vor der Veröffentlichung des neuen Koordinierungsrahmens für die Gemeinschaftsaufgabe 2023 am 12. Dezember 2022 abgeschlossen. Deshalb sind die Entwicklungen am aktuellen Rand in der Studie nicht dargestellt; sie seien in dieser Vorbemerkung schlaglichtartig erwähnt:

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, das den neuen Koordinierungsrahmen im Verlauf des Jahres 2022 mit den Ländern ausgehandelt hat, bezeichnet die Veränderungen als „größte Reform

in der Geschichte der GRW“. Für die Anwendung des neuen Regelwerks und die Übersetzung in Förderrichtlinien der Länder gilt eine Übergangsfrist von einem Jahr; ab dem 1. Januar 2024 ist der neue Koordinierungsrahmen verbindlich anzuwenden.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Förderung von Investitionsvorhaben mehr als bisher Transformationsprozesse hin zu einer klimaneutralen und nachhaltigen Wirtschaft unterstützen soll.

Relevant für den Themenkomplex Gute Arbeit sind folgende Reformelemente:

- Das vorher verschachtelte Zielsystem wurde übersichtlich neu sortiert. Gleichzeitig wurde allerdings auch das Arbeitsplatzziel – d.h. die Fördervoraussetzung, dass die Zahl der Arbeitsplätze in den geförderten Unternehmen im Zusammenhang mit dem Investitionsvorhaben erhöht oder zumindest konstant gehalten werden muss – relativiert. Unabhängig von der regionalen Arbeitsmarktsituation können Vorhaben gefördert werden, deren Umsetzung mit Arbeitsplatzverlusten einhergeht.
- Erstmals kommt im Koordinierungsrahmen 2023 die Tarifbindung als Fördervoraussetzung vor; sie gilt zunächst nur in einem sehr schmalen Branchensegment. Ob dieses Kriterium zukünftig breiteren Raum einnehmen wird, bleibt abzuwarten.
- Im Rahmen eines zunächst bis zum 31. Dezember 2026 befristeten Modellprojekts dürfen mit GRW-Mitteln Projekte der regionalen Daseinsvorsorge finanziert werden. Sie dienen der Steigerung der Standortqualität und der Wettbewerbsfähigkeit.
- Der Koordinierungsrahmen überlässt weiterhin alle Fragen der Arbeitsplatzgestaltung den Förderstrategien der Länder: Möglich sind bisher Anreize durch weitergehende Fördervoraussetzungen, prioritäre Förderung, höhere Fördersätze und Bonuszahlungen.

Im Jahr 2023 werden in einigen Bundesländern – z. B. in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen – neue GRW-Förderrichtlinien entworfen und abgestimmt. Dabei wird der neue Koordinierungsrahmen zugrunde gelegt. Wir sind sehr gespannt darauf, wie die neuen Regeln und Spielräume genutzt werden, um wirtschaftspolitische Strategien der Länder in Förderregularien umzusetzen.

Im Koordinierungsrahmen ist der Spielraum für Projekte der Vernetzung und Kooperation weitgehend unverändert geblieben. Wir weisen in unserer Studie darauf hin, dass dieser Förderbereich mehr Aufmerksamkeit verdient. Unsere weiteren Empfehlungen halten wir auch nach der großen Reform des Koordinierungsrahmens aufrecht. Wir freuen uns, wenn die eine oder andere aufgegriffen wird.

Dr. Frank Gerlach und Sabine Hübner

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“	6
2.1 Die GRW als Instrument und Spiegel des wirtschaftlichen Wandels	6
2.2 Gute Arbeit in der GRW	7
2.3 Gute Arbeit und mehr Beschäftigung im GRW-Koordinierungsrahmen	9
2.4 Gute Arbeit in der Förderpolitik und -praxis der Länder	11
2.5 Tarifbindung in den Förderregularien der Länder	13
2.6 Förderung von Vernetzung und Kooperation	15
3. Empirie	17
3.1 Methodik	17
3.2 Nordrhein-Westfalen: Beharrlicher Konservatismus	17
3.3 Brandenburg: Beharrliche Kommunikation über Gute Arbeit	21
4. Empfehlungen	24
4.1 Leitlinien für die Reform der GRW-Förderung	24
4.2 Sozialpartnerschaft in der GRW stärken	25
4.3 Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung auf breiter Front stärken	25
4.4 Regionale Netzwerke nutzen für standortbezogene Diskurse	26
4.5 Betriebliche Qualifizierungskonzepte fördern	26
4.6 Schnittstelle zur Bundesagentur für Arbeit aktiv gestalten	27
4.7 Wettbewerbsregister für Förderausschluss nutzen	27
4.8 Genderspezifisch mehr Aufmerksamkeit schenken	28
4.9 Evaluation ausbauen	28
5. Schlussbemerkung	30
Literaturverzeichnis	31
ANLAGE 3 Einzelbetriebliche Investitionsförderung (GRW/EFRE), Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	34

Synopse	I
zum Herausnehmen in der Heftmitte	

1. Einleitung

Die deutsche Volkswirtschaft befindet sich in einer weitreichenden Transformationsphase, die fraglos zu einer gravierenden Umgestaltung der wirtschaftlichen Strukturen führen wird. Die Klimakrise, Veränderungen in den globalen Wettbewerbs- und Kooperationsbeziehungen, die demografische Entwicklung (Fachkräftemangel), die Digitalisierung sowie die massive Verteuerung von Energie werden sich insbesondere auf den gewerblichen Sektor der deutschen Wirtschaft, der für die Entwicklung des Wohlstands in der Bundesrepublik von entscheidender Bedeutung war und ist, auswirken. Ohne Übertreibung kann von einem Umbruch in der trotz mancher Krisen mehr oder minder stetigen Aufwärtsentwicklung der deutschen Volkswirtschaft nach dem Zweiten Weltkrieg gesprochen werden. Gelingt jedoch angesichts der neuen dramatischen Anforderungen die proaktive Umgestaltung der deutschen Wirtschaft, dann könnte die deutsche Volkswirtschaft gestärkt aus der Krise herauskommen.

Im Zuge dieser Entwicklung hat sich das Verhältnis von Wirtschaftspolitik und Markt ebenfalls gravierend verändert. Staatliche Interventionen in die Wirtschaft, die von gewerkschaftlicher Seite programmatisch¹ immer wieder gefordert wurden, sind mittlerweile unstrittig. Wissenschaftliche Untersuchungen haben zudem in aller Deutlichkeit gezeigt, in welchem Ausmaß der Staat Innovationen angestoßen hat, die zur Entstehung neuer Produkte und neuer Märkte geführt haben.² Offen ist lediglich die Art und Weise von Eingriffen. Damit gewinnt ein Kernelement der wirtschaftspolitischen Strukturpolitik – die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) – zusätzlich an Bedeutung. Sie ist dem Ziel der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse in der Bundesrepublik verpflichtet und hat nach vorliegenden Evaluationen als

ein flexibles Instrument zur Förderung strukturschwacher Regionen durchaus positive Effekte gehabt.³

Nun aber steht die GRW vor neuen Aufgaben. Wenn das neue Ziel die Umgestaltung der Wirtschaft im Sinne einer Nachhaltigkeit ist, die in gleicher Weise gleichgewichtigen ökonomischen, ökologischen und sozialen Anliegen gerecht wird, dann muss die Förderpolitik des Staates diesem Paradigmenwechsel folgen. Zwar hat sich die GRW bereits in der Vergangenheit neuen Anforderungen geöffnet – beispielsweise werden Kooperationsnetzwerke, Innovationscluster oder regionale Entwicklungskonzepte gefördert sowie qualitative Kriterien bei der Bewertung von durch die GRW-Projekte geschaffenen neuen Arbeitsplätze berücksichtigt –, zu prüfen ist jedoch, wie weit diese „Anpassungen“ reichen und wie sie sich in der Realität der staatlichen Förderpolitik niederschlagen. Vorliegende Untersuchungen können hierüber keinen Aufschluss geben, da sie neue Entwicklungen der GRW-Förderpolitik nicht berücksichtigen konnten.⁴

An dieser Stelle setzt unsere Untersuchung an. Sie wird sich im Folgenden mit einem Ausschnitt der Veränderungen der GRW befassen. Wir beschränken uns hierbei auf die Konsequenzen, die sich aus dem Aspekt der „sozialen Nachhaltigkeit“ ergeben, und fragen zunächst danach, ob und inwieweit im bundesweiten Koordinierungsrahmen sowie in den landesspezifischen Richtlinien Reformen realisiert worden sind, die dem Kriterium „sozialer Nachhaltigkeit“ genügen. Empirisch gesehen impliziert dieses die Umsetzung von Kriterien Guter Arbeit, die von den Trägern der Mitbestimmung seit Langem gefordert wird.⁵

1 Vgl. dazu DGB, 22. Ordentlicher DGB-Bundeskongress, Antrag C001: „Transformation gerecht gestalten, in die Zukunft investieren“ als jüngstes Beispiel.

2 Vgl. Mazzucato 2011.

3 Vgl. Brachert et al.; Bade/Eickelpasch 2011; Alecke et al. 2010.

4 Vgl. Brachert et al.; Grundmann, Voß 2013; Hübner 2019.

5 Vgl. Index Gute Arbeit; Kampagne der IG Metall NRW „besser statt billiger“; <https://netkey40.igmetall.de/homepages/ki/hochgeladenedateien/pdf/Memorandum%20Innovation%20Endfassung%20klein.pdf>.

Wir wollen insbesondere überprüfen, inwieweit konzeptionell und in der Praxis der GRW Gute Arbeit unter den o.g. veränderten Bedingungen an Relevanz gewonnen hat. Hierzu vergleichen wir den aktuellen Stand der GRW-Richtlinien der Bundesländer, die im Rahmen des bundesweiten Koordinierungsrahmens für die mittels der GRW geförderten Projekte zuständig sind. In einem zweiten Schritt wird dann die Praxis in zwei Bundesländern, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen, exemplarisch untersucht. Hierzu haben wir in beiden Bundesländern sowie auf Bundesebene Expertengespräche mit Vertreter*innen von Ministerien, der für die Förderung zuständigen Landesbanken, von Verbänden sowie geförderten Unternehmen geführt. Folgende Fragen stehen hierbei im Zentrum unserer Untersuchung:

- Hat es Fortschritte bei der Einbeziehung von Kriterien Guter Arbeit in der Implementierung von GRW-Fördermaßnahmen gegeben? Vorliegende Berichte und Dokumentationen belegen durchaus gute Ansätze, entsprechende Indikatoren und Kriterien in die Wirtschaftsförderung zu integrieren. Ob es allerdings eine Fortentwicklung, eine Stagnation oder gar Rückschritte gegeben hat, ist noch nicht untersucht worden.
- Weiter fragen wir danach, ob Tarifbindung als ein geeigneter Ansatzpunkt für die Realisierung von Guter Arbeit in der GRW anzusehen ist. Immerhin wird in manchen Richtlinien Tarifgebundenheit bzw. tarifgleiche Bezahlung gefordert. Vor dem Hintergrund eines Trends zu einer rückläufigen Bindung der Betriebe an Lohn- und Manteltarife seit Mitte der Neunzigerjahre⁶ war diese Entwicklung Ausgangspunkt für die politisch erfolgreiche Umsetzung von Mindestlöhnen. In beiden von uns untersuchten Bundesländern ist ebenfalls ein Bedeutungsverlust der Tarifbindung zu verzeichnen. Zu fragen ist, ob durch die Ausgestaltung der Wirtschaftsförderung die Tarifbindung gewissermaßen von oben gestärkt werden kann und wie die befragten Expert*innen die Chancen und Probleme einer im juristischen Sinne „sauberen“ Umsetzung von Tarifbindung bewerten. I. d. R. handelt es sich bei den geförderten Unternehmen um Betriebe aus dem KMU-Bereich, von denen etliche nicht tariflich gebunden sein dürften.
- Der Fachkräftemangel ist ein brisantes Problem, da sich das Potenzial an jungen Fachkräften demografisch bedingt in Zukunft weiter verringern wird

und somit die Belegschaften immer älter werden. Damit sind auch die Unternehmen, die eine Förderung durch die GRW bekommen, zweifellos konfrontiert. Welche Bedeutung hat der Fachkräftemangel bei der Besetzung von durch die GRW-Förderung zugesagten zusätzlichen Arbeitsplätzen? Da attraktivere Arbeitsplätze für die Betriebe ein Pluspunkt in der Konkurrenz um Beschäftigte am Arbeitsmarkt sein können, ist zu fragen, ob die Wirtschaftsförderung ein Hebel für Gute Arbeit sein kann.

- Durch die GRW können regionale Netzwerke und regionale Kooperationen gefördert werden. Diese können nach vorliegenden Untersuchungen durchaus einen positiven Beitrag zur regionalen Entwicklung leisten.⁷ Wir fragen danach, inwieweit das Instrument „Netzwerke und regionale Kooperationen“ im Rahmen der GRW genutzt worden ist? Hat es für die in Brandenburg und Nordrhein-Westfalen befragten Expert*innen eine besondere Relevanz?
- Regionale Wirtschaftsförderung findet nicht im luftleeren Raum statt. Sie ist in die regionalen Wirtschaftsstrukturen sowie in das Beziehungsgeflecht der regionalen Akteur*innen eingebettet. Letztere können als Expert*innen staatliche Fördereinrichtungen beraten und unterstützen. Wird deren Expertise im Fördergeschehen genutzt? Insbesondere fragen wir danach, ob die „andere Seite“ – die Belegschaften, die Betriebsräte sowie die Gewerkschaften – bei der Beurteilung der Vorhaben einbezogen und damit deren Expertise im Sinne einer Mitbestimmung genutzt wird.

Bei unserem Vorhaben handelt es sich um eine „Pilotstudie“. Last but not least wird deshalb abschließend die Notwendigkeit eines weiteren Forschungsbedarfs erörtert.

Auf der Grundlage der empirischen Ergebnisse werden wir zudem in einem letzten Abschnitt des Berichts Reformen vorschlagen, die Gute Arbeit besser in die GRW integrieren können.

6 DGB-Bezirk NRW 2022.

7 Genosko 1999; Gerlach, Ziegler 2015.

2. Die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“

2.1 Die GRW als Instrument und Spiegel des wirtschaftlichen Wandels

Über die mehr als 50 Jahre des Bestehens der GRW hinweg dokumentierte der Rahmenplan/Koordinierungsrahmen stets die regionalen wirtschaftsstrukturellen Disparitäten in der Bundesrepublik und definierte Regionen, deren relative Strukturschwäche durch eine verstärkte Förderung verbessert werden sollte. Nach 1990 lag der Fokus auf der Strukturschwäche der ostdeutschen Wirtschaft und dem Aufbau Ost.

Eine Zahl mag verdeutlichen, wie sich die Bedarfe verschieben:

Während im Zeitraum von 2014 bis 2021 der Anteil der ostdeutschen Länder (einschließlich Berlin) an den vom Bund bereitgestellten Mitteln⁸ bei knapp 80 % lag, fließen ihnen nunmehr gemäß Koordinierungsrahmen 2022 nur noch 63 % der Mittel zu. Alle ostdeutschen Länder mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern erlitten aufgrund ihrer vergleichsweise guten wirtschaftlichen Entwicklung Einbußen hinsichtlich ihres GRW-Anteils in Höhe von ca. 2 bis 4 Prozentpunkten; im Westen fällt neben kleinen Zugewinnen der um 12,5 Prozentpunkte gestiegene Anteil Nordrhein-Westfalens (von 6,51 % auf 19,01 %) erheblich ins Gewicht.

Die GRW fördert einzelbetriebliche Investitionen, wirtschaftsnahe Infrastrukturmaßnahmen, Aktivitäten der regionalen Vernetzung und Kooperation. Dabei stieg in der Vergangenheit der für einzelbetriebliche Förderung eingesetzte Anteil der GRW-Mittel an und lag im Zeitraum 2014-2017 bei 84 %.⁹

8 Bund und Länder finanzieren die GRW-Förderung hälftig; die Länder setzen für ihren Anteil neben Landesmitteln teilweise Mittel aus dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) ein.

9 Vgl. Brachert et al., S. 11.

Das Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRWG) bestimmt in § 1 Abs. 1 das Aufgabenspektrum der Gemeinschaftsaufgabe:

„Zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur werden folgende Maßnahmen als Gemeinschaftsaufgabe im Sinne des Artikels 91a Abs. 1 des Grundgesetzes wahrgenommen:

1. Investive Förderung der gewerblichen Wirtschaft bei Errichtung, Ausbau, Umstellung oder grundlegenden Rationalisierung von Gewerbebetrieben,
2. investive Förderung der wirtschaftsnahen Infrastruktur, soweit sie unmittelbar für die Entwicklung der regionalen Wirtschaft erforderlich ist,
3. nichtinvestive und sonstige Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, zur regionalpolitischen Flankierung von Strukturproblemen und zur Unterstützung von regionalen Aktivitäten, soweit sie unmittelbar für die Entwicklung der regionalen Wirtschaft erforderlich sind,
4. Evaluierung der Maßnahmen und begleitende regionalpolitische Forschung.“¹⁰

Zugleich determiniert das GRWG den Abstimmungsbedarf zwischen Bund und Ländern: Der gemeinsame Koordinierungsrahmen wird auf Ministerebene beschlossen mit den Stimmen des Bundes und der Mehrzahl der Stimmen aller Länder (auch der nicht unmittelbar an der GRW beteiligten Länder Baden-Württemberg und Hamburg); gegen den Bund ist kein Beschluss möglich, auf ihn entfallen gleich viele Stimme wie auf alle Länder zusammen.

In der GRW wirken starke Kräfte, die „den Tanker auf Kurs halten“: das Abstimmungsverfahren für den Ko-

10 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ in der Fassung vom 13. April 2021, zitiert nach Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Gesetze im Internet.

ordinierungsrahmen, die umfangreiche Umsetzungsstruktur in den Ländern für Beratung, Antragsbearbeitung und Bewilligung ebenso wie die verlässliche Kommunikation mit den Unternehmen und ihren Intermediären, die mit raschen Kurswechseln überfordert werden könnten. Auf der anderen Seite stellt die Vielfalt der Umsetzungskonzepte durch die Länder ein Reservoir an Innovation dar, aus dem Orientierung für Veränderung geschöpft werden kann.

