



# NEWSLETTER

## Regionale Strukturpolitik

Ausgabe 9

Oktober 2023



## Den Rückenwind nutzen!

### Kriterien „guter Arbeit“ und nachhaltiger Standortentwicklung bei der Gewährung von Fördermitteln und Subventionen für Unternehmen verankern

#### **Wir brauchen JETZT eine flächendeckende Verankerung von Kriterien „guter Arbeit“ in der Unternehmensförderung!**

Das Thema der Unternehmenssubventionen und Fördermittel in der Transformation hat im Zuge der multiplen Krisen durch Corona, Ukraine-Krieg, den spürbaren Klimawandel etc. sowie durch den „Inflation Reduction Act“ (IRA) der USA eine neue Bedeutung und Dringlichkeit erhalten. Denn die EU und Deutschland haben als Reaktion darauf viele neue und mit erheblichen Finanzmitteln ausgestattete Förderprogramme und -instrumente für Unternehmen aufgelegt wie z.B. die IPCEI-Programme, Klimaschutzverträge, Strompreisbremsen oder die kürzlich vorgeschlagene Investitionsprämie.

Die IG Metall unterstützt diesen Ansatz einer aktiven Industriepolitik, der mit staatlicher Förderung und Unterstützung von Unternehmen begleitet wird. Der Markt alleine wird es nicht richten. Ohne eine aktive Industriepolitik droht eine Spirale der De-Industrialisierung.

Die IG Metall hat sich klar dazu bekannt, dass die vielen Milliarden Euro Steuergelder an Ausgaben nur dann gerechtfertigt sind, wenn sie auch dem sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Fortschritt dienen und nicht

nur den Unternehmern und Anteilseignern zugutekommen. Wir fordern daher seit vielen Jahren, dass die Vergabe von Fördermitteln und Subventionen an Kriterien guter Arbeit, der Sicherung und Weiterentwicklung von industrieller Wertschöpfung an deutschen und europäischen Standorten sowie an die Einsparung von Energie, Ressourcen und den Umweltverbrauch gebunden werden.

In den letzten 20 Jahren wurde durch den Druck der IG Metall, dem DGB und anderen Einzelgewerkschaften Kriterien guter Arbeit an einigen Stellen der Förderpolitik verankert. So werden z.B. seit Anfang der 2010er Jahre in den ostdeutschen Bundesländern in der Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" (GRW) Bonuszahlungen bei Fördermittelzusagen gewährt, wenn Kriterien guter Arbeit und Tarifbindung eingehalten werden.

Nachdem viele Jahre Stillstand herrschte, ist es der IG Metall in den letzten Jahren im Zuge des Ausbaus der Förder- und Subventionsprogramme gelungen, wichtige Meilensteine bei der Verankerung von Kriterien guter Arbeit und nachhaltiger Standortentwicklung zu erreichen. Diese

Erfolge müssen aufgegriffen werden: Die Regierungen in Bund und Ländern sind aufgerufen, diese Kriterien umfänglich und flächendeckend als Fördervoraussetzung zu implementieren.

### Welche Fortschritte wurden in den letzten Jahren erreicht?

Wie die folgenden Beispiele zeigen, konnten bei mehreren Förder- und Subventionsprogrammen seit dem Jahr 2020 Kriterien guter Arbeit und Beschäftigungsentwicklung mit unterschiedlicher Tiefe und Verbindlichkeit implementiert werden:

#### *Wirtschaftsstabilisierungsfonds*

Im Zuge der Corona-Hilfen sind umfangreiche Finanzmittel über den sogenannten Wirtschaftsstabilisierungsfonds der Bundesregierung zur Stützung von Unternehmen und der Verhinderung von Unternehmensinsolvenzen geflossen. Bei Unternehmen ab 250 Beschäftigten und mehr als 50 Mio. Euro Umsatzerlöse durften z.B. Garantien für Anleihen oder „stille Beteiligungen“ bzw. Nachrangdarlehen nur unter der Bedingung eines Ausschüttungs- und Dividendenverbots vergeben werden. Auch Boni oder andere variable Vergütungsbestandteile für Organmitglieder und Geschäftsführer durften nicht gewährt werden. Dividenden an die Aktionäre und Boni an Mitglieder des Vorstandes durften ebenfalls nicht ausgezahlt werden.

#### *Energiepreisbremse*

Sowohl bei der Erdgas- und Wärmepreisbremse als auch bei der Strompreisbremse sehen die jeweiligen Gesetze eine Konditionierung für Unternehmen vor. Beantragt ein Unternehmen Entlastungsbeiträge, die voraussichtlich mehr als 2 Mio. Euro betragen, unterliegen sie einer sogenannten „Arbeitsplatzerhaltungspflicht“. Die Beschäftigungssicherung können Unternehmen unter anderem durch einen entsprechenden Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nachweisen, deren Gültigkeit bis mindestens 30. April 2025 reichen. Außerdem gibt es Einschränkungen bzw. ab gewissen Fördergrenzen ein Ausschüttungsverbot von Dividenden und Boni bei gesellschaftsrechtlichen Aufsichtsorganen oder Mitgliedern der Geschäftsführung. So gilt z.B. bei einer Gesamtfördersumme ab 50 Mio. Euro ein vollständiges Auszahlungsverbot sowohl für Boni als auch für Dividenden.