Als reformbedürftig wird die GRW schon seit Längerem betrachtet. Schon der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD von 2018 nahm sich vor, die GRW in „ein gesamtdeutsches Fördersystem für strukturschwache Regionen“ einzubinden und Akzentverschiebungen in Richtung auf „Produktivitätssteigerung, Digitalisierung, Fachkräftesicherung, Breitbandversorgung und vor allem die verstärkte Förderung von unternehmerischen Aktivitäten in Forschung und Entwicklung“ vorzunehmen.¹¹

Über die ersten Schritte in Richtung auf ein Gesamtdeutsches Fördersystem für strukturschwache Regionen legte die (alte) Bundesregierung im April 2021 Rechenschaft ab. In seinem Sachstandsbericht¹² schildert das Bundesministerium für Wirtschaft die begonnene Zusammenarbeit zwischen den Bundesressorts und beschreibt die Notwendigkeit von Transparenz und Wirkungskontrolle des Instrumentenbündels.

Auch die aktuelle Bundesregierung verfolgt den Ansatz des Gesamtdeutschen Fördersystems und betreibt seine Weiterentwicklung. Auf die GRW bezogen kündigt sie die Aufstockung der Mittel für „Innovationsförderung, Digitalisierung, betriebliche Produktivitätsziele, Nachhaltigkeit und Dekarbonisierung“¹³ an. Die „eherne“ 50-km-Regel, mit der die Förderung auf solche Unternehmen konzentriert werden soll, die durch überregionalen Absatz Einkommen „von außen“ in die Region holen, steht zur Disposition. Die Möglichkeiten der In-

frastrukturförderung via GRW sollen erweitert und flexibilisiert, die mehrjährige Übertragbarkeit der Mittel soll sichergestellt werden. Für einen neuen Fördertatbestand „Regionale Daseinsvorsorge“ in der GRW besteht ein Prüfauftrag.¹⁴

Aufgrund dieser Beschlusslage startete das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) im Frühjahr 2022 einen öffentlichen Konsultationsprozess, in dem zu Reformvorschlägen in folgenden Themenblöcken:

- Förderung von Investitionen der gewerblichen Wirtschaft,
- Förderung der wirtschaftsnahen Infrastruktur,
- regionale Daseinsvorsorge in der GRW,
- Sonstiges.

Das Konvolut von Fragen und Antworten ist auf der Internetseite des BMWK nachzulesen.¹⁵

Parallel dazu wurde auf Verwaltungsebene zwischen Bund und Ländern im Jahr 2022 an der Neuausrichtung der GRW gearbeitet. Mitte Dezember 2022 soll der Koordinierungsausschuss den ab 2023 geltenden, grundlegend überarbeiteten Koordinierungsrahmen verabschieden.

2.2 Gute Arbeit in der GRW

Gute Arbeit – ursprünglich ein Begriff, der gewerkschaftliche Forderungen an die Qualität von Arbeitsplätzen „auf den Punkt bringt“ – hat in den vergangenen Jahren Einzug gehalten in Partei- und Regierungsprogramme. Die aktuelle Bundesregierung folgt dem Leitbild der sozial-ökologischen Marktwirtschaft; sie will mit Zukunftsinvestitionen die Grundlagen schaffen, um nachhaltigen Wohlstand zu sichern und Raum zu schaffen für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit, mehr Effizienz, gute Arbeit und sozialen Aufstieg.¹⁶

11 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode: „Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land“, S. 60.

12 Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): Erster Bericht der Bundesregierung zum Gesamtdeutschen Fördersystem für strukturschwache Regionen. Bestandsaufnahme und Fortschrittsbericht der regionalen Strukturförderung in Deutschland. Berlin April 2021.

13 Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, S. 29.

14 Ebd., S. 101.

15 Fundstelle für den Konsultationsprozess: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/GRW/konsultation.html>.

16 Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, S. 20.

Gute Arbeit ist auch Bestandteil der Programmatik von Landesregierungen, z. B. seit vielen Jahren in Brandenburg, in Berlin¹⁷ und aktuell auch in Niedersachsen. Der jüngst verabschiedete Koalitionsvertrag zwischen der SPD Niedersachsen und Bündnis 90/Die Grünen sieht einen „Masterplan Gute Arbeit“ vor, der in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erstellt werden soll. Ziel ist, Niedersachsen zum „Land der Guten Arbeit“ zu machen und Förder-, Vergabe- und Beschaffungskriterien umfassend an den Kriterien Guter Arbeit auszurichten. Der Grundsatz „Öffentliches Geld nur für Gute Arbeit“ soll konsequent umgesetzt werden; die Wirtschaftsförderung soll „stärker und obligatorisch an Kriterien Guter Arbeit“ ausgerichtet werden, d.h. in Niedersachsen insbesondere an Beschäftigungssicherung, Höchstquoten an Leiharbeit und Werkverträgen, an branchenspezifischer Tarifbindung sowie Einhaltung des Betriebsverfassungsgesetzes.¹⁸

17 Zukunftshauptstadt Berlin. Sozial. Ökologisch. Vielfältig. Wirtschaftsstark. Koalitionsvertrag 2021-2026 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke, S. 119: „Es gilt für uns der Grundsatz öffentliches Geld für gute Arbeit.“ Diese Verknüpfung ist im aktuellen Koalitionsvertrag 2023-2026 „Das Beste für Berlin“ der CDU und der SPD nicht mehr enthalten.

18 SPD Landesverband Niedersachsen und Bündnis 90/Die Grünen Niedersachsen: Sicher in Zeiten des Wandels, Niedersachsen zukunftsfest und solidarisch gestalten. Koalitionsvertrag 2022-2027, S. 27 f.

Im Rahmen dieser Studie wird kein Versuch unternommen, Gute Arbeit neu zu definieren, schon gar nicht abschließend. Der Begriff steht in einem Spannungsverhältnis: Einerseits soll er zu normativen Maßstäben der Arbeitsgestaltung führen, die handlungsleitend sind für die arbeitspolitischen Akteure¹⁹, andererseits ist das Leitbild nicht denkbar ohne einen ausgeprägten beteiligungsorientierten Ansatz. Es „sollen die Beschäftigten selbst als Betroffene und Expert*innen ihrer eigenen Arbeitssituation die Kriterien für Gute Arbeit bestimmen.“²⁰

Für die weitere Diskussion soll hier der Kriterienkatalog des DGB-Index Gute Arbeit zugrunde gelegt werden, der sowohl empirisch – durch Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – als auch arbeitswissenschaftlich fundiert ist.²¹

Bei der Durchsicht der Kriterien wird rasch deutlich, dass sie auf die individuelle Arbeitssituation gemünzt sind und Dimensionen der individuellen Arbeitszufrie-

19 Vgl. Schmucker, Rolf: Von Decent Work zu Guter Arbeit. Zur Bedeutung arbeitspolitischer Leitbilder. In: Socialpolitik.ch, Heft 2/2020. Der Artikel ist abrufbar auf der Seite <https://index-gute-arbeit.dgb.de>.

20 Ebd. S. 8.

21 Ebd., S. 10.

Überblick über die Kriterien der Arbeitsqualität im DGB-Index Gute Arbeit

Ressourcen	Belastungen	Einkommen und Beschäftigungssicherheit
<p>Gestaltungsmöglichkeiten</p> <p>Einfluss auf Arbeitszeit, Arbeitsmenge, Arbeitsplanung</p>	<p>Arbeitszeitlage</p> <p>Atypische Arbeitszeitlagen, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, unbezahlte Arbeit</p>	<p>Gestaltungsmöglichkeiten</p> <p>Leistungsgerechte Bezahlung, ausreichendes Einkommensniveau, erwartete Rente</p>
<p>Entwicklungsmöglichkeiten</p> <p>Berufliche Weiterbildung, kreatives Arbeiten, Weiterentwicklung von Wissen und Können, Aufstiegschancen</p>	<p>Emotionale Anforderungen</p> <p>Respektlose Behandlung, Verbergen von Gefühlen, Konflikte mit Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen</p>	<p>Betriebliche Sozialleistungen</p> <p>Betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsförderung, sonstige Sozialleistungen</p>
<p>Betriebskultur</p> <p>Wertschätzung durch Vorgesetzte, Kollegialität, Meinungsklima, Information und Planung</p>	<p>Körperliche Anforderungen</p> <p>Körperlich schwere Arbeit, ungünstige Körperhaltungen, Lärm, widrige Umgebungsbedingungen</p>	<p>Beschäftigungssicherheit</p> <p>Sorge um Arbeitsplatz aufgrund von technischen oder organisatorischen Veränderungen, Sorge um berufliche Zukunft</p>
<p>Sinn der Arbeit</p> <p>Gesellschaftlicher und betrieblicher Beitrag, Identifikation mit der Arbeit</p>	<p>Arbeitsintensität</p> <p>Zeitdruck, Unterbrechungen, widersprüchliche Anforderungen, Informationsfluss, Qualitätsabstriche</p>	

Quelle: Schmucker, Rolf, 2020, S. 11.

denheit darstellen. Gleichwohl adressieren sie, wenn es um Veränderungspotenzial geht, verschiedene Arenen: die Arena der individuellen Verhandlungssituation zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber, kollektive Vertretung von Arbeitnehmer*inneninteressen im Betrieb, Aushandlungsprozesse zwischen den Tarifvertragsparteien und schließlich politische Entscheidungsprozesse und Rechtsetzung.

Staatliches Handeln – also auch Wirtschaftspolitik und Maßnahmen der Wirtschaftsförderung – bedient sich Regeln (Gesetze, Vorschriften), Geld (Umverteilung, Anreize durch finanzielle Förderung) und „guter Worte“ (Öffentlichkeitsarbeit, Abstimmungsprozesse, insbesondere mit den Sozialpartnern, etc.). Um Gute Arbeit im Interesse individueller und gesellschaftlicher Wohlfahrt zu befördern, kann der Staat grundsätzlich das gesamte Kriterienbündel beeinflussen. Tarifautonomie ist zu wahren, aber Leitplanken sind möglich und üblich, z. B. in der Arbeitsschutz-, Arbeitszeit- und Arbeitsrechtsgesetzgebung.

Auf den Feldern „Ressourcen“ und „Belastungen“ geht es um Verhältnisprävention, faire, wertorientierte Personalpolitik in den Unternehmen. Durchaus bewährt haben sich auf diesem Feld staatliche Interventionen in Form von Beratungs- oder Qualifizierungsförderung für betriebliche Personalverantwortliche. Interventionen zugunsten einer kollektiven Interessenvertretung von Arbeitnehmer*innen auf betrieblicher Ebene sind indes eher rar gesät (z. B. Erlass des Betriebsverfassungsgesetzes, Betriebsrätekonferenzen), zumal wenn, wie in der Plattformökonomie, betriebsorganisatorische Strukturen splintern.

Themen der Arbeitsmarktpolitik wie diskriminierungsfreier Zugang zu Erwerbsarbeit, Diversität von Belegschaften, Aufhebung der Spaltung von Kern- und Randbelegschaften würden den Kriteriensatz des Index Gute Arbeit abrunden und weitere politische Interventionsmöglichkeiten markieren.

2.3 Gute Arbeit und mehr Beschäftigung im GRW-Koordinierungsrahmen

Die GRW ist ein Programm für staatliche Subventionen, die in gewerblichen Unternehmen Investitionen und

Innovationen ermöglichen. Finanzielle Anreize werden an politisch gewollte und strukturpolitisch begründete Bedingungen geknüpft. „Hauptziel der GRW ist es, aufbauend auf den in der Region vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten, hochwertige und dauerhafte Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern“.²² Mittelbar soll dies dazu beitragen, zusätzliches Einkommen zu generieren: in der Förderregion, im geförderten Unternehmen und bei seinen Beschäftigten.²³ Bei den im Zusammenhang mit der Förderung neu geschaffenen oder gesicherten Arbeitsplätzen soll es sich also um Dauerarbeitsplätze mit hoher Beschäftigungssicherheit handeln.

Der Koordinierungsrahmen ist hier in sich nicht widerspruchsfrei, denn er überlässt es ausdrücklich den Ländern, ob sie in ihren Antragsverfahren mit Leiharbeitskräften besetzte Arbeitsplätze als Dauerarbeitsplätze werten wollen.²⁴ Eine per se nicht auf Dauer angelegte, irreguläre und prekäre Beschäftigungsform wird hier also umetikettiert, denn im Sinne des Koordinierungsrahmens müssen Dauerarbeitsplätze nicht unbedingt auf Dauer angelegt sein.

Werden durch GRW-Investitionsvorhaben regelmäßig zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen? Die letzte „große“ GRW-Evaluation²⁵, die 2020 veröffentlicht wurde, ermittelte eine eindeutig positive Wirkung der Förderung auf das Beschäftigungswachstum in den geförderten Betrieben.²⁶

22 Koordinierungsrahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ ab 1. Januar 2022, S. 5. „Dauerarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die von vornherein auf Dauer, mindestens für die Dauer der Verbleibensfrist ... angelegt sind“. Ebd., S. 11.

23 Vgl. Evaluationsplan, ebd. S. 106 ff.

24 Ebd., S. 11.

25 Vgl. Brachert, Matthias; Hans-Ulrich Brautzsch, Eva Dettmann, Alexander Giebler, Lutz Schneider, Mirko Titze: Evaluation der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) durch einzelbetriebliche Erfolgskontrolle. IWH Online 5/2020. Halle (Saale) 2020.

26 Ebd., S. 6. Das Gutachten basiert auf Daten aus den Jahren 2009 bis 2016. Im Koordinierungsrahmen 2016 wurde die in den Vorjahren geforderte „besondere Anstrengung“ hinsichtlich zusätzlicher Arbeitsplätze von 15 auf 10% abgesenkt.

Der Koordinierungsrahmen verlangt von den Antragstellern als Fördervoraussetzung den Nachweis besonderer eigener Anstrengungen. Dafür gibt es zwei Optionen:

- Entweder erhöht das Unternehmen mindestens bis zum Ende der Bindefrist die Zahl seiner Dauerarbeitsplätze (einschließlich der Ausbildungsplätze) um 10%²⁷ (Arbeitsplatzregel) oder
- der geplante Investitionsbetrag übersteigt die durchschnittlichen Abschreibungen der drei der Investition vorausgehenden Jahre um 50% (Abschreibungsregel). In diesem Fall darf das Unternehmen die Zahl der Dauerarbeitsplätze während der Bindefrist nicht reduzieren.

Eine Auswertung, wie viele Fälle nach der Arbeitsplatz- und wie viele nach der Abschreibungsregel gefördert wurden, liegt nicht vor. Evaluiert werden kann hier deshalb nur die Wirkung der Investition auf das Beschäftigungswachstum.

Plant ein Unternehmen eine gemäß Koordinierungsrahmen förderfähige Investition, so kann sich die Förderung entweder an den Kosten der Investition (in Form von sachkapitalbezogenen Zuschüssen) oder an den Lohnkosten der damit beschäftigten Arbeitnehmer*innen bemessen (lohnkostenbezogene Zuschüsse). Die Gewährung lohnkostenbezogener Zuschüsse setzt voraus, dass der überwiegende Teil der neu geschaffenen Arbeitsplätze eines der folgenden Kriterien erfüllt:

- a) Arbeitsplätze mit überdurchschnittlicher Qualifikationsanforderung,
- b) Arbeitsplätze mit besonders hoher Wertschöpfung oder
- c) Arbeitsplätze in einem Bereich mit besonders hohem Innovationspotenzial.²⁸

Lohnkostenbezogene Zuschüsse könnten also einen Fördermechanismus darstellen, der die Einrichtung von hochwertigen Arbeitsplätzen (im Idealfall mit entsprechend hohen Vergütungen) unterstützt. Allerdings schließen vier Länder (Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein) in ihren Richtlinien lohnkostenbezogene Zuschüsse ausdrücklich aus, andere Länder gewähren sie nur in Ausnahmefällen bzw. unter bestimmten Voraussetzungen, insbesondere eine Mindestvergütung (wobei die Höhe von Land zu Land differiert). Lohnkostenbezogene Förderung wird zudem gewährt für die Beschäftigung von Menschen mit Vermittlungshemmnissen und Arbeitsplätze mit überdurchschnittlichen Qualifikationsanforderungen.

Dies steht im Widerspruch zum Koordinierungsrahmen, wonach der Investor ausdrücklich die Wahl hat, ob er sachkapital- oder lohnkostenbezogen gefördert werden möchte.²⁹

Insgesamt wird von dieser Förderform und somit auch von ihrer qualitätssteuernden Wirkung wenig Gebrauch gemacht:

27 Siehe Fußnote 24.

28 Vgl. Koordinierungsrahmen, S. 22.

29 Koordinierungsrahmen, S. 21.

Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

Statistik der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“
Gewerbliche Wirtschaft: Bewilligungsbescheide seit 2017

Anteil der lohnkostenbezogenen Zuschüsse an den bewilligten GRW-Mitteln insgesamt

Jahr	Bewilligte Mittel in Euro ¹		Anteil Spalte 3 an 2 in v. H.
	insgesamt	lohnkostenbezogen	
1	2	3	4
2017	909.346.895	27.884.891	3,1
2018	588.884.708	47.218.086	8,0
2019	629.170.341	80.885.190	12,9
2020	713.392.358	74.399.305	10,4
2021	1.120.510.614	110.443.442	9,9
2022	140.698.933	636.100	0,5
Gesamt	4.102.003.849	341.467.014	8,3

1 bewilligte GRW-Mittel einschl. Bundes- und Landesanteil
Stand: 11.8.2022

Entfaltung von Kompetenz und Qualifikation sind nicht nur aus individueller Perspektive eine wichtige Dimension von Arbeitszufriedenheit und Guter Arbeit. Abgesehen von den oben dargestellten Fördervoraussetzungen für lohnkostenbezogene Zuschüsse gibt es im Koordinierungsrahmen keine Auflagen, die die Antragsteller erfüllen müssen. Auch die Bundesagentur für Arbeit, der laut Koalitionsvertrag der die Bundesregierung tragenden Parteien eine stärkere Rolle bei Qualifizierung und Beratung zukommen soll³⁰, wird bei der Antragstellung lediglich nachrichtlich beteiligt.

Allerdings enthält der Koordinierungsrahmen eine Reihe von Fördermöglichkeiten für Bildungsinfrastruktur, insbesondere die Möglichkeit der Förderung von Einrichtungen der beruflichen Bildung im Rahmen der Infrastrukturförderung.³¹ Darüber ermächtigt der Koordinierungsrahmen die Länder, GRW-Mittel einzusetzen, um Fachprogramme zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Innovationskraft der Wirtschaft zu unterstützen.³² Darunter fallen:

- Schulungen, die externe Schulungsanbieter für Arbeitnehmer*innen eines antragstellenden Unternehmens durchführen (förderfähig sind die Kosten des externen Anbieters sowie die Personalkosten der Teilnehmer*innen);
- Zuschüsse zu den Personalkosten, die durch die Neueinstellung und Beschäftigung von Personen mit Hochschulabschluss entstehen.

Ob, durch welche Unternehmen und in welchem Umfang von diesen Förderoptionen Gebrauch gemacht wird, ist nicht bekannt; das für die GRW-Förderstatistik zuständige Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle führt keine Statistik über die in den Bereich C des Koordinierungsrahmens fallenden Ländermaßnahmen.

Abschließend sei angemerkt, dass der Koordinierungsrahmen Themen der innerbetrieblichen Partizipation und Mitbestimmung nicht adressiert.

Als Fazit hinsichtlich der Leitplanken Guter Arbeit im Koordinierungsrahmen wird festgehalten: Ein politischer Gestaltungswille ist nicht erkennbar. Gute Arbeit

als wichtiges Prinzip spielt keine zentrale Rolle für die GRW-Förderung.

2.4 Gute Arbeit in der Förderpolitik und -praxis der Länder³³

Die Förderregularien und die Förderpraxis der Länder zeigen, dass auf der regionalen Ebene ein Interesse an der Verknüpfung von Wirtschaftsförderung mit arbeitspolitischen Anliegen vorhanden ist. Darunter sind insbesondere Kriterien, die der Verbesserung der Arbeitsqualität dienen.

Eine systematische Herleitung dieser Förderkriterien im Einzelnen aus wirtschaftsstrukturellen Schwächen oder Risiken lässt sich den vorliegenden Dokumenten nicht entnehmen, auch sind Evaluationen der länderspezifischen Regelungen, aus denen sich Steuerungs- oder Nachjustierungsbedarfe ableiten ließen, sehr rar.

Im Mittelpunkt der länderspezifischen Regelungen stehen die Struktureffekte. Als Lenkungsinstrument werden finanzielle Anreize geboten, wenn politisch gewünschte wirtschafts- und beschäftigungsstrukturelle Entwicklungen realisiert werden. Dafür werden höhere oder Höchsthörsätze oder eine Priorisierung bei der Antragsbearbeitung in Aussicht gestellt.

Zu den erwünschten Struktureffekten zählen insbesondere:

- Schaffung von mehr Arbeitsplätzen, als gemäß Koordinierungsrahmen erforderlich,
- Schaffung von Ausbildungsplätzen,
- Übernahme von Auszubildenden,
- Verbesserung der Beschäftigungschancen von Frauen,
- Verbesserung der Beschäftigungschancen von Ausländer*innen,
- nachgewiesene Erfolge oder Konzepte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- hohes Qualifikationsniveau der neugeschaffenen Arbeitsplätze,

30 Koalitionsvertrag 2021-2025, S. 53.

31 Koordinierungsrahmen 2022, Abschnitt 3.2.5, S. 34.

32 Vgl. Koordinierungsrahmen 2022, Abschnitt C 1.1, S. 44.

33 Der Analyse liegt die im Anhang abgedruckte Synopse der Förderrichtlinien der Länder zugrunde. Dabei wurden auf der Basis von Internetrecherchen die mit Stand September 2022 vorliegenden Richtlinien berücksichtigt. Die mit Beginn der neuen EFRE-Förderperiode sehr unübersichtliche Fördergebietskulisse erfordert hinsichtlich der jeweiligen Förderintensität eine Einsichtnahme in die Liste der Regionalfördergebiete in Anhang 9 des Koordinierungsrahmens 2022, S. 86 ff.

- Vorlage eines betrieblichen Qualifizierungskonzepts, das vom Betriebsrat (so vorhanden) bestätigt wurde, und
- Tarifbindung oder tarifgleiche Vergütung.

Dabei gilt zumeist, dass mehrere Struktureffekte alternativ zur Auswahl stehen und nur einer realisiert werden muss (Menüprinzip).

Eine familienfreundliche Personalpolitik werten sechs Länder als Struktureffekt (Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland und Sachsen-Anhalt). In Einzelfällen (Berlin, Bremen) wird für zusätzliche Dauerarbeitsplätze für Frauen oder neu geschaffene, hoch qualifizierte Arbeitsplätze, die mit Frauen besetzt werden, ein zusätzlicher Investitionszuschuss/Bonus in Höhe von je 5000 € gewährt.

Unerwünschte Geschäfts-/Personalpolitiken von Antragstellern werden mit Förderausschlüssen belegt. Dazu zählen:

- eine Vergütungsuntergrenze: Berlin legt den landesspezifischen Mindestlohn von derzeit 13 € pro Stunde zugrunde; Arbeitgeber, die nicht allen Beschäftigten mindestens diesen Mindestlohn zahlen, sind von der Förderung ausgeschlossen;
- Unternehmen mit einem hohen Anteil von Leiharbeitskräften an der Belegschaft (30% und mehr in Berlin, Brandenburg und im Saarland, 20% und mehr in Sachsen-Anhalt und Thüringen).

In einigen Ländern werden Fördersätze gekürzt, wenn der Leiharbeitsanteil im Unternehmen einen bestimmten Prozentsatz überschreitet; in Mecklenburg-Vorpommern werden nicht tarifgebundene oder nicht zumindest tarifgleich vergütende kleine und mittelgroße Unternehmen mit einem Fördermalus von 5 Prozentpunkten belegt.

Vier Länder sollen aufgrund besonderer Regelungen hier besonders erwähnt werden:

- Brandenburg zahlt bereits bewilligte Fördermittel erst dann aus, wenn das Unternehmen sich einer obligatorischen Beratung zu Themen Guter Arbeit unterzogen hat.
- Brandenburg zählt zu den Struktureffekten das Vorliegen eines Qualifizierungskonzepts, das vom Betriebsrat – sofern vorhanden – bestätigt sein sollte.

Wenn diese Zustimmung nicht vorliegt, wird das Qualifizierungskonzept von der Bewilligungsstelle geprüft. Dies ist die derzeit einzige Regelung in der GRW, die explizit auf Betriebsräte Bezug nimmt und somit die betriebliche Mitbestimmung fördert.

- Nordrhein-Westfalen räumt systematisch in der Richtlinie der zuständigen Gewerkschaft die Möglichkeit ein, aus der Perspektive der Einhaltung von Schutzvorschriften für Arbeitnehmer*innen zu vorliegenden Anträgen Stellung zu nehmen.
- Gleichzeitig ist Nordrhein-Westfalen das einzige Land, das auch dann fördert, wenn Arbeitsplätze weder geschaffen noch gesichert, sondern abgebaut werden. Wenn ein Investitionsvorhaben den gesamten Produktionsprozess grundlegend ändert, ist eine Förderung auch dann möglich, wenn bis zu 25% der Arbeitsplätze dabei verloren gehen.³⁴
- Niedersachsen arbeitet mit einem Katalog von Qualitätskriterien³⁵ (s. Anlage), mit dem bis zu 100 Qualitätspunkte erworben werden können. Nur wenn das Unternehmen die Mindestpunktzahl von 50 erreicht, kann es gefördert werden. Je mehr Punkte erzielt werden, umso höher ist die Förderpriorität.

34 Auch diese Regelung bedarf dringend der Evaluation. Zu beachten ist, dass notleidende Unternehmen/Grenzproduzenten ohnehin von der Förderung auszuschließen sind. Wurde von der Regelung Gebrauch gemacht? Welche Fälle in Nordrhein-Westfalen hat es gegeben, in denen im Widerspruch zum Koordinierungsrahmen Investitionen gefördert wurden, mit denen ein Arbeitsplatzabbau im Unternehmen einherging?

35 Ob es bei diesem qualitätsorientierten Förderkonzept bleibt, ist abzuwarten; siehe dazu die Ausführungen zum aktuellen Koalitionsvertrag in Niedersachsen auf S. 10.

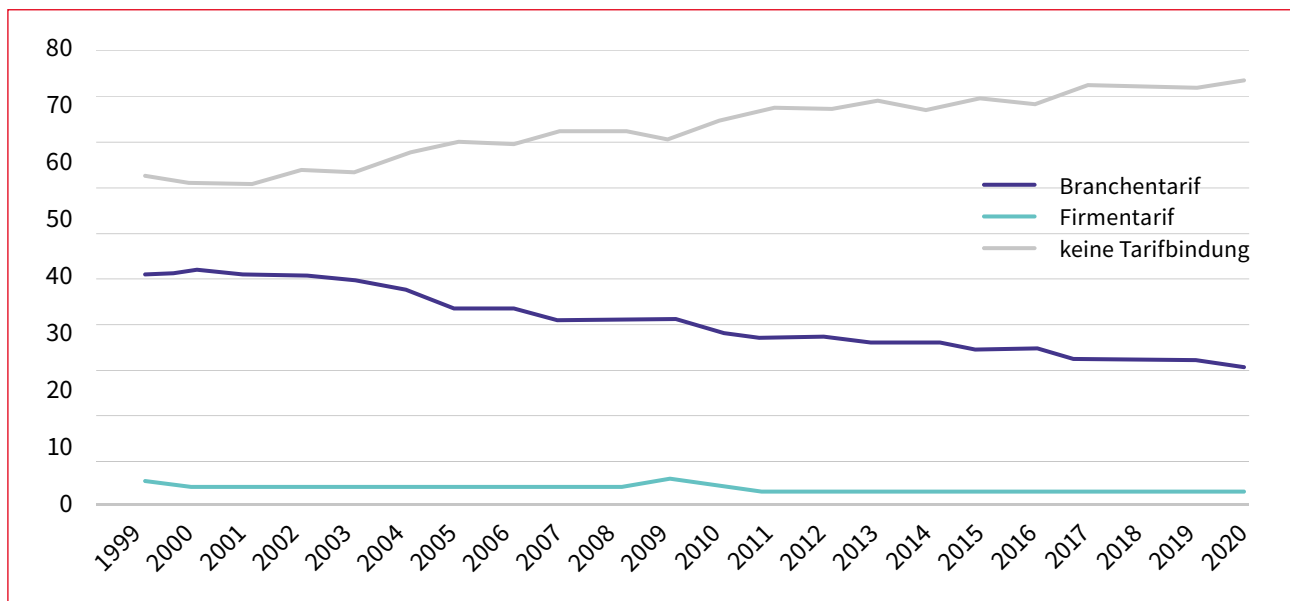
2.5 Tarifbindung in den Förderregularien der Länder

Im Laufe der Jahre haben eine Reihe von Ländern Tariftreueregelungen in die Förderregularien aufgenommen. Hintergrund ist die allgemein bekannte Erosion der Tarifbindung in Deutschland.

Am aktuellen Rand (2020) gelten Tarifverträge in 19% der Betriebe in Ostdeutschland und in 28% der Betriebe in Westdeutschland; zusätzlich orientieren sich im Osten 24% der Betriebe, im Westen 31% am Branchentarif. Die derzeitige Bundesregierung hat sich vorgenommen, dieses bewährte Instrument des fairen Interessenausgleichs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen zu stärken. Das politische Ziel teilt

Entwicklung der Tarifbindung der Betriebe, 1999-2020, in Prozent³⁶

³⁶ Susanne Kohaut: Entwicklung der Tarifbindung. In: Deutscher Bundestag, Ausschussdrucksache 19 (11) 1162 vom 2. Juni 2021, S. 2.



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

Tarifbindung der Betriebe, Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent³⁷

	Betriebe			Betriebe		
	West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt
Branchentarif	26	16	24	45	32	43
Firmen-/Haustarif	2	3	2	8	11	8
kein Tarifvertrag	72	82	74	47	57	49
davon Orientierung am Branchentarif	31	24	30	41	35	40

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, hochgerechnete Werte

³⁷ Ebd. S. 3.

eine Reihe von Landesregierungen. Ein relativ breiter Konsens besteht dahingehend, dass Auftragsvergabe/ öffentliche Einkäufe an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags gebunden werden können und sollen. Das Grundrecht der negativen Koalitionsfreiheit dürfte jedoch verletzt werden, wenn bestimmte Subventionen ausschließlich tarifgebundenen Unternehmen zugute kommen sollen und im Umkehrschluss nicht tarifgebundene Unternehmen grundsätzlich davon ausgeschlossen werden. Mit dem Motto „Öffentliches Geld nur für Gute Arbeit“ nimmt sich die Niedersächsische Landesregierung vor, die Tarifbindung auch durch und bei der Gewährung von Subventionen, also freiwilligen Leistungen der öffentlichen Hand, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zu stärken.³⁸

In den GRW-Förderrichtlinien der Länder finden sich inzwischen eine ganze Reihe von Regelungen, die auf Tarifbindung oder zumindest tarifgleiche Bezahlung abzielen. Gerade dort, wo Tarifverträge nicht gelten, ist eine faire, leistungsgerechte Bezahlung häufig das Hauptanliegen der Beschäftigten. Ein Tarifvertrag sichert dies ab und bietet darüber hinaus Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen. Tarifgleiche Bezahlung stellt zwar sicher, dass die Marktposition des Unternehmens nicht durch einen Unterbietungswettbewerb im Hinblick auf die Löhne der Beschäftigten ausgetragen wird, schließt die Belegschaft jedoch weiterhin von den tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen aus.

Hier die Regelungen im Einzelnen:

1. Anreizmechanismen:

- Tarifliche oder tarifgleiche Entlohnung gilt in Berlin, Brandenburg, Sachsen (Mittelstandsrichtlinie) und Sachsen-Anhalt als Struktureffekt, der einen höheren Fördersatz ermöglicht.
- Tarifbindung ist in Mecklenburg-Vorpommern Voraussetzung für einen über der Basisförderung liegenden Fördersatz; dazu trägt auch bei, wenn mindestens 75% der Belegschaft einen Stundenlohn von mehr als 24 €, also mehr als das Doppelte des derzeitigen bundesgesetzlichen Mindestlohns erhalten.
- Niedersachsen gewährt 15 (von mindestens 50 erforderlichen) Qualitätspunkten für tarifgebundene Unternehmen.

³⁸ Susanne Kohaut: Entwicklung der Tarifbindung. In: Deutscher Bundestag, Ausschussdrucksache 19 (11) 1162 vom 2. Juni 2021, S. 10.

2. Ausschlussmechanismen

- In Sachsen werden Vorhaben, die lediglich Dauerarbeitsplätze sichern, aber keine neuen Arbeitsplätze schaffen, nach der Abschreibungsregel nur dann gefördert, wenn das antragstellende Unternehmen tarifgebunden ist oder tarifgleich entlohnt oder während der Bindefrist eine jahresdurchschnittliche Steigerung der Bruttolohnsumme von 2,5% nachweist.
- In Sachsen-Anhalt werden große Unternehmen nur dann gefördert, wenn sie tariflich oder tarifgleich entlohnen.
- In Thüringen wird nach der Abschreibungsregel nur dann gefördert, wenn das Unternehmen tarifgebunden ist oder die Bruttolohnsumme während der Bindefrist um jahresdurchschnittlich 2% steigt. Dauerarbeitsplätze werden nur gewertet, wenn der Jahresbruttolohn mindestens 40.000 € beträgt.

Es fällt auf, dass solche „Tariftreuerregeln“ hauptsächlich in Ostdeutschland angewendet werden. Dies ist nachvollziehbar aufgrund der oben dargestellten geringeren Tarifbindung in den ostdeutschen Ländern.

Mangels tariflicher/tarifgleicher Bezahlung einen Ausschluss von der Förderung vorzunehmen, ist eine neue Entwicklung in der Förderpolitik. Wie schon in der Vergangenheit sind auch hier die ostdeutschen Länder Pioniere.

Die Logik, dass Unternehmen, die im Zusammenhang mit ihrer Investition keine zusätzlichen Dauerarbeitsplätze schaffen, Produktivitätsgewinne erzielen und diese zu Lohnsteigerungen nutzen sollten, ist nachvollziehbar. In der sächsischen Richtlinie wird die Regelung folgendermaßen begründet: „Die Richtlinie setzt damit Anreize zur Erhöhung der Tarifbindung und der Steigerung der Produktivität und damit einer höheren Wertschöpfung pro Arbeitsplatz.“³⁹ Sachsen – implizit auch Thüringen – liefert damit einen Debattenbeitrag über das Zielsystem der GRW.

Interessant ist auch die Abkehr vom Menüprinzip, die Thüringen vollzogen hat: Statt mit Förderanreizen über höhere Fördersätze zu hantieren, formuliert die Richtlinie Ausschlusskriterien. Dabei stehen die Antragsteller

³⁹ Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr: Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft einschließlich der Tourismuswirtschaft im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (Richtlinie GRW RIGA). Vom 31. Mai 2022, S. 2.

nicht vor der Wahl, ob sie soziale Nachhaltigkeit im Sinne von Mindestbruttogehältern praktizieren oder ob sie ökologisch nachhaltig produzieren – die Richtlinie verlangt beides. Gute Bezahlung und ökologische Nachhaltigkeit nicht gegeneinander auszuspielen, ist eine wichtige Botschaft. Das Gegenargument der Länder, die am Menüprinzip festhalten, liegt auf der Hand: Die Auflagen könnten Unternehmen von der Antragstellung abhalten und letztlich zu einer Unterausnutzung der für die GRW bereitgestellten Haushaltsmittel führen. Das würde nicht nur Diskussionen über die Förderpolitik des Landes provozieren, sondern schlimmstenfalls die Innovationskraft der regionalen Wirtschaft beeinträchtigen. Deshalb bedürfen solche Experimente der engen Begleitung und ggf. Nachsteuerung.

Die Förderpolitiken der Länder – die Art und Weise, wie sie den Koordinierungsrahmen ausfüllen – stellen ein Innovationslabor dar, das eine gründliche Evaluation verdienen würde.

2.6 Förderung von Vernetzung und Kooperation

Der Koordinierungsrahmen stellt den Ländern die Förderung von Projekten der Vernetzung und Kooperation anheim.⁴⁰

Gefördert werden können u. a.:

Integrierte regionale Entwicklungskonzepte: Im Sinne einer guten Planungs- und Entscheidungsgrundlage ergibt die Erstellung solcher interdisziplinär angelegten Konzepte Sinn sowohl für die Region, die sich einem solchen Planungsprozess unterzieht, als auch für das Land, das die gewonnenen Erkenntnisse nutzen kann, z. B. um Förderprioritäten festzulegen.

Regionalmanagement: „Dieses soll regionale Entwicklungsprozesse in besonders strukturschwachen Regionen auf eine breitere Grundlage stellen und beschleunigen sowie bislang nicht gehobene regionale Beschäftigungs- und Wachstumspotenziale mobilisieren. Das Regionalmanagement soll ferner dazu beitragen ... regionale Konsensbildungsprozesse in Gang zu setzen...“⁴¹

40 Vgl. Koordinierungsrahmen, S. 39 ff.

41 Ebd. S. 40.

Kooperationsnetzwerke: Daran ist zwingend mindestens ein Wirtschaftsunternehmen zu beteiligen, die regionale und überregionale Zusammenarbeit mit wirtschaftsnahen Akteuren soll gestärkt und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren die vorhandenen Potenziale stärken.