#### *Klimaschutzverträge*

Ein weiterer wichtiger Fortschritt konnte bei der Förderrichtlinie zu den sogenannten „Klimaschutzverträgen“ erreicht werden. Bei diesem Instrument zur Förderung von klimaneutralen Produktionsverfahren können Unternehmen aus energieintensiven Industrien ihre Investitionen in klima-

freundliche Technologien, die sich nach derzeitigen Marktpreisen nicht rentieren würden, bezuschussen lassen. Voraussetzung für den Erhalt der Fördermittel ist die Vorlage eines „tragfähigen Konzepts zum Standorterhalt und zur Beschäftigungsentwicklung“, welches mit dem Betriebsrat (oder den Tarifvertragsparteien) vereinbart sein muss. Gibt es keinen Betriebsrat im Unternehmen und unterliegt das Unternehmen keiner Tarifbindung, muss das antragsstellende Unternehmen trotzdem ein tragfähiges Konzept zum Standorterhalt und zur Beschäftigungsentwicklung vorlegen.

Bei dieser Förderrichtlinie des Bundeswirtschaftsministeriums ist es gelungen, das Kriterium des Standort- und Beschäftigungserhalts mittels einer Zukunftsvereinbarung in eine (bundesweit gültige) Förderrichtlinie zu implementieren.

#### *Windenergie-auf-See-Gesetz*

Im Windenergie-auf-See-Gesetz, welches den Bau und das Vergabeverfahren von Offshore-Windenergieanlagen regelt, ist es im Rahmen einer Gesetzesrevision gelungen, einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu verankern. So müssen Unternehmen, die sich auf eine Ausschreibung zum Bau dieser Windkraftanlagen bewerben, das Verhältnis von Auszubildenden zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten angeben. Dieses Verhältnis fließt dann in die Punktebewertung der Gebote ein. Das Unternehmen, welches den höchsten Anteil an Auszubildenden hat, erhält die Höchstzahl der bei diesem Bewertungskriterium zu vergebenden Punkte. Alle weiteren Bewerber erhalten anteilig weniger Punkte.

#### *Neue Bundesrahmenrichtlinie der GRW*

Bei der Formulierung der neuen Bundesrahmenrichtlinie der GRW ist es erstmalig gelungen, das Kriterium der Tarifbindung (oder mindestens tarifgleiche Bezahlung) als verbindliche Voraussetzung für eine regionale Strukturförderung zu implementieren und damit bundesweit gültig zu machen. Allerdings muss einschränkend hinzugefügt werden, dass dies nur für Unternehmen aus den Wirtschaftsbereichen „der bedingten Positivliste“ gilt, also denjenigen Wirtschaftsbereichen, die nicht im Fokus der GRW stehen ([Link zum Newsletter GRW](#)).

Die Bundesrahmenrichtlinie gibt den Rahmen für die vielen GRW-Förderprogramme und -instrumente vor, die in der Zuständigkeit der Bundesländer liegen. Inzwischen haben viele Bundesländer ihre Förderrichtlinien überarbeitet und das Kriterium der Tarifbindung aufgenommen.



*Bundesrahmenrichtlinie zum befristeten Beihilferahmen zur Krisenbewältigung und Gestaltung des Wandels der EU (Temporary Crisis and Transition Framework (TCTF))*

Die Europäische Kommission hat ihren Beihilferahmen befristet gelockert und ermöglicht damit leichter und schneller staatliche Subventionen für Transformationstechnologien und grüne Technologien. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz hat in Folge am 20. Juli 2023 eine Rahmenrichtlinie erlassen, die explizit ermöglicht, dass „der Zuwendungsgeber (...) Anforderungen an den Umweltschutz, die Versorgungssicherheit oder in Bezug auf den Sozialschutz oder Beschäftigungsbedingungen festlegen (kann).“

Wir werden darauf drängen, dass die Fördergeber (z.B. der Bund oder die Bundesländer) diese Möglichkeiten bei der Ausformulierung der Förderinstrumente umsetzen.

**Wie bewertet die IG Metall die erreichten Fortschritte?**

Es wurden wichtige Fortschritte bei der Implementierung von arbeitsbezogenen, sozialen und ökologischen Kriterien bei der Vergabe von Fördermitteln für Unternehmen erreicht. Während in den 2000er Jahren noch diskutiert wurde, ob die Verankerung dieser Kriterien rechtlich überhaupt zulässig sei, belegen die Beispiele und Ansätze, dass es weitgehende Möglichkeiten gibt.

Trotzdem ist die Verankerung der Kriterien bei der Vielzahl an ca. 3.000 Förderprogrammen in Deutschland nach wie vor als Einzelfälle einzustufen. Umfassende Ansätze fehlen und nicht selten gelten sie nur für einen kleinen und speziellen Kreis der für die Förderung in Frage kommenden Unternehmen. Es ist somit nach wie vor keineswegs selbstverständlich, dass die Vergabe von Steuergeldern für Unternehmen an Bedingungen guter Arbeit und Beschäftigungssicherung gebunden wird. Weiterhin müssen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung noch (zu) viele Widerstände überwunden werden. Und nach wie vor wird von dieser Seite angeführt, dass die Überprüfung und Einhaltung der Kriterien nicht überprüfbar seien oder einen zu hohen bürokratischen Aufwand für die Verwaltung und Unternehmen nach sich ziehen würden.

Unter dem Strich kann man festhalten, dass die Situation nach wie vor unbefriedigend ist. Aus Sicht der IG Metall müssen Kriterien von guter Arbeit und sicherer Beschäftigung einen noch viel höheren Stellenwert als bislang erhalten. Eine flächendeckende und umfassende Verankerung dieser Kriterien in alle Förderprogramme ist das Ziel der IG Metall.

Als zentralen Ansatzpunkt schlägt die IG Metall vor: Unternehmen müssen bei der Beantragung von Fördermitteln immer nachweisen, dass sie einer Tarifbindung unterliegen oder eine tarifgleiche Bezahlung gewähren. Zudem müssen sie ein Standortentwicklungskonzept vorlegen, das in der