Neun Länder bieten in ihren GRW-Richtlinien explizit solche Fördermöglichkeiten an. Dies ist allerdings lediglich ein schwacher Indikator für die landespolitische Relevanz solcher Konzepte und Netzwerke, denn sowohl mit GRW-Mitteln als auch aus anderen Finanzierungsquellen können solche Projekte auch ohne Erwähnung in der Richtlinie gefördert werden. Ebenso ist es möglich, dass von einem laut Richtlinie bestehenden Angebot kein Gebrauch gemacht wird.

Die faktische Inanspruchnahme stellte sich in den vergangenen Jahren folgendermaßen dar:

GRW-Förderfälle für Netzwerke⁴² nach Ländern und Jahren

Land	2017	2018	2019	2020	2021	Summe	Fokus
Berlin	10	10	5	6	6	37	Bezirke
Brandenburg	7	13	5	4	12	41	Kommunen
Bremen		1	1		1	3	Stadtentwicklungsges.
Mecklenburg-Vorpommern	5	8	7	5	6	31	
Niedersachsen	2	1	1	2		6	
Nordrhein-Westfalen	1	1		1		3	Wirtschaftsförderges. Komm.
Sachsen	14	8	6	7	3	38	Private Träger, Kommunen
Sachsen-Anhalt	3				2	5	
Schleswig-Holstein	3	2	3	4		12	Tourismus
Thüringen	2	5	6	3	1	17	Branchen
Alle	47	49	34	32	31		

Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

In zehn von vierzehn an der GRW beteiligten Ländern wurde das Instrument in den vergangenen Jahren genutzt, keine Förderfälle gab es in Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland.

Warum ist uns neben der Personal- und Beschäftigungspolitik der geförderten Unternehmen dieses Instrument wichtig? Wir halten es für eine Chance, dass sich Kommunen, Wirtschaft und Sozialpartner auf regionaler Ebene über Stärken und Schwächen der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur verständigen,

dafür möglichst umfangreiche Expertise nutzen und daraus Vorschläge für die Wirtschaftsförderung ableiten. Das ermöglicht auf regionaler Ebene, was wir für die betriebliche Ebene fordern: mehr Partizipation. Auf Landesebene trägt dies zu einer fokussierteren Förderpolitik bei. Auch den Gewerkschaften nahestehende Träger können Netzwerke initiieren und/oder sich daran beteiligen.

⁴² Der Begriff „Netzwerke“ in dieser Tabelle steht verkürzt für alle gem. Abschnitt B.4 des Koordinierungsrahmens förderfähigen Projektformen: Regionalmanagement, Regionalbudget, Kooperationsnetzwerke, regionale Entwicklungskonzepte, Innovationscluster.

3. Empirie

3.1 Methodik

Die Empirie der Untersuchung beruht im Wesentlichen auf der Analyse von vorliegenden Dokumenten und Unterlagen, Gesprächen mit Expert*innen und Gesprächen mit Geschäftsführern und Betriebsräten von mittelgroßen Unternehmen. Insgesamt sieben geförderte Unternehmen (drei in Brandenburg, vier in Nordrhein-Westfalen) wurden zu ihren Erfahrungen mit der GRW befragt.

Expert*innen auf Landesebene waren:

- Vertreter*innen von Wirtschaftsministerien,
- Mitarbeiter*innen der zuständigen Landesförderinstitute oder Serviceeinrichtungen,
- Vertreter*innen von Gewerkschaften,
- Mitarbeiter*innen von Industrie- und Handelskammern,
- Mitarbeiter*innen der Bundesagentur für Arbeit

Im Zentrum der Expertengespräche standen die jeweils spezifischen Erfahrungen mit der GRW, ihre Bewertung sowie Fragen nach Reformbedarf. Es ging dabei zu meist um die Sichtweise der Expert*innen sowie ihre Rolle im Fördergeschehen.

Zwei Gespräche mit Wissenschaftler*innen sowie Kontakte zu dem für die GRW zuständigen Referat im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) halfen das Bild abzurunden.

Zudem wurden zu Beginn der Untersuchung die in den DGB-Landesbezirken für Strukturpolitik zuständigen Abteilungsleiter*innen zu dem aktuellen Stand der in den Bundesländern geltenden Regelungen in der GRW-Wirtschaftsförderung schriftlich befragt. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden Anfang November 2021 auf einer Tagung des „Strukturpolitischen Arbeitskreises“

des DGB vorgestellt und diskutiert. Auf dieser Grundlage wurde dann die empirische Durchführung der Untersuchung präzisiert.

Wertvolle Hinweise erbrachte zudem die Diskussion der Erkenntnisse und Befunde dieser Studie anlässlich des Workshops der Friedrich-Ebert-Stiftung im Rahmen der Konferenz „Proaktive Strukturpolitik“ am 27. Oktober 2022.

3.2 Nordrhein-Westfalen: Beharrlicher Konservatismus

In Nordrhein-Westfalen haben wir 15 Gespräche mit Expert*innen aus Institutionen geführt, die für die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ zuständig waren. Diese waren allesamt entweder in die Gestaltung der Förderregularien, in den Prozess der Bewilligung und Begleitung der Fördervorhaben einbezogen oder als Unternehmen Empfänger von Fördergeldern. Wir wollten ermitteln, wie der Implementationsprozess der GRW in Nordrhein-Westfalen beurteilt wird und ob Reformbedarf bei der Durchführung der GRW gesehen wird. Insbesondere interessierte uns hierbei die Bewertung von zusätzlichen Kriterien für Gute Arbeit bei der Bewilligung der Vorhaben.

Die geförderten Unternehmen – Zufriedenheit mit der Förderung

Beginnen wir mit den geförderten Unternehmen. Vier von ihnen sind von uns befragt worden, durchweg handelt es sich um Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten. Lediglich eines von ihnen ist tarifgebunden und verfügt über einen Betriebsrat. Nach unseren Informationen ist das kein Zufall, obwohl die Tarifbindung sowie die Betriebsratspräsenz bei der Gesamtzahl der bewilligten Vorhaben im Durchschnitt höher sein könnten. Es handelt sich um eine typische KMU-

Struktur – wie auch die befragten Vertreter*innen der Gewerkschaften bestätigten. Durchweg äußerten sich die Firmenvertreter*innen zufrieden über den Prozess der Antragstellung sowie über die Durchführung der Projekte. Die Kooperation mit der NRW-Landesbank insbesondere bei der Antragstellung wurde als sehr hilfreich bewertet. Die finanzielle Unterstützung wurde zudem als wesentlich für die Investitionen verstanden. Moniert wurde jedoch der hohe Aufwand bei der Verwendungsnachweisprüfung. Gewünscht wurde eine Reduzierung des hohen Aufwandes. Konkrete Vorschläge hierzu wurden jedoch nicht formuliert.

Probleme seitens der Betriebe bestanden zum Teil in der Einhaltung der Zusagen zusätzlicher Arbeitsplätze. Der Fachkräftemangel erschwerte insbesondere in jüngster Zeit die Rekrutierung, wobei die Landesbank allerdings den Betrieben bei der Handhabung der Fristen für die Besetzung der zusätzlichen Arbeitsplätze entgegenkam.

Insgesamt vermitteln die Unternehmen den Eindruck, dass es sich um einen gut eingespielten Prozess handelt. Bemerkenswert ist auch, dass drei von ihnen sukzessive schon mehrere GRW-Anträge bewilligt bekamen. Wenig überraschend ist zudem, dass die Unternehmen strikt gegen zusätzliche Kriterien für die Förderung sind. Hierdurch würden aus ihrer Sicht ihre Handlungsspielräume eingeengt und der Prozess der Antragstellung noch aufwendiger werden.

Das Land NRW: Eine „gute und runde“ Fördermaßnahme

Mit der positiven Sichtweise der Unternehmen korrespondiert die Bewertung des Verfahrens bei der Antragsbewilligung sowie der Durchführung der Vorhaben vonseiten der befragten Vertreter*innen des Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der NRW.Bank. Danach haben sich die Verfahren zur Gewährung von GRW-Fördermitteln durchaus bewährt. Es wird großer Wert auf zusätzliche Dauerarbeitsplätze bzw. Ausbildungsplätze gelegt. Bezogen auf qualitative Effekte werden keine Vorgaben gemacht, jedoch sollten prinzipiell qualifizierte Arbeitsplätze in besonderer Weise gefördert werden.

Bei den landesspezifischen Förderrichtlinien orientiert sich die Landesregierung an dem Koordinierungsrahmen. Für die neue Förderperiode ändern sich nur Kleinigkeiten (vgl. die Synopse im Anhang).

Dezidiert sprachen sich die Vertreter*innen des zuständigen Ministeriums gegen weitere Bewilligungskriterien für Anträge insbesondere qualitativer Art aus. Es sollten keine zusätzlichen „Hürden“ aufgestellt werden. Denn sonst könne sich die Nachfrage verringern und damit das Ziel „neue Dauerarbeitsplätze“ verfehlt werden. Zusätzliche Kontrollen könnten auch die angestrebte Umsetzung von Investitionen behindern. Zudem wolle man nicht über den Koordinierungsrahmen hinausgehen. Eine landesspezifische Evaluation der Maßnahmen ist bisher nicht vorgesehen. Eine Erklärung für die geringe Nutzung von geförderten regionalen Netzwerken in Nordrhein-Westfalen wurde nicht gegeben.

Diese Sichtweise wird von der interviewten Vertreterin der NRW.Bank bestätigt. Entscheidend ist der Primäreffekt. Nach den Richtlinien vom 27. Dezember 2021 wird der unter 5.3.1 genannte Förderhöchstsatz in der Regel nur gewährt, wenn mit der Umsetzung der Fördermaßnahme ein Arbeitsplatzzuwachs von mehr als 20% angestrebt wird oder es sich um einen Betrieb mit mindestens 10% Ausbildungsquote handelt. Liegen die genannten Voraussetzungen nicht vor, liegt der Förderrichtsatz regelmäßig 5 Prozentpunkte unterhalb der in 5.3.1 genannten Werte. Weitere Kriterien werden jedoch skeptisch beurteilt. Diese müssten messbar und nachvollziehbar sein. Ohne diese Grundvoraussetzung werde der Bewilligungsprozess erschwert und es bestehe die Gefahr rechtlicher Auseinandersetzungen.

Ihre Hauptaufgabe sieht die NRW.Bank in der Unterstützung bei der Antragstellung sowie der Kontrolle der durchgeführten Vorhaben. Es findet eine intensive Förderberatung statt, wobei auch die Kammern vonseiten der Antragsteller einbezogen werden können. Es gibt also im Vorfeld viele Möglichkeiten, sich zu informieren. Insgesamt werden nach Auskunft der Expertin pro Jahr ca. 300 Anträge gestellt. Etwa 30% der Anträge werden abgelehnt. Einer der Hauptgründe sei die nicht gesicherte Gesamtfinanzierung. Nach Abschluss der Investition (Auszahlungsphase) werden die vonseiten der Antragsteller gemachten Zusagen jährlich überprüft. Wenn die zugesagten Arbeitsplatznachweise nicht erbracht werden können, werden die Gründe erfragt. Ausdrücklich wurde in diesem Zusammenhang auf das zunehmende Problem des Fachkräftemangels, insbesondere im IT-Bereich und in der Logistik, hingewiesen, das bereits die befragten Betriebe benannt hatten. Die NRW.Bank kann in solchen Fällen die Fristen für die Besetzung verlängern und hilft bei der Einschaltung der

Synopse

Land	Bayern	Berlin	Brandenburg
Förderrichtlinie	Koordinierungsrahmen	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe: „Berliner Förderkriterien“ vom 29.03.2019.	Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft und Energie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ - GRW - (GRW-G) - Große Richtlinie vom 15.02.2022 und GRW-G Wachstumsprogramm für kleine Unternehmen.
Begünstigtenverzeichnisse	Plattform der Europäischen Kommission	nicht auffindbar	Leicht auffindbar unter mwae.brandenburg.de sortiert nach Fördertatbeständen.
Struktureffekte	Es gelten die Struktureffekte des KR.	Höchstfördersätze werden nur bei Vorliegen zumindest eines besonderen Struktureffekts gewährt, z. B.: Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Frauen oder tarifliche oder tarifgleiche Entlohnung .	<p>Es gelten insgesamt stark ausdifferenzierte Fördersätze, je nach</p> <ul style="list-style-type: none"> • C- bzw. D-Fördergebiet, • Unternehmensgröße (die Förderung von großen Unternehmen ist stark eingeschränkt), • Nähe zur polnischen Grenze, • Art des Investitionsvorhabens. <p>Ein höherer Fördersatz kann erlangt werden bei Vorliegen von Struktureffekten. Dabei besteht die Auswahl aus einem „Menü“.</p> <p>Dafür muss der Antragsteller sowohl im Hinblick auf gute Arbeit einerseits wie auch auf die regionale Situation, Innovation, Umwelt andererseits besondere Leistungen nachweisen.</p> <p>Zu den Kriterien guter Arbeit gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> • besondere Anstrengungen in der Erstausbildung, • Bindung an einen Flächen- oder Branchentarifvertrag mit einer tariffähigen Gewerkschaft oder tarifgleiche Bezahlung, • Weiterqualifizierungskonzept, möglichst bestätigt von Betriebsrat oder Gewerkschaft.

Land	Bayern	Berlin	Brandenburg
Vergütungsuntergrenze		Förderausschluss, falls nicht alle Beschäftigten in der Berliner Betriebsstätte den Berliner Landesmindestlohn gemäß Berliner Landesmindestlohngesetz erhalten, derzeit 13,00 €.	Lohnkostenbezogene Zuschüsse werden gewährt für Vergütungen ab 37 TEUR AG-Brutto p.a. bis max. 85 TEUR AG-Brutto.
Leiharbeit		Förderausschluss bei einem Leiharbeitsanteil von mehr als 30 %, Halbierung der Förderung bei einem Leiharbeitsanteil zwischen 20 und 30 %.	Betriebsstätten mit einem Leiharbeitsanteil von über 30 % werden nicht gefördert. Bei einem Leiharbeitsanteil zwischen 10 % und 30 % wird die Förderung halbiert. Das gilt auch für sachgrundlose Befristungen. Arbeitskräfte mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen werden nicht in die Bemessungsgrundlage einberechnet.
Netzwerkförderung		Ja, insbesondere für bezirkliches Regionalmanagement	Ja, GRW-Netzwerke/ Innovationscluster, F&E-orientiert
Aktuelle Evaluation			Ongoing: Monitoring für die obligatorische Beratung zu Guter Arbeit
Besonderheiten	Lohnkostenbezogene Zuschüsse werden gewährt für Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen und wenn Arbeitsplätze für behinderte oder schwer vermittelbare Arbeitskräfte entstehen.	Förderausschuss. Zusammensetzung nicht bekannt ----- Im Rahmen der Höchstfördersätze: Für neu geschaffene, hoch qualifizierte Arbeitsplätze, die mit Frauen besetzt werden, kann ein besonderer Investitionszuschuss von 5 TEUR gewährt werden.	Landesförderausschuss berät Anträge. Zusammensetzung: <ul style="list-style-type: none"> • 6 Ministeriale, • 6 Kammervertreter*innen, • 1 Vertreterin der Wirtschaftsförderung. Bevorzugungsregel für Investitionen, die mehr als 50 Dauerarbeitsplätze generieren. Vorrang für Unternehmen, die zu Schwerpunktclustern gehören. Antragsteller müssen sich obligatorisch bei der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB), ggf. unter Beteiligung der berufsständischen Körperschaften (Kammern) zu Fragen Guter Arbeit (wie Qualifikation und Weiterbildung bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Familie) informieren und beraten lassen. Diese Beratung muss zu Beginn der Investitionsphase stattfinden.

Land	Bremen	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern
Förderrichtlinie	Landesinvestitionsförderprogramm von 2014 (LIP), Fassung vom 01.01.2022.	Richtlinie des Landes Hessen zur Förderung der regionalen Entwicklung (10.12.2021).	Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ vom 28.03.2018 sowie „Ergänzende Angaben zum Formantrag“ (Stand September 2022), Abschnitt 5 „Förderintensität“, Anlage B: „Angaben zur Vergütung“
Begünstigtenverzeichnisse	Verzeichnis der Begünstigten der Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur	Begünstigtenverzeichnis EFRE, Transparenzliste	https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Wirtschaft/Wirtschafts-und-Investitionsf%C3%B6rderung/Gef%C3%B6rderte-Projekte
Struktureffekte	Investitionen, die in besonderer Weise Arbeits- und Ausbildungsplätze für Frauen schaffen oder in besonderer Weise zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Für die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen für Frauen kann jeweils ein Bonus in Höhe von 5 TEUR gewährt werden. Für die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen für Frauen kann jeweils ein Bonus in Höhe von 5 TEUR gewährt werden.	Entsprechend dem Koordinierungsrahmen	Eine Anhebung des Basisfördersatzes kann erlangt werden, wenn eines oder mehrere von sieben Kriterien erfüllt sind. Dazu gehören u. a. nachgewiesene Erfolge bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Tarifgebundenheit. Es gilt eine Malusregelung: Wenn ein Unternehmen geringer als tariflich oder tarifgleich vergütet, werden 5 Prozentpunkte von der Basisförderung abgezogen. Neue Regelung seit 09/22: Kleine und mittlere Unternehmen erhalten den Basisfördersatz, der um bis zu 10 Prozentpunkte erhöht werden kann. Dafür gilt ein Menü. Insbes. sind 5 Prozentpunkte durch Tarifbindung zu erlangen, 2,5 Prozentpunkte, wenn mehr als 75 % der Belegschaft einen Stundenlohn von mehr als 18 € erhalten, oder 5 Prozentpunkte, wenn mehr als 75 % der Belegschaft mehr als 24 € Stundenlohn erhalten. Ein zertifiziertes Konzept für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergibt einen Bonus von 2,5 Prozentpunkten.
Vergütungsuntergrenze			Bei lohnkostenbezogener Förderung (die nur im Ausnahmefall gewährt wird) werden nur Arbeitsplätze berücksichtigt, bei denen das AG-Brutto mindestens 45 TEUR p.a. beträgt.

Land	Bremen	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern
Leiharbeit	Mit Leiharbeitskräften besetzte Arbeitsplätze werden für die Bemessungsgrundlage der Förderung nicht mitgezählt.		Bei der Bemessungsgrundlage und der Förderung werden Arbeitsplätze, die mit Leiharbeiter*innen besetzt sind, nicht gewertet.
Netzwerkförderung	Wirkungsanalyse und Monitoring im Rahmen jährlicher Berichterstattung der zuständigen Verwaltung	Hessen fördert dezidiert: 1. Integrierte regionale Innovations- und Entwicklungskonzepte. Sie werden erarbeitet durch Regionalforen, in denen die unterschiedlichen regionalen Akteure zusammenarbeiten; 2. Regionalmanagementgesellschaften, die u. a. Regionalbudgets bewirtschaften, 3. Regionale Innovationscluster.	Die Installation von Regionalmanagements Kooperationsnetzwerken und Innovationsclustern wird gefördert (Infrastrukturrichtlinie).
Aktuelle Evaluation			
Besonderheiten	Bremen gewährt vorrangig zinsverbilligte (meist zinslose) Förderdarlehen.		

Land	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz
Förderrichtlinie	Einzelbetriebliche Investitionsförderung. Produktinformation der Nbank mit Stand 09.09.2022.	Richtlinie für die Gewährung von Finanzierungshilfen zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft ..." vom 27.12.2021.	Gewährung von Zuwendungen an gewerbliche Unternehmen einschließlich Beherbergungsbetriebe in dem Fördergebiet der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“(GRW) Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung vom 26.11.2014 in der Fassung vom 23.03.2022
Begünstigtenverzeichnisse	mw.niedersachsen.de	https://www.wirtschaft.nrw/open-data	https://docplayer.org/205012934-Gemeinschaftsaufgabe-verbesserung-der-regionalen-wirtschaftsstruktur-grw-verzeichnis-der-beguenstigten-stand-01-2021.html
Struktureffekte		Entsprechend dem Koordinierungsrahmen	Entsprechend dem Koordinierungsrahmen
Vergütungsuntergrenze		Bei Lohnkostenbezogener Förderung müssen die zu fördernden Arbeitsplätze entweder überdurchschnittliche Qualifikationsanforderungen aufweisen oder mit einem AG-Brutto von mehr als 50 TEUR vergütet werden.	

Land	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz
Leiharbeit	Unternehmen der Zeit- arbeitsbranche werden nicht gefördert.		Bei der Anrechnung von Dauerarbeitsplätzen als Fördervoraussetzung/Be- messungsgrundlage werden Leiharbeitnehmer*innen aus- drücklich mitgezählt.
Netzwerkförderung		Im Rahmen der Infrastruktur- richtlinie fördert das Land NRW Regionalmanagement und Regionalbudgets.	
Aktuelle Evaluation			
Besonderheiten	<p>Fördervoraussetzung ist, dass bei der Anwendung einer Reihe von Qualitätskriterien eine Mindestpunktzahl von 50 erreicht wird. Die erreichte Punktzahl wird für die Reihen- folge der Bearbeitung der Anträge genutzt.</p> <p>Investitionen von besonderer regionaler Bedeutung und Innovationen mit innovativem Charakter werden bevorzugt gefördert.</p> <p>Bei den Qualitätskriterien fal- len besonders ins Gewicht: die Unternehmensgröße (kleine Unternehmen: 25 Punkte) und die Zahl der Dauerarbeits- plätze. Die Bindung an einen Tarifvertrag ergibt 15 Punkte, betriebliches Engagement für Vereinbarkeit und Gleich- stellung 5. Weitere Punkte können durch Innovation und Nachhaltigkeit erworben werden. (Anlage)</p> <p>----- Keine lohnkostenbezogene Förderung</p>	<p>Unter der Voraussetzung, dass mindestens 75% der bestehenden Dauerarbeits- plätze erhalten werden, wird auch die grundlegende Änderung des gesamten Produktionsprozesses ge- fördert, vorausgesetzt, das Unternehmen weist durch den Finanzvolumen der In- vestition besondere Anstren- gungen nach.</p> <p>(Einzigartige Regelung im Bundesgebiet, Förderung von Arbeitsplatzabbau)</p> <p>Arbeitsplatzsichernde Inves- titionen in großen Unterneh- men werden nicht gefördert.</p> <p>In Anlage 2 zur Richtlinie wird das Verfahren der Antrags- bearbeitung und Förder- entscheidung transparent gemacht. Stellungnahmen zu den Anträgen können abgeben</p> <ul style="list-style-type: none"> • die jeweils zuständige Kammer, • die Bundesagentur für Arbeit. <p>Die zuständige Gewerkschaft erhält Gelegenheit, sich zur Einhaltung der Schutzvor- schriften für die Beschäftigten des antragstellenden Unter- nehmens zu äußern.</p> <p>Hat die Gewerkschaft Beden- ken, wird die/der Landes- schlichter*in eingeschaltet.</p> <p>Pro Dauerarbeitsplatz liegt bei arbeitsplatzschaffenden Investitionen die Bemesungs- grenze der Förderung bei 400 TEUR, bei arbeitsplatzsi- chernden bei 200 TEUR.</p>	Keine lohnkostenbezogene Förderung

Land	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein
Förderrichtlinie	<p>a) Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft einschließlich der Tourismuswirtschaft im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GRW-RIGA) vom 31.05.2022</p> <p>b) Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zur Mittelstandsförderung (Mittelstandsrichtlinie) vom 23.03.2020</p>	Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft aus Mitteln der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“. Erl. des Ministeriums für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten vom 30.06.2022	Richtlinie für die Förderung einzelbetrieblicher Investitionen von Unternehmen im Rahmen des Landesprogramms Wirtschaft (LPW). Erlass des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Technologie und Tourismus vom 23.10.2018 (es wurden lediglich die Fördergebiete aktualisiert).
Begünstigtenverzeichnisse	<p>www.foerderung.smwa.sachsen.de</p> <p>Verzeichnis der GRW-Zwendungsempfänger</p>	mwl.sachsen-anhalt.de , Verzeichnis der GRW-Begünstigten	https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/wirtschaft/lpw/ergebnisse/liste-vorhaben/liste-vorhaben_node.html
Struktureffekte		<p>Bonussystem/Erhöhung des Basisfördersatzes um 10 % u. a. zu erreichen durch Tarifbindung, erstmalige F&E-Aktivitäten, Anstrengungen für</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie, • Ausbildung und Übernahme, • hohes Qualifikationsniveau, • Beschäftigung von Ausländer*innen und/oder • hochwertige Besetzung neuer Arbeitsplätze (zu mindestens einem Fünftel mit Frauen) 	Zur evtl. erforderlichen Priorisierung bei knappen Mitteln werden Arbeitsplatz- und Struktureffekte herangezogen, d. h. insbes. Investitionen in strukturrelevanten Branchen des Landes.
Vergütungsuntergrenze	Zu a) bei lohnkostenbezogener Förderung werden nur Arbeitsplätze berücksichtigt mit einer AG-Brutto-Jahresvergütung von mind. 35 TEUR (AN Brutto 31.500 EUR).	Bei lohnkostenbezogener Förderung werden nur solche Arbeitsplätze gefördert, für die eine Brutto-Jahresvergütung von mindestens 36 TEUR gezahlt wird.	
Leiharbeit	Bei der Förderung der Sicherung von Arbeitsplätzen werden mit Leiharbeiter*innen besetzte Arbeitsplätze nicht berücksichtigt.	Betriebsstätten mit mehr als 20 % Leiharbeiter*innen erhalten keine Förderung; zwischen 10 % und 20 % wird die Förderung halbiert. Für die Förderhöhe werden mit Leiharbeiter*innen, Werkvertragsarbeiter*innen und geringfügig Beschäftigten besetzte Arbeitsplätze nicht gezählt.	Leiharbeiterkräfte werden beim Personalbestand vor Investition mitgezählt. Sie werden bei der Ermittlung der Zuschusssumme nicht berücksichtigt.
Netzwerkförderung	Kooperationsnetzwerke und Innovationscluster werden gefördert.	Kooperationsnetzwerke und Innovationscluster werden gefördert, Einbeziehung regionaler Akteure. I. d. R. branchenbezogene Ausrichtung.	Richtlinie regionale Kooperationen fördert regionale Entwicklungskonzepte, Regionalmanagements und Regionalbudgets.
Aktuelle Evaluation			

Land	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein
Besonderheiten	<p>Investitionshilfe hinsichtlich der Bemessungsgrundlage gedeckelt auf 750 TEUR pro neu geschaffenem, 500 TEUR pro gesichertem Arbeitsplatz.</p> <p>Förderung von lediglich arbeitsplatzsichernden Investitionen (ohne „besondere Anstrengungen“ gem. KR) unter der Voraussetzung, dass das Unternehmen tariflich oder tarifgleich vergütet oder einen jährlichen Anstieg von 2,5 % der Gesamtbruttolohnsumme vorweisen kann.</p> <p>In der Mittelstandsrichtlinie gilt ein Bonus in Höhe von 10 Prozentpunkten, wenn der Arbeitgeber während der Projektlaufzeit tarifgebunden ist oder tarifgleich vergütet.</p>	<p>Ausdrückliches Wahlrecht des Investors hinsichtlich sach- oder lohnkostenbezogener Förderung.</p> <p>Höchstfördersätze werden KMU nur dann gewährt, wenn sie tarifliche oder branchenspezifisch tarifgleiche Löhne zahlen.</p> <p>Große Unternehmen erhalten eine Förderung nur unter der Voraussetzung, dass sie tariflich oder tarifgleich entlohnen.</p> <p>Verlagerungsinvestitionen werden nur gefördert, wenn sich daraus keine Schlechterstellung der Arbeitnehmer*innen hinsichtlich der Entlohnung ergibt.</p> <p>Differenzierung der Bemessungsgrundlage auf 750 TEUR je geschaffenem, 500 TEUR je gesichertem Arbeitsplatz.</p>	<p>Lohnkostenbezogene Zuschüsse werden nicht gewährt.</p>

Förderrichtlinie	Richtlinie des Freistaats Thüringen für die Gewährung von Zuwendungen im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) – GRW Richtlinie vom 28.03.2022	
Begünstigtenverzeichnisse	wirtschaft.thueringen.de „Verzeichnis der Begünstigten im Freistaat Thüringen“	
Struktureffekte	Je nach Fördergebiet gilt die Verlagerung des Unternehmenssitzes nach Thüringen als Struktureffekt, der den Höchstförder-satz rechtfertigt. Umgekehrt: Wenn diese Voraussetzung nicht erfüllt wird, wird die Förderung um 5 Prozentpunkte reduziert.	
Vergütungsuntergrenze	Lohnkostenbezogen werden nur Arbeitsplätze gefördert, deren Jahresbruttolohn mindestens 40 TEUR beträgt.	
Leiharbeit	Förderausschluss von Betriebsstätten mit mehr als 20 % Leiharbeiter*innen. Als zusätzliche Dauerarbeitsplätze werden nur solche gewertet, die mit betriebsangehörig Beschäftigten besetzt sind.	
Netzwerkförderung	Kooperationsnetzwerke werden gefördert, wenn sie mindestens thüringenweit operieren. Beteiligung mindestens eines Unternehmens ist obligatorisch. Ziel: intensivere Zusammenarbeit zwischen regionalen Akteuren. Die Netzwerke sollen einem der landesspezifisch relevanten Spezialisierungs- und Querschnittsfeldern zuzuordnen sein.	
Aktuelle Evaluation		
Besonderheiten	Explizites Wahlrecht des Investors zwischen sachkapital- oder lohnkostenbezogenen Zuschüssen. Besondere Anstrengungen: Beim Antragsweg über die Arbeitsplatzregel werden nur die zusätzlichen Arbeitsplätze gewertet, deren Jahresbruttovergütung mehr als 40 TEUR beträgt. Beim Antragsweg über die Abschreibungsregel erfüllt der Antragsteller die Fördervoraussetzungen nur, wenn entweder die Bruttolohnsumme im Betrieb im Überwachungszeitraum jährlich um 2 % steigt oder der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Diese Regelungen gelten additiv, nicht alternativ mit einer Verpflichtung zu einer ökologisch nachhaltigen Geschäftspolitik. Als neue Arbeitsplätze werden bei der Abrechnung nur solche mit einer Jahresbruttovergütung in Höhe von mindestens 40 TEUR gewertet (niedrigere Grenzwerte gelten im Tourismus). Förderausschuss muss Anträgen zustimmen; er besteht aus Vertreter*innen von Wirtschaftsministerium, Aufbaubank und Landesentwicklungsgesellschaft.	

Bundesagentur für Arbeit. Letztere kann dann bei der Erarbeitung und Umsetzung von Organisationskonzepten unterstützen. Wenn das Unternehmen nachweisen kann, dass es trotz intensiver Bemühungen die zugesagten Arbeitsplätze nicht besetzen konnte, dann muss die Förderung nicht widerrufen werden.

Durchweg positiv wird von den befragten Expert*innen des Landes Nordrhein-Westfalen die Beteiligung des DGB, der Einzelgewerkschaften und der Industrie- und Handelskammern (IHK) bzw. der Handwerkskammern (HK) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Antragsverfahren beurteilt. Die IHK, die HK und die BA erhalten je eine Ausfertigung des Formantrags (einschließlich Investitionsgüterliste und Vorhabensbeschreibung). Sie sollen dazu innerhalb von vier Wochen aus fachlicher Sicht Stellung nehmen. Vonseiten der IHK bzw. HK geschieht dies in der Regel. Zugleich unterrichtet die NRW.Bank auch den DGB über das Investitionsvorhaben. Dieser muss innerhalb von vier Wochen zur Frage, ob in dem beantragenden Unternehmen die Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer*innen beachtet werden, Stellung nehmen.

Insgesamt wird das gesamte Antragsprozedere sowie das Fördergeschehen als „rund und gut“ angesehen. Von einer Feinjustierung im Detail einmal abgesehen, gibt es deshalb aus dieser Sicht keinen Anlass zu einer weitreichenden Reform. Eine Ausweitung der Mitbestimmung der Gewerkschaften über das Recht zu einer Stellungnahme zu den Anträgen wurde jedoch als nicht sachgerecht angesehen. Würde den Gewerkschaften eine solche Möglichkeit zugestanden, dann würden zweifellos andere Interessengruppen vergleichbare Beteiligungsrechte für sich reklamieren.

Auch die neue Landesregierung wird darin zunächst vermutlich wenig ändern: Im Zukunftsvertrag der schwarz-grünen Koalition werden „gute Arbeitsplätze“ gemeinsam mit dem Klimaschutz, dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen sowie der sozialen Sicherheit unter „I Klimaneutrales Industrieland“ angesprochen. Im Abschnitt „Arbeitsmarkt“ steht: „Wir wollen starke Sozialpartner und eine umfassende Tarifbindung“. Eine Konkretisierung von Veränderungen im Bereich der GRW steht jedoch noch aus.

Die Meinung der IHK

Wie bewertet nun der befragte Experte aus der IHK die Umsetzung der GRW-Förderung in Nordrhein-Westfa-

len? Der IHK-Vertreter betonte zunächst, dass die IHK in Kooperation mit der NRW.Bank Interessenten auf regelmäßig stattfindenden Sprechtagen berät. Sie sind gewissermaßen Multiplikatoren für die Bekanntmachung von Fördermöglichkeiten. In die Antragserstellung selbst, die sich i. d. R. über mehrere Monate erstreckt, sei die IHK nicht involviert. Die Antragsunterlagen für die GRW, d. h. die Projektbeschreibungen, bekämen sie auszugswise. Man habe somit kein vollständiges Bild über das geplante Vorhaben. Kritisiert wurde die unzureichende Digitalisierung, denn es werde lediglich postalisch über den Stand des Vorhabens informiert. Würden die modernen IT-Techniken besser genutzt, wäre der Informationsstand aufseiten der IHK zweifellos besser.

Abgelehnt würden von ihrer Seite geplante Vorhaben nicht. Die IHK würde sich nicht gegen die Förderinteressen der Unternehmen aussprechen. Nach einer Bewilligung werden die Vorhaben nicht systematisch weiterverfolgt. Ein Riesenproblem sei allerdings der Fachkräftemangel bei der Besetzung der im Rahmen der Förderprojekte zugesagten Arbeitsplätze. Zudem würde der Interviewpartner eine Evaluation der Projekte in der Region, für die er zuständig ist, befürworten. Dadurch könne man Informationen erhalten, welche Wirkungen die GRW in den geförderten Unternehmen und damit in der Region habe. Der Experte der IHK äußerte sich jedoch dezidiert gegen zusätzliche Kriterien qualitativer Art. Das Programm sei jetzt schon überfrachtet mit Anforderungen für die Bewilligung der Förderung. Noch komplizierter solle es keinesfalls werden.

Die Gewerkschaften: Einbezogen, aber ohne Mitbestimmung

Aus Sicht der Gewerkschaften wird die Einbeziehung des DGB sowie der zuständigen Einzelgewerkschaften in den Prozess der Antragstellung zunächst einmal positiv bewertet. Wir befragten hierzu Vertreter*innen des DGB sowie der Einzelgewerkschaften. Laut den Befragten müsse geprüft werden, ob die rechtsverbindlichen Vorschriften zum Schutze der Beschäftigten beachtet werden. Zudem wird vonseiten der Gewerkschaften ermittelt, ob Tarifverträge eingehalten werden und ob ein Betriebsrat existiert. Der DGB ist hierbei federführend und leitet die Bitte um Stellungnahme an die jeweils zuständige Einzelgewerkschaft weiter. Abschließend wird sie dann vom DGB an die NRW.Bank übermittelt.

Im Rahmen ihrer begrenzten personellen Kapazitäten prüfen die Einzelgewerkschaften dann, ob es schwer-

wiegende Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorschriften gibt. Die Nichtexistenz eines Betriebsrats sowie die Nichteinhaltung von Tarifverträgen werden ebenfalls vermerkt. Beides ist jedoch kein zwingender Grund für eine negative Stellungnahme. Eingehalten werden muss jedoch in jedem Fall der gesetzliche Mindestlohn. I. d. R. wird per Telefon die Sachlage geklärt. Seltener werden Unternehmen, etwa ein Fünftel der Betriebe nach Auskunft eines IG-Metall-Vertreters, aufgesucht. Da es sich um Kleinbetriebe handelt, haben viele keinen Betriebsrat; nach Schätzung eines Funktionärs der IG Metall sind das etwa 90%. Ein negatives Votum kommt so gut wie nicht vor. „Ich kann nicht ablehnen, wenn ich keinen Anhaltspunkt habe!“, äußert sich einer der befragten Interviewpartner.

Zweifellos handelt es sich nicht um eine Kernaufgabe der Gewerkschaften, wie die Interviews verdeutlichen. Es ist eher eine Pflicht, der man Genüge tun muss. Bei dem Typ von Betrieben, die gefördert werden, ist diese gewerkschaftliche Prüfung auch kein Hebel für den Zugang zum Unternehmen. Um etwa einen Betriebsrat zu gründen, müsse ein Bekenntnis der Belegschaft dazu vorhanden sein, so ein IG-Metall-Vertreter.

Eine Überprüfung der Realisierung des Investitionsvorhabens und ihres Abschlusses ist nicht vorgesehen, denn das sei Aufgabe der NRW.Bank. Dennoch wird Verbesserungsbedarf gesehen: Zum Einen handelt es sich nicht um ein Recht zur Mitbestimmung, sondern lediglich um eine Stellungnahme, die keine Konsequenzen haben muss. Zum Anderen wird die zwingende Einhaltung der Tarifbindung als Kriterium entschieden befürwortet. Dieses betrifft keineswegs nur die tarifgerechte Entlohnung, sondern auch alle weiteren Regelungen in Manteltarifen. In diesem Zusammenhang wurde z. B. auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen. Es ist also davon auszugehen, dass im Fall einer „echten“ Mitbestimmung die Beteiligung an der GRW im arbeitsorientierten Sinne von den beteiligten Gewerkschaften wirkungsvoller genutzt werden könnte.

Die Landesschlichtung: Eine Besonderheit des Landes NRW

Wie gesagt, werden nur sehr wenige Anträge von den Gewerkschaften negativ votiert. Wenn dies aber der Fall sein sollte, tritt eine Besonderheit des Landes Nordrhein-Westfalen in Kraft: die Landesschlichtung. Neben vielen anderen Aufgaben, u. a. der Leitung des landeseigenen Tarifregisters, hat sie auch die Aufgabe, bei

Maßnahmen der regionalen Wirtschaftsförderung zwischen den Antragstellern, d. h. den Unternehmer*innen, und den Gewerkschaften zu vermitteln. Werden vonseiten der Gewerkschaften Bedenken gegen einen Antrag wegen der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften geäußert, dann findet unter Leitung der Landesschlichterin ein Gespräch statt, in dem die Einwände ausgeräumt werden sollen. Durch das Gespräch lernen sich die Parteien zudem besser kennen.

Nach Information vonseiten der Landesschlichterin beziehen sich die negativen Stellungnahmen nicht allein auf die Nichteinhaltung der Arbeitsschutzgesetze, sondern auch auf eine fehlende Tarifbindung. Häufig wollen die KMU-Unternehmensleitungen auch keine Gewerkschaften im Unternehmen haben. Auch hier versucht die Landesschlichterin vermittelnd einzugreifen. Jedoch handelt es sich lediglich um Vermittlungsgespräche ohne bindenden Charakter. Auch im Falle der Nichteinigung kann das Vorhaben vonseiten des Landes bewilligt werden. Wenn man sich geeinigt hat, hat das Protokoll allerdings einen verbindlichen Charakter. Es wird dann überprüft, ob die Absprachen eingehalten werden. Zumeist wird jedoch in dem Vermittlungsgespräch eine Lösung, genauer gesagt ein Kompromiss erreicht. Hieran haben die Antragsteller ein starkes Interesse, denn so wird eine möglichst reibungslose Bewilligung ihres Vorhabens erreicht.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass nur sehr wenige Anträge in die Landesschlichtung gehen, nämlich weniger als 3%. Um das Instrument zu schärfen, müssten – auch nach Ansicht der Landesschlichtung – die Kriterien geändert werden. Die Tarifbindung und die Orientierung an Kriterien Guter Arbeit seien wichtig. Das Beteiligungsformat und das Regelungsprozedere seien sehr „weich“, wenn man die fehlenden Durchgriffsmöglichkeiten im Fall eines Konflikts betrachte. Deshalb plädiert die Landesschlichterin in solchen Fällen für ein Veto-Recht ihrerseits. Eine solche Stärkung ihrer Befugnisse würde mit Sicherheit die Relevanz der Stellungnahmen zu den Anträgen für die Gewerkschaften erhöhen und sie möglicherweise damit zu einem Instrument von Gewerkschaftspolitik werden lassen. Zurzeit gilt das – nach Auskunft unserer gewerkschaftlichen Interviewpartner*innen – allenfalls in einem sehr beschränkten Maß.

Wir können also festhalten, dass Reformimpulse von den für die GRW zentralen Entscheidungsträgern nur

begrenzt zu erwarten sind. Da man sich allerdings an dem Koordinierungsrahmen orientiert, wäre eine qualitative Reform dieses Rahmens möglicherweise ein Weg, um auch das gesamte Prozedere in Nordrhein-Westfalen zu reformieren.

3.3 Brandenburg: Beharrliche Kommunikation über Gute Arbeit

Vor dem Hintergrund der Nachwendejahre mit vielen abgebrochenen und neu begonnenen Berufskarrieren, hoher Jugendarbeitslosigkeit, erodierenden Ausbildungsstrukturen und Abwanderung vieler gut qualifizierter Menschen, hoher Arbeitslosigkeit und starker Marktmacht der Arbeitgeber führt Brandenburg seit vielen Jahren einen beharrlichen Dialog mit Sozialpartnern und Wirtschaftsunternehmen über faire Arbeitsbedingungen und Fachkräftesicherung. Ausgangspunkt war eine frühzeitige Thematisierung der demografischen Entwicklung und perspektivisch drohender Fachkräfteengpässe.

Meilensteine in der Debatte über Gute Arbeit sind die „Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Brandenburg“ im Jahr 2011 und das 2016 gegründete Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit. Unter der Schirmherrschaft von Ministerpräsident Dietmar Woidke gehören dem Bündnis das federführende Wirtschafts- und Arbeitsministerium (MWAE), das Gesundheits- und Sozialministerium (MSGIV) und das Bildungsministerium (MBS), die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Unternehmensverbände Berlin und Brandenburg, die LIGA der freien Wohlfahrtsverbände sowie die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit an.⁴³

Das Bündnis hat folgendes Leitbild: „Gute Arbeit: Das bedeutet anständige Bezahlung, sichere Arbeitsplätze, vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, altersgerechte Arbeitsbedingungen, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, hohe Standards beim Arbeitsschutz und eine funktionierende Sozialpartnerschaft mit zukunftsfähigen Tarifverträgen.“ Aktuell beschäftigt sich

das Bündnis mit den wirtschaftlichen Folgen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine – Rezessionsrisiko bei gleichzeitigen Fach- und Arbeitskräfteengpässen – und der dringenden Empfehlung an die Unternehmenslandschaft, im Bilden, Halten und Gewinnen von Fachkräften nicht nachzulassen. Alljährliche Betriebsrätekonzferenzen bieten Gelegenheit zum Austausch und zur Vernetzung und transportieren das Leitbild der Guten Arbeit in die Belegschaften.

Vor diesem Hintergrund sind die spezifischen Praktiken und Regularien der GRW-Förderung in Brandenburg zu sehen. Um von Struktureffekten zu profitieren, muss ein Unternehmen sich in mindestens einem Feld der Personalpolitik profilieren: Erstausbildung, Tarifbindung/tarifgleiche Bezahlung oder Vorlage eines Qualifizierungskonzepts für die Belegschaft, das von der Bewilligungsstelle nur dann ungeprüft akzeptiert wird, wenn es vom Betriebsrat oder der zuständigen Gewerkschaft bestätigt wurde (bundesweit die einzige GRW-Regel, in der dem Betriebsrat eine Rolle im Antragsverfahren zugewiesen wird). Eine Besonderheit ist die obligatorische personalpolitische Beratung, die jedes geförderte Unternehmen vor der ersten Mittelanzahlung absolvieren muss.

In den Prozess der Richtlinienarbeit werden die Sozialpartner einbezogen, sie können Stellung nehmen und Vorschläge unterbreiten. Von dieser Möglichkeit hat insbesondere der DGB Berlin-Brandenburg in der Vergangenheit vielfach Gebrauch gemacht.

Vorliegende Anträge werden im Landesförderausschuss unter Beteiligung der Kammern beraten. Sowohl DGB und Einzelgewerkschaften als auch die Agentur für Arbeit erhalten Kenntnis von den eingereichten Anträgen.

In Brandenburg wurden drei mittelgroße Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes befragt, mit 73, 96 bzw. 107 Beschäftigten. Das Sample ist nicht repräsentativ. Alle drei haben einen Betriebsrat, sind jedoch nicht tarifgebunden. Einmal wird in Anlehnung an den Tarif vergütet, einmal unter Tarif, im dritten Fall im Produktionsbereich unter Tarif und in der Entwicklungsabteilung tarifgleich oder übertariflich. Regelmäßige Lohnerhöhungen sind gleichwohl selbstverständlich: als Inflationsausgleich, aber auch leistungsgebunden oder wegen gestiegener Anforderungen. Ein Geschäftsführer formulierte sehr klar: Wenn Tarifbindung zur Vo-

43 Internetseite des Brandenburger Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Energie. <https://mwae.brandenburg.de/de/gemeinsam-f%C3%BCr-gute-arbeit/bb1.c.659499.de>.

oraussetzung der Investitionsförderung gemacht werde, müsse er auf die Antragstellung verzichten.

In zwei Fällen wurde die Fördervoraussetzung über die Abschreibungsregel erfüllt, d.h. ohne die Zusage zusätzlicher Arbeitsplätze. Die damit verbundene Auflage, die Zahl der Arbeitsplätze mindestens konstant zu halten, wurde als erfüllbar eingeschätzt. Die vorhandenen Arbeitskräfte seien seine wichtigste Ressource. Wenn durch Produktivitätsfortschritte an einer Stelle Personalressourcen eingespart werden könnten, würden sie umgehend für andere Projekte im Betrieb eingesetzt, formulierte es ein Geschäftsführer.

Die drei Unternehmen verfolgen – je nach Standort – unterschiedliche Personalgewinnungsstrategien:

- Im ländlichen Raum steht die Suche im sozialen Umfeld der Mitarbeiter*innen im Vordergrund. Zudem werden Fachfremde qualifiziert und Langzeitarbeitslose erfolgreich integriert.
- In Ostbrandenburg werden in einem Fall gezielt Arbeitskräfte aus Polen angeworben; auch in diesem Unternehmen wird im sozialen Umfeld der Beschäftigten nach Personal gesucht und dafür Prämien ausgelobt, Schüler*innenpraktika durchgeführt und eng mit der Bundesagentur für Arbeit kooperiert.
- Das dritte, ebenfalls in Ostbrandenburg ansässige Unternehmen hat eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote als Methode der Fachkräftegewinnung.

Gezielt nach Mitarbeiterinnen suchen zwei der befragten Unternehmen, einerseits um weitere Arbeitsmarktpotenziale auszuschöpfen, andererseits um die Diversität der Belegschaft zu steigern. Ein Unternehmen stellt Leiharbeiter*innen ein mit dem Ziel der Übernahme, ein anderes schließt in Zweifelsfällen zunächst auf ein Jahr befristete Arbeitsverträge ab.

Die obligatorische Beratung zum Thema Gute Arbeit wurde von allen drei Geschäftsführern als nützlich eingeschätzt. Sie hilft dabei, die angestrebte langfristige Mitarbeiterbindung zu realisieren. Verbesserungsvorschläge und Lob für die personalpolitischen Konzepte werden gern angenommen. In zwei Unternehmen werden häufig/vierteljährlich Belegschaftsversammlungen durchgeführt, um die Situation des Unternehmens transparent zu machen. Daneben führt die Geschäftsleitung regelmäßige Gespräche an den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter*innen. In keinem Unternehmen wird

der Betriebsrat in die strategische Unternehmens- und Investitionsplanung einbezogen.

Die Zufriedenheit mit der auf den konkreten Einzelfall ausgerichteten sachkundigen Beratung der Wirtschaftsförderung Brandenburg GmbH (WFBB) ist groß. Sie fungiert als Scharnier zur Bewilligungsstelle. Die Antragsbearbeitung durch die Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) wird insbesondere wegen krankheitsbedingter Personalengpässe als zu langwierig beschrieben. Die Industrie- und Handelskammer ist wichtig und wird genutzt für Information, Beratung und Vernetzung.

Eins von drei Unternehmen hält das GRW-Regelwerk für abschreckend kompliziert. Teilweise werden Fristsetzungen als unrealistisch wahrgenommen. Weitere Probleme entstehen, wenn die Antragstellung in die Übergangsphase von einer Richtlinie und Förderperiode zur nächsten fällt. Alle Unternehmen richten ihre Investitionen auf Produktivitätssteigerung aus, ohne dass damit ein Arbeitsplatzabbau beabsichtigt oder unmittelbar verbunden wäre, auch wenn die Investitionsförderung auf der Basis der Abschreibungsregel beantragt wird.

Der Kammervertreter setzt sich für den Wegfall aller unnötigen Regelungen ein und hält die aktuelle Richtlinie für überfrachtet mit Anforderungen an die Antragsteller. Die Kammern geben zu allen Anträgen ein Votum ab, sind im Landesförderausschuss vertreten und nehmen zu Richtlinienentwürfen Stellung. Der Kammervertreter betont die Abschreckungswirkung von aus seiner Sicht zu weit gehenden Regelungen wie die obligatorische Beratung zu Guter Arbeit. Bei nicht ohne Weiteres darstellbaren Struktureffekten (Tarifbindung, Hochwertigkeit neuer Arbeitsplätze) würde ggf. auf einen höheren Fördersatz verzichtet. Beizubringende Zertifizierungen seien kostenaufwändig und würden den Antragsprozess verzögern; auch darauf solle lieber verzichtet werden. Die im Koordinierungsrahmen verankerte Regelung, dass bei Nutzung der Abschreibungsregel die Zahl der vorhandenen Arbeitsplätze konstant gehalten werden müsse, halte ebenfalls Unternehmen von der Antragstellung ab. Etwa zwei Drittel der gestellten Anträge werden bewilligt.

Die Gewerkschaften sind über die Richtlinienerstellung hinaus wenig am Fördergeschehen beteiligt. Der DGB erhält Anträge zur Kenntnis und reicht sie an die zuständige Region und Gewerkschaft weiter. Für Inter-

ventionen gibt es kein Prozedere. Die gewerkschaftliche Kernforderung, Tarifbindung zur Voraussetzung für die Gewährung der Förderung zu machen oder ihr zumindest ein größeres Gewicht beizumessen, war bisher nicht durchsetzbar. Die Möglichkeit der Förderung von Vernetzung, z. B. der Erstellung regionaler Entwicklungskonzepte als „Einflugschneise“ für die Artikulation von Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, hat für die Gewerkschaften in Brandenburg bislang keine Relevanz.

Es ist Teil des Antragsprozedere, dass die zuständige Agentur für Arbeit Anträge parallel zur Bewilligungsstelle erhält. Sie hat die Möglichkeit, sich innerhalb einer kurzen Frist von fünf Tagen zur arbeitsmarktlichen Relevanz zu äußern. Ein negatives Votum ist bisher nicht vorgekommen. Für die Arbeit der Agentur ist die Einbindung nützlich, weil sie so frühzeitig Informationen über Fachkräftebedarfe erhält (dies ist besonders relevant, wenn es sich um eine Neuansiedlung handelt). Die Agentur offeriert dann das Dienstleistungsportfolio der Bundesagentur für Arbeit, macht auf Arbeitsmarktengpässe aufmerksam, bereitet frühzeitig die Vermittlung von Arbeitslosen oder Arbeitsuchenden vor, startet einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen und trägt so zu einer raschen Stellenbesetzung bei. Sehr selten werde die Agentur gebeten, einem Unternehmen zu bestätigen, dass die Erhöhung der Zahl der Dauerarbeitsplätze aufgrund von Arbeitsmarkt- bzw. Fachkräfteengpässen nicht leistbar war.

Auch wenn im Hinblick auf die Qualifizierung der Beschäftigten die Hauptverantwortung beim Arbeitgeber liegt, kann die Agentur für durch die Investition veränderte Arbeitsplatzanforderungen und im Interesse der Arbeitsplatzsicherung ihr Instrumentarium der Beschäftigtenqualifizierung anbieten. Davon könne durchaus mehr Gebrauch gemacht werden. Bei der Nutzung der Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes gebe es unausgeschöpfte Spielräume.

Das Wirtschaftsministerium und die Wirtschaftsförderung Brandenburg begleiten die besonderen Brandenburger Regelungen durch Tools und Monitoring. Die Themen der obligatorischen Beratung zu Guter Arbeit werden systematisch erfasst, für die Prüfung von betrieblichen Qualifizierungskonzepten, die als Struktureffekt gewertet werden sollen, existiert eine Checkliste.

Die GRW-Förderung ist in Brandenburg Teil des Diskussionsprozesses um Gute Arbeit und Fachkräftesicherung. Es ist erkennbar, dass landespolitisch in diesem Sinn behutsam nachgesteuert wird. Die verabredete Bewertung des Fördergeschehens im Jahr 2022 und des Mittelabflusses auf der Basis der aktuellen Richtlinie wird zeigen, ob die von den Kammern erwartete Abschreckungswirkung eingetreten ist, oder ob sich die Unternehmen, wie die drei untersuchten Fälle, damit gut arrangieren können. Eine selektive Wirkung der Richtlinie zugunsten von Arbeitgebern, die sich in überdurchschnittlichem Maße um qualitativ gute Arbeitsplätze bemühen, ist ein landespolitisch legitimes Anliegen.

4. Empfehlungen

4.1 Leitlinien für die Reform der GRW-Förderung

Im Folgenden wollen wir nun den Reformbedarf für Gute Arbeit in der GRW-Förderung aus unserer Sicht umreißen. Selbstverständlich kann dies nur skizzenhaft erfolgen. Einen guten Ausgangspunkt stellen hierfür unsere eigenen empirischen Untersuchungen dar: Die Analyse des Koordinierungsrahmens, der Vergleich der Förderregularien (Synopsis der Förderrichtlinien der Länder sowie die Berichte über die Förderpraxis in Nordrhein-Westfalen und Brandenburg) zeigen deutlich die Spannweite von Regularien und Praktiken der GRW-Förderung in den Bundesländern.

Kriterien Guter Arbeit werden in ganz unterschiedlicher Weise verwendet, allein der Vergleich von Brandenburg und Nordrhein-Westfalen belegt das. Der Koordinierungsrahmen stellt in der Tat nur einen Rahmen dar, der von den Bundesländern in den Richtlinien spezifiziert wird. So ist ein unübersichtlicher „Flickenteppich“ der Förderbedingungen entstanden. Die Vielfalt ist dann vorteilhaft, wenn auf Landesebene erfolgreich erprobte, innovative Regelungen von anderen Ländern übernommen oder in den Koordinierungsrahmen übertragen werden.

Selbstverständlich spielt hierbei die politische Konstellation eine wichtige Rolle. Ein gutes Beispiel hierfür ist der jüngst geschlossene Koalitionsvertrag 2022-2027 zwischen der SPD Niedersachsen und dem Landesverband Niedersachsen Bündnis90/Die Grünen. Dieser kündigt einen Masterplan Gute Arbeit an, der auch in der Wirtschaftsförderung umgesetzt werden soll (vgl. dazu Abschnitt 2.2 dieses Berichts).

Zunächst einmal gilt es abzuwarten, inwieweit sich die von der Bundesregierung geplante Reform der GRW im neuen Koordinierungsrahmen, der im Dezember 2022

verabschiedet werden soll, niederschlägt. Die Frage ist noch offen, ob und inwieweit qualitative Kriterien bei der Vergabe von GRW-Mitteln stärker als bisher berücksichtigt werden.

Spielraum für eigene Reformbemühungen der Länder auf der Basis des zwischen Bund und Ländern gemeinsam festgelegten Koordinierungsrahmens ist durchaus gegeben. Unseres Erachtens sind die Bindung der Vergabe von Fördermitteln an Tarifverträge sowie die Einhaltung des Betriebsverfassungsgesetzes wichtige Ausgangspunkte für die Präzisierung von Kriterien Guter Arbeit in der GRW-Förderung. Zumindest für die befragten Gewerkschaftsvertreter*innen handelte es sich hierbei um zentrale Forderungen.

Für viele Expert*innen ist der Fachkräftemangel mittlerweile in vielen Betrieben ein gravierendes Problem. Nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Expert*innen betonen, dass die Besetzung von Arbeitsplätzen mit qualifizierten Arbeitskräften zunehmend auf Schwierigkeiten stößt. Zwar haben die befragten Betriebe Strategien entwickelt, um neue Fachkräfte zu gewinnen (wie z. B. in dem Bericht über Brandenburg deutlich wird), aber zugleich erhöht sich der Druck, Arbeitsplätze attraktiver zu gestalten. Dies kommt Forderungen nach Guter Arbeit entgegen.

Weiter ist zu berücksichtigen: Wenn der Grundsatz „Öffentliches Geld nur für Gute Arbeit“ gelten soll, dann erfordert das eine Beteiligung der Gewerkschaften unter Einbeziehung von Betriebsräten (falls vorhanden), die im Sinne eines Mitbestimmungsrechts über das in Nordrhein-Westfalen praktizierte Recht einer Stellungnahme deutlich hinausgeht. Damit sie gewissermaßen als Expert*innen in eigener Sache ihr Fachwissen in der Bewertung von Fördervorhaben und deren Begleitung einbringen und ggf. Veränderungen für das jeweilige Vorhaben in Abstimmung mit den zuständigen staatlichen Stellen sowie den Antragstellern vorschlagen

können, ist jedoch in den Gewerkschaften eine entsprechenden personelle Ausstattung und Qualifizierung erforderlich.

Im Einzelnen ergeben sich hieraus folgende thematisch gegliederte Reformüberlegungen für die GRW. Aus der Sichtung des Koordinierungsrahmens der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ und der Länderrichtlinien ebenso wie aus unserer Beobachtung der Reformdebatte unterbreiten wir im folgenden eine Reihe von Vorschlägen:

4.2 Sozialpartnerschaft in der GRW stärken

Im GRW-Gesetz gibt es keine den Sozialpartnern zugewiesene Rolle; sie kommen dort nicht vor. Auch im Koordinierungsrahmen spielen sie eine randständige Rolle – als mögliche Träger von Bildungseinrichtungen.

Die Rolle der Sozialpartner in der Umsetzung der GRW folgt keinem klaren Muster. Das zuständige Bundesministerium informiert im GRW-Ausschuss DGB und Arbeitgeberverbände in größeren Abständen über Veränderungen im Koordinierungsrahmen. Die gesamte Fachöffentlichkeit, einschließlich der Sozialpartner, war eingeladen, im ersten Halbjahr 2022 am GRW-Konsultationsprozess teilzunehmen.

Die Darstellung der Interventionsmöglichkeiten der Kammern und Gewerkschaften in den beiden genauer untersuchten Ländern Brandenburg und Nordrhein-Westfalen zeigt unterschiedliche Muster. Es entsteht der Eindruck, dass Sachwalter von Unternehmensinteressen einen stärkeren Einfluss auf das Fördergeschehen haben als Gewerkschaften.

Aufgrund von kursorischen Einblicken gehen wir davon aus, dass der Informationsfluss insbesondere in Richtung Gewerkschaften in anderen Bundesländern noch spärlicher oder gar nicht vorhanden ist.

Angesichts der großen Relevanz der GRW als Instrument mit langjähriger Tradition, großen Fördervolumina und Fokus auf strukturschwache Regionen sollte es eine klar definierte Rolle der Sozialpartner in Konzeption und Implementation der Förderung geben. Dafür wäre perspektivisch ein Ankerpunkt im GRW-Gesetz

hilfreich, mindestens jedoch klar definierte Interventionsangebote im Koordinierungsrahmen. Mit klarer prozessualer Verantwortung bestünde dann auch die Notwendigkeit, sie organisatorisch in den Organisationen der Sozialpartner zu verorten. Dass zusätzliche Abstimmungsprozeduren belastend sein können, ist uns klar. Jedoch überwiegt nach unserer Einschätzung der Gewinn, der dadurch entsteht, dass die GRW als tripartistisch organisiertes Politikfeld verstanden und getragen würde. Multiplikatorwirkungen ebenso wie Innovationskraft könnten davon ausgehen.

4.3 Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung auf breiter Front stärken

Es gibt inzwischen eine breite politische Zustimmung zu der Einschätzung, dass die Erosion der Tarifbindung in Deutschland allgemein und insbesondere in den ostdeutschen Ländern aufgehalten und die Bindekraft der Verbände gestärkt werden muss. Immer wieder rückt in diesem Zusammenhang die GRW als Instrument der Wirtschaftsförderung ins Blickfeld. Die Frage ist, ob und wie die Förderung daran geknüpft werden kann, dass die antragstellenden Unternehmen der Tarifbindung unterliegen. Wir gehen davon aus, dass das Institut der negativen Koalitionsfreiheit verhindert, dass die Förderung grundsätzlich ausschließlich tarifgebundenen Unternehmen zugute kommt.

Umso interessanter sind die auf Länderebene entwickelten Ansätze, mit der Förderung Anreize für Tarifbindung oder zumindest tarifgleiche Bezahlung zu verbinden und in Teilbereichen der Förderung sogar Ausschlusskriterien zu formulieren (s. Abschnitt 2.5). Wir empfehlen dringend, diesen experimentellen Regeln mehr Aufmerksamkeit zukommen zu lassen, ihre Wirkung im Hinblick auf die Selektivität der Förderung sorgfältig auszuwerten und die Übertragbarkeit auf andere Länder oder idealerweise den Koordinierungsrahmen regelmäßig zu überprüfen. Uns ist bewusst, dass dieses Vorgehen aus der Perspektive des DGB unbefriedigend ist, gleichwohl halten wir einen generellen Ausschluss von nicht tarifgebundenen Unternehmen derzeit weder für konsensfähig noch politisch und rechtlich durchsetzbar.

Diese Einschätzung verstärkt den Handlungsdruck an anderer Stelle: Es gilt weiterhin⁴⁴

- alle geeigneten Diskursarenen mit dem Thema Notwendigkeit und Nutzen von Tarifbindung zu bespielen,
- den rechtlichen Spielraum für Tariftreue Regelungen bei der Auftragsvergabe voll auszuschöpfen,
- die Mitgliedschaft oT (ohne Tarifbindung) in Arbeitgeberverbänden zu bekämpfen, z. B. durch die Einführung einer Karenzzeit,
- das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen leichter anwendbar zu machen.

Nicht zuletzt halten wir es allerdings auch für erforderlich, die Vorschrift gem. § 16 Satz 1 und 2 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes in die Realität umzusetzen: „Die Einsicht des Tarifregisters sowie der registrierten Tarifverträge ist jedem gestattet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erteilt auf Anfrage Auskunft über die Eintragungen.“ Derzeit ist das BMAS zu kurzfristigen Auskünften aus Kapazitätsgründen nicht in der Lage. Die für die Selbstsuche geeignete elektronische Erfassung beschränkt sich auf allgemeinverbindliche Tarifverträge. Die Länder gestalten die Zugänglichkeit und Servicebereitschaft ihrer gesetzlich nicht mehr vorgeschriebenen Landestarifregister unterschiedlich.⁴⁵

Es gilt, jedem Arbeitnehmer/jeder Arbeitnehmerin Zugang zum gesamten für sie potenziell oder tatsächlich zutreffenden Tarifvertrag zu verschaffen, um erfahrbar zu machen, dass die mit einem Tarifvertrag verbundenen Vorteile weit über die tarifliche Vergütung, die zu meist im Vordergrund steht, hinausgehen.

4.4 Regionale Netzwerke nutzen für standortbezogene Diskurse

Das Verständnis von einer nicht nur regulierenden, sondern auch moderierenden Rolle von Politik und Verwaltung ist in den vergangenen Jahrzehnten gewachsen. Der Ansatz, Netzwerke in der Wirtschaft zu nutzen, Ko-

operation gegenüber Konkurrenz zu stärken und regionale Synergien zu heben, ist inzwischen weit verbreitet. Entsprechend vielfältig sind daher auch die Förderangebote der Länder.

Das Förderangebot für Vernetzung gemäß Koordinierungsrahmen wird nach unserer Einschätzung zu wenig genutzt. Insbesondere regionale Entwicklungskonzepte, Regionalmanagements und von ihnen verwaltete Regionalbudgets sollten in breiterem Umfang gefördert und stets unter Beteiligung der relevanten regionalen Akteure beantragt und umgesetzt werden. Das würde dem Anliegen der GRW gerecht werden, auf regionale Beschäftigung und Lebensverhältnisse positiv gestaltend Einfluss zu nehmen. Denkbar sind hier Regeln, die die Beteiligung von Gewerkschaften vorschreiben. Im Sinne einer Budgetierung könnten Mittel für mit Gewerkschaftsbeteiligung durchgeführte Netzwerke reserviert werden. So könnten u. a. auch regionale Vernetzungsstrukturen für Betriebsräte entstehen, die sich positiv auf die betriebliche Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihre Partizipation auswirken.

4.5 Betriebliche Qualifizierungskonzepte fördern

Wie im Abschnitt 3.3 beschrieben, wirkt die Brandenburger GRW-G-Richtlinie auf betriebliche Qualifizierungskonzepte hin: Sie werden als Struktureffekt gewertet. Unternehmen mit Betriebsrat erhalten eine Erleichterung bei der Antragstellung: Wenn der Betriebsrat das Konzept bestätigt, verzichtet die Bewilligungsstelle auf eine Qualitätsprüfung des Konzepts.

Ob mit oder ohne zusätzliche Arbeitsplätze: Es ist kein Investitionsvorhaben vorstellbar, das nicht mit Reorganisation oder veränderten Qualifikationsanforderungen einherginge. Insofern dürfte die Erstellung eines betrieblichen Qualifizierungskonzepts im Interesse des antragstellenden Unternehmens liegen.

Es wird empfohlen, die Brandenburger Umsetzungserfahrungen mit dem Qualifizierungskonzept auszuwerten und die Übertragbarkeit auf andere Länder, idealerweise die Verortung im Koordinierungsrahmen zu prüfen. Es ist unseres Erachtens sinnvoll, ein Qualifizierungskonzept (das auch das Engagement des Betriebs in der Erst-

44 Siehe Beschluss B 004 des 22. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses, Mai 2022: Tarifbindung und Mitbestimmung stärken.

45 Es gilt, die Ressourcen auf Bundes- und Länderebene auszubauen. Stattdessen führt nun auch das Statistische Bundesamt eine Tarifdatenbank mit Nachschlagemöglichkeit der Tarifverdienste.

ausbildung umfassen sollte) zur Fördervoraussetzung und somit obligatorisch zu machen. Als Teil des Antrags sollte das Qualifizierungskonzept auch der Agentur für Arbeit bekannt gegeben werden, die sich mit Angeboten der Vermittlung, Qualifizierung von Arbeitslosen/Arbeitssuchenden ebenso wie mit der Förderung der Beschäftigtenqualifizierung einschalten könnte.

Wir halten es für einen erwünschten Nebeneffekt einer solchen Regelung, dass mit betrieblichen Bildungsmaßnahmen auch der Betriebsrat des antragstellenden Unternehmens ins Spiel kommt: Gemäß § 98 Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

4.6 Schnittstelle zur Bundesagentur für Arbeit aktiv gestalten

Der Koordinierungsrahmen in der aktuellen Fassung schreibt vor, dass die Bewilligungsbehörde bei der Antragsbearbeitung zu prüfen hat, ob ein Vorhaben, durch das neue Arbeitsplätze geschaffen oder vorhandene gesichert werden, mit der zuständigen Arbeitsagentur abgestimmt ist.⁴⁶ Die lediglich informative Form der Einbeziehung wurde im Abschnitt 3.3 am Beispiel Brandenburgs dargestellt. Ob und wie die Vorschrift in anderen Ländern/Agenturbezirken ähnlich gehandhabt wird, ist uns nicht bekannt, wir vermuten große Unterschiede.⁴⁷

Die Agenturen für Arbeit können aufgrund dieser Information Kontakt zum jeweiligen Investor aufnehmen und seinen Fach- und Arbeitskräftebedarf mit ihm ausloten sowie Vermittlungs- und Qualifizierungsangebote unterbreiten. Dabei wäre es besonders zu begrüßen, wenn die Möglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung des Qualifizierungschancengesetzes⁴⁸ stärker genutzt würden als bisher. Damit würde eine Win-win-Situation erzeugt: Unterstützung des Antragstellers bei der mit der Investition im Zusammenhang stehenden Reorganisation, Vorbereitung der Beschäftigten auf neue Aufgaben, betriebsinterne Fachkräftegewinnung, neue Arbeitsplätze

für Arbeitslose/Arbeitssuchende. Ein Beratungsgespräch mit der zuständigen Agentur für Arbeit obligatorisch in den Antragsprozess einzubauen und ihr zugleich (z. B. per Dienstanweisung) den Auftrag zu erteilen, die Palette der Angebote der Beschäftigtenförderung zu nutzen, wäre ein Beitrag zur Fachkräftesicherung und zum Abbau des Mismatch auf dem Arbeitsmarkt.

In Zeiten der zunehmenden Fachkräfteengpässe erscheint es wichtig, der Bundesagentur für Arbeit im Investitionsgeschehen der GRW eine stärkere formelle Rolle einzuräumen als bisher. Eine Auswertung der Beratungsfälle durch die Bundesagentur könnte zusätzliche Einsichten über den Zusammenhang zwischen Investition und Beschäftigung verschaffen.

4.7 Wettbewerbsregister für Förderausschluss nutzen

Im Zusammenhang mit der Vergabe öffentlicher Aufträge hat sich über viele Jahre allmählich die Einsicht durchgesetzt, dass Unternehmen, die sich Wirtschaftsdelikte haben zu Schulden kommen lassen, von Vergabeverfahren auszuschließen sind. Auch die dafür erforderlichen Instrumente stehen zur Verfügung: Seit dem 1. Dezember 2021 sind Strafverfolgungs- und Bußgeldbehörden zur Mitteilung registerrelevanter Entscheidungen an das Bundeskartellamt, das das Wettbewerbsregister führt, verpflichtet. Gesetzliche Grundlage ist das Wettbewerbsregistergesetz. Einzutragen in das Wettbewerbsregister sind u. a. Steuerhinterziehungsdelikte, aber auch Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, illegale Beschäftigung und Behinderung der Betriebsratsarbeit; für den Eintrag gelten Bagatellgrenzen. Das Register hat eine „Selbstreinigungsfunktion“, d. h. die Einträge werden nach einer bestimmten Zeit gelöscht.

Seit dem 1. Juni 2022 sind öffentliche Auftraggeber ab bestimmten Auftragswerten verpflichtet, das Register daraufhin zu konsultieren, ob relevante Einträge vorliegen, die den Ausschluss von Bietern vom Vergabeverfahren erforderlich machen.

Im Sinne des Grundsatzes „öffentliches Geld nur für Gute Arbeit“ empfehlen wir, die Abfrage auch für Subventionen wie die GRW-Zuschüsse verbindlich einzuführen und Antragsteller, die Registerinträge aufweisen, von der Subventionsvergabe auszuschließen.

46 Vgl. Koordinierungsrahmen 2022, Teil II, Abschnitt A 1.5, S. 14.

47 Aus unserer Sicht würde es sich lohnen, dass Verwaltungsausschüsse der Agenturen für Arbeit, evtl. auch der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, sich einen Überblick über die Einbeziehung der Agenturen in die Antragstellung verschaffen.

48 Einschlägige Informationen z. B. hier: www.bmas.de

Selbstverständlich handelt es sich bei den Registereinträgen um sensible Daten, doch Institutionen, die Bewilligungsbescheide für Investitionszuschüsse erstellen, erfüllen hoheitliche Aufgaben und sind daher ebenso wie öffentliche Auftraggeber geeignet, in das Register Einsicht zu nehmen.

Eine Änderung/Ergänzung des Wettbewerbsregistergesetzes dürfte erforderlich sein und sollte rasch in Angriff genommen werden.⁴⁹

4.8 Genderspezifisch mehr Aufmerksamkeit schenken

In den Neunzigerjahren, in Zeiten deutlich überproportionaler Arbeitslosigkeit von Frauen, galt die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen für Frauen im „Rahmenplan“ als Struktureffekt. Relikte davon finden sich heute noch in Richtlinien einzelner Länder.⁵⁰

Berlin und Bremen werten die Besetzung neuer Dauerarbeitsplätze mit Frauen als Struktureffekt; es kann zudem jeweils ein Investitionsbonus in Höhe von 5000 € gewährt werden. Sachsen-Anhalt wertet es als Struktureffekt, wenn neue Arbeitsplätze hochwertig besetzt werden, zu mindestens 20 % mit Frauen.

Dem Konzept des Gender Budgeting folgend ist es legitim zu fragen, zu welchen Anteilen die ausgereichten Fördermittel der GRW jeweils Männern und Frauen zugute kommen. Stellt sich eine deutliche Schieflage zugunsten des einen oder anderen Geschlechts heraus, sollte gegengesteuert werden.

Die geschlechtsspezifische Wirkung der GRW wurde in letzter Zeit sehr wenig thematisiert – jedenfalls nach unseren Recherchen. Unverständlich ist, dass die aufgrund der Antragsformulare und Verwendungsnachweise nach Geschlecht, Region, Branche etc. differenziert vorliegenden Beschäftigtendaten nicht zu analytischen Zwecken ausgewertet wurden. Wie entwickeln

49 Damit erübrigen sich auch Vorschriften in Förderrichtlinien, dass bundesgesetzliche Regelungen wie z. B. der Mindestlohn oder Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten sind. Sie wären an dieser Stelle dann überflüssig.

50 An dieser Stelle wird ausdrücklich darauf verzichtet, die teilweise als Frauenförderung deklarierten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Länder darzustellen. Wie der Name schon sagt, sind sie ausgerichtet auf Familienfreundlichkeit und liegen im Interesse von Vätern und Müttern.

sich die Frauenanteile an den Beschäftigten in den geförderten Unternehmen im Vergleich zu den statistischen Zwillingen? Wir empfehlen, diese Analyse möglichst umgehend nachzuholen. Vermutlich lässt sich dadurch die Hypothese, dass die Mittel der GRW zum größten Teil für mit Männern besetzte Arbeitsplätze aufgewendet werden, nicht widerlegen. Auf der Basis der Ergebnisse könnten dann Kompensationsmechanismen konzipiert werden.

Eine lesenswerte Debatte über diese Problematik fand im Jahr 2018 in der Bremischen Bürgerschaft statt. Die Fraktion Die Linke monierte, dass die einzelbetriebliche Wirtschaftsförderung des Landes nur in sehr geringem Maße Frauenarbeitsplätze sichere.⁵¹ Sie forderte – letztlich erfolglos – den Senat auf, sich auf Bundesebene für eine Änderung des Branchenspektrums der GRW einzusetzen, um mehr Betriebe mit höheren Frauenanteilen an der Belegschaft in die Förderung einzubeziehen.⁵²

Die staatliche Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen erläuterte in ihrer Antwort⁵³ die Logik der GRW und riet davon ab, den Koordinierungsrahmen „aufzubooren“. Sie bestätigte den Eindruck, dass die gleichstellungsorientierten Steuerungsmechanismen wenig wirksam seien. Empfehlenswert sei, neue Antragsteller für die Förderung zu gewinnen. Auch könne die Bonuszahlung für Frauenarbeitsplätze aufgestockt werden. Schließlich könne der Werkzeugkasten der Wirtschaftsförderung um weitere Instrumente ergänzt werden, die der Erwerbstätigkeit von Frauen zugute kommen.

4.9 Evaluation ausbauen

Bund und Länder haben sich gegenüber der Europäischen Kommission verpflichtet, die Förderung der gewerblichen Wirtschaft im Rahmen der GRW regelmäßig extern evaluieren zu lassen.⁵⁴ Die letzte große vom

51 Das Land Bremen wertet alljährlich die GRW-Förderfälle statistisch aus. So entsteht tatsächlich ein differenziertes Bild der Beschäftigungsentwicklung in den geförderten Unternehmen und der mutmaßlichen Wirkung der Bonuszahlungen.

52 Bremische Bürgerschaft, Drucksache 19/1740 vom 28. Juni 2018: Antrag der Fraktion Die Linke: Geschlechtergerechte Weiterentwicklung der „Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ – GRW-Fortschreibung 2020 für Veränderungen nutzen.

53 Bremische Bürgerschaft, Drucksache 19/2157 vom 30. April 2019.

54 Vgl. Koordinierungsrahmen 2022, Teil V, Abschnitt B Ziffer 2, S. 56 f.

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle durchgeführte Evaluation wurde 2020 vorgelegt.

Der Evaluierungsplan befasst sich nicht mit der Wirkung qualitativer Kriterien, zumal diese sich, wie dargestellt wurde, in Länderregie befinden und nicht Gegenstand des Evaluierungsplans sind. Im Vordergrund der Untersuchungen stand und steht die Frage, ob die wesentlichen regionalpolitischen Ziele erreicht wurden. Dafür werden bewährte quantitativ ökonomische Verfahren auf betrieblicher und regionaler Ebene eingesetzt, kontrafaktisch werden „Zwillinge“ der geförderten Betriebe aus Nicht-Fördergebieten untersucht. Hierbei konnten positive Beschäftigungseffekte der GRW auf der betrieblichen und der regionalen Ebene ermittelt werden. Die Evaluatoren stellen bei den geförderten Unternehmen im Zusammenhang mit der Förderung einen leichten Anstieg der Medianlöhne fest. Der Anteil der Hochqualifizierten an den Belegschaften bleibt in den geförderten Betrieben im Durchschnitt unverändert; dagegen gibt es einen leichten Anstieg des Anteil der Geringqualifizierten an den Belegschaften.⁵⁵ Gleichzeitig verzeichnen die Förderregionen einen Anstieg des Humankapitalstocks. Hingegen wird – für uns überraschend – ein Anstieg der Produktivität im Zusammenhang mit der GRW-Förderung nicht ermittelt.

Nicht berücksichtigt wurden bisher die beiden Förderwege: Nachweis besonderer Anstrengungen nach der Abschreibungs- und nach der Arbeitsplatzregel. Fragen nach den Auswirkungen der jeweiligen Förderwege auf die Beschäftigungsentwicklung im geförderten Unternehmen spielten in der Evaluation keine Rolle. Ähnliches gilt für die Wahl zwischen sach- und lohnkostenbezogener Förderung.

Zudem ist es zu bedauern, dass der auf wirtschaftliche Kennziffern ausgerichtete Evaluationsplan die aufgrund der standardisierten Antragsformulare vorliegenden Daten zur Beschäftigungsstruktur in den geförderten Betrieben nicht in vollem Umfang nutzt. Es handelt sich um einen teilweise ungehobenen Datenschatz, z. B. zur Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten oder der Qualifikationsstruktur.

Die GRW agiert mit ihrer beschäftigungspolitischen Zielsetzung an der Schnittstelle von Wirtschafts- und Arbeitspolitik. Die GRW-Evaluation nutzt u. a. den um-

fangreichen Datenbestand des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Wir würden es begrüßen, wenn die Arbeitsmarktperspektive und die Kompetenz des IAB zukünftig noch stärker genutzt würde, um die regionalen Effekte der GRW auf die Beschäftigungsstruktur zu analysieren.

Wir empfehlen darüber hinaus, länderspezifische Regelungen zu evaluieren und dafür GRW-Mittel zur Verfügung zu stellen. Allerdings würde dies voraussetzen, dass die Ziele, die mit den Regelungen verfolgt werden, anhand der Stärken und Schwächen der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur des jeweiligen Landes hergeleitet und transparent dargestellt werden. Ohne belastbare Evaluation drohen die innovativen Impulse aus den häufig wechselnden Regelungen zu verpuffen.

Hierfür ist jedoch ein erweiterter Untersuchungszugriff erforderlich: Gerade unter dem Aspekt Gute Arbeit ist es relevant, die Qualität der neu geschaffenen Arbeitsplätze sowie die Auswirkungen der länderspezifischen Regelungen zu untersuchen. Bewährte industriesoziologische Methoden sollten für solche Fragestellungen eingesetzt werden. In jedem Fall – das bestätigen auch die Expert*innengespräche – ist das vorliegende empirische Material, das durch weitere Recherchen in den geförderten Betrieben ergänzt werden müsste, nicht annähernd ausgeschöpft. Wir plädieren somit für einen parallelen Einsatz von quantitativen und qualitativen Methoden im Sinne der „cross examination“, wenn die GRW zukünftig stärker auf Gute Arbeit ausgerichtet werden sollte.

Auf einer solchen erweiterten empirischen Grundlage könnte dann ein Erfahrungsaustausch der Länder untereinander und mit dem Bund erfolgen. Hierbei bestehen offensichtlich zurzeit erhebliche Informationsdefizite. Das in Abschnitt 3.2 geschilderte Schlichtungsverfahren in Nordrhein-Westfalen ist z. B. in anderen Bundesländern kaum bekannt.

Zugleich könnten die außerstaatlichen Akteure besser über die Wirkungen der GRW informiert werden. Zurzeit werden Erfahrungen nicht ausgewertet und nicht auf ihre Übertragbarkeit überprüft.

55 Vgl. Brachert et al., S. 63.

5. Schlussbemerkung

Zurzeit befindet sich die GRW in einem Reformprozess. Wir gehen davon aus, dass in dem demnächst vorgelegten neuen Koordinierungsrahmen für die Jahre 2023 ff. qualitative Kriterien stärker als in der Vergangenheit berücksichtigt werden. Zugleich ist zu erwarten, dass diese Reform nicht die letzte sein wird. Die Stärke der GRW besteht eben darin, dass es sich um ein flexibles Instrument handelt, das immer wieder an neue Bedingungen angepasst worden ist. Das Strategiebündel zur Bewältigung der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Fachkräftemangels darf „nötige strukturelle Anpassungen bei Arbeitsentgelten und Arbeitsbedingungen“⁵⁶ nicht verzögern. Deshalb gilt es die erforderliche Umakzentuierung in der GRW-Förderung zügig anzugehen.

Im Sinne des Grundsatzes „Öffentliches Geld nur für Gute Arbeit“ sollen unsere Vorschläge die Beschäftigungsbedingungen für GRW-geförderte Arbeitsplätze nachhaltig verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, plädieren wir für eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte. Wir versprechen uns davon Produktivitätsfortschritte durch eine bessere Qualifikation sowie gute Arbeitsbedingungen und Bezahlung in den geförderten Unternehmen. Zudem wissen wir aus vielen Untersuchungen, dass die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sich positiv auf die Produktivität auswirkt. Mit unseren Vorschlägen zeigen wir, dass und wie die Unternehmensförderung einen Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit der Wirtschaft leisten kann. Wir machen auf ungenutzte Gestaltungsspielräume von Wirtschaft und Politik aufmerksam.

⁵⁶ DGB, Abteilung Arbeitsmarktpolitik: arbeitsmarktaktuell Nr. 4, November 2022, S. 5.

Literaturverzeichnis

Alecke, Björn; Timo Mitze, Gerhard Untiedt: Regionale Wachstumseffekte durch GRW-Förderung?, GEFRA Working Paper. Münster 2010. Fundstelle: GEFRA-WP-2010-5 (<https://www.gefra-muenster.de/>).

Bade, Franz-Josef; Eickelpasch, Alexander: Fördermittel für strukturschwache Gebiete: Die erfolgreiche 26-Milliarden-Subvention. In: Wochenbericht des DIW Nr. 5/2011, Berlin 2011.

BMWK: Konsultationsprozess. Fundstelle: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/GRW/konsultation.html>.

Brachert, Matthias; Hans-Ulrich Brautzsch, Eva Dettmann, Alexander Gabler, Lutz Schneider, Mirko Titze: Evaluation der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) durch einzelbetriebliche Erfolgskontrolle. IWH Online 5/2020. Halle (Saale) 2020.

Bremische Bürgerschaft: Drucksache 19/1740 vom 28. Juni 2018: Antrag der Fraktion Die Linke: Geschlechtergerechte Weiterentwicklung der „Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ – GRW-Fortschreibung 2020 für Veränderungen nutzen.

Bremische Bürgerschaft: Drucksache 19/2157 vom 30. April 2019.

Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Gesetze im Internet. Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ in der Fassung vom 13. April 2021.

Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): Erster Bericht der Bundesregierung zum Gesamtdeutschen Fördersystem für strukturschwache Regionen. Bestandsaufnahme und Fortschrittsbericht der regionalen Strukturförderung in Deutschland. Berlin April 2021.

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz: Koordinierungsrahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ ab 1. Januar 2022.

DGB: Index Gute Arbeit. <https://index-gute-arbeit.dgb.de>.

DGB: 22. Ordentlicher DGB-Bundeskongresses: Antrag B004 „Tarifbindung und Mitbestimmung stärken“. Berlin Mai 2022. Beschlussdokumentation unter <https://bundeskongress.dgb.de/antraege>.

DGB: 22. Ordentlicher DGB-Bundeskongress, Antrag C001: „Transformation gerecht gestalten, in die Zukunft investieren“. Berlin Mai 2022. Beschlussdokumentation unter <https://bundeskongress.dgb.de/antraege>.

DGB-Bezirk NRW (Hrsg.): Schulten, Thorsten; Reinhard Bispinck, Malte Lübker: Tarifverträge und Tarifflicht in NRW. Düsseldorf 2022.

Genosko, Joachim: Netzwerke in der Regionalpolitik. Marburg 1999.

Gerlach, Frank; Astrid Ziegler: Konturen einer proaktiven Industriepolitik – das Beispiel Deutschland. In WSI-Mitteilungen 7/2015, S. 526-533. Düsseldorf 2015.

Grundmann, Martin, Susanne Voß unter Mitarbeit von Frank Gerlach: Wirtschaftsförderung und Gute Arbeit – Neue Herausforderungen und Handlungsansätze. Ein Projekt der Otto Brenner Stiftung. Frankfurt am Main 2013.

Hübner, Sabine: Kurzgutachten zur Umsetzung von Kriterien guter Arbeit in der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ und der Europäischen Strukturfonds (ESF, EFRE, ELER). Im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Unveröffentlichtes Manuskript. Berlin 2019.

IG Metall Nordrhein-Westfalen: Kampagne „besser statt billiger“. Fundstelle: <https://netkey40.igmetall.de/homepages/ki/hochgeladenedateien/pdf/Memorandum%20Innovation%20Endfassung%20klein.pdf>.

Koalitionsvertrag 2018 zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode: „Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land“.

Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit.

Koalitionsvertrag 2022-2027 zwischen SPD Landesverband Niedersachsen und Bündnis 90/Die Grünen Niedersachsen: Sicher in Zeiten des Wandels, Niedersachsen zukunftsfest und solidarisch gestalten.

Kohaut, Susanne: Entwicklung der Tarifbindung. In: Deutscher Bundestag, Ausschussdrucksache 19 (11) 1162 vom 2. Juni 2021.

Koalitionsvertrag 2021-2026 zwischen SPD Berlin, Bündnis 90/Die Grünen Berlin, Die Linke Berlin: Zukunftshauptstadt Berlin. Sozial. Ökologisch. Vielfältig. Wirtschaftsstark.

Mazzucato, Mariana: The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths. London 2011.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg: Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit. Fundstelle: <https://mwae.brandenburg.de/de/gemeinsam-f%C3%BCr-gute-arbeit/bb1.c.659499.de>.

Vgl. Schmucker, Rolf: Von Decent Work zu Guter Arbeit. Zur Bedeutung arbeitspolitischer Leitbilder. In: [Sozialpolitik.ch](https://sozialpolitik.ch), Heft 2/2020. Der Artikel ist abrufbar auf der Seite <https://index-gute-arbeit.dgb.de>.

Qualitätskriterien für die Einzelbetriebliche Investitionsförderung (GRW/EFRE) ab 13.06.2017

Kriterium	Bepunktung
KMU-Eigenschaft gem. EU-Definition	
kleines Unternehmen	25
mittleres Unternehmen	15
Erhöhung sozialversicherungspflichtige Dauerarbeitsplätze (Dapl., inkl. Ausbildungsplätze)	
30 Dapl. und mehr zusätzlich (mind. 10% bei Erweiterungen bzw. 5% bei Diversifizierungen)	25
20 – 29 Dapl. (mind. 10% bei Erweiterungen bzw. 5% bei Diversifizierungen)	20
10 – 19 Dapl. (mind. 10% bei Erweiterungen bzw. 5% bei Diversifizierungen)	15
1 – 9 Dapl. (mind. 10% bei Erweiterungen bzw. 5% bei Diversifizierungen)	10
Unternehmen ist an einen Tarifvertrag i. S. des TarifvertragsG gebunden	0/15
Arbeitsplätze, die in besonderer Weise geeignet sind, Gleichstellung zu fördern und Familie und Beruf zu verbinden	0/5
Das Unternehmen ist zertifiziert als Teil eines Verbunds für Familie und Beruf oder	
das Unternehmen bietet familienbedingte Teilzeitarbeit, Gleitzeit mit/ohne Kernarbeitszeit, Jahresarbeitszeitkonten oder Telearbeitsplätze oder	
Existenz eines Betriebskindergartens, Belegplätze in Kindergärten oder wesentliche finanzielle Unterstützungsleistungen bei der Kinderbetreuung	
Investition von besonderer regionaler Bedeutung*	0 – 15
Innovativer Charakter des Vorhabens**	
Aufgrund der Investition ist es möglich, ein bundesweit neuartiges Produkt / eine bundesweit neuartige Dienstleistung anzubieten, beispielsweise durch den Einsatz einer branchenweit neuen (Produktions-)Technologie.	0/5
Die Investition dient dem Aufbau oder Ausbau der unternehmenseigenen Kapazität für Forschung und Entwicklung, beispielsweise durch Schaffung neuer Arbeitsplätze in diesem Bereich.	0/5
Nachhaltige Entwicklung / umweltbezogene Investitionen und Maßnahmen	0/5
Das Unternehmen ist Öko-Audit zertifiziert oder	
das Unternehmen hat ein individuelles Energiekonzept/-controlling oder	

Kriterium	Bepunktung
durch die Investition wird ein wesentlicher Beitrag zur Steigerung der Energieeffizienz, zur Reduzierung des Primärenergieverbrauchs, zum schonenden Umgang mit Ressourcen oder zur verstärkten Nutzung regenerativer Energiequellen geleistet***	
Berücksichtigung von Vorförderungen (Punktabzug)	
je Vorförderung	-5
Höchstpunktzahl	100
Mindestpunktzahl	50

* Bepunktung erfolgt außerhalb der Standorte am seeschifftiefen Fahrwasser auf Vorschlag der Ämter für regionale Landesentwicklung (vgl. § 11 Geschäftsordnung des Kommunalen Steuerungsausschusses beim zuständigen Amt für regionale Landesentwicklung)

** Bewertung erfolgt durch das IZ, mit Ausnahme von einzelbetrieblichen touristischen Investitionsförderungen, hierbei erfolgt die Bewertung durch das Fachreferat in Zusammenarbeit mit der NBank

*** bei Baumaßnahmen Nachweis des Bauplaners/Architekten, bei Maschinen und Anlagen Hersteller-/Händlernachweis zur Auswertung der technischen Verbrauchsdaten sowie Angaben über die derzeitigen Verbrauchsdaten

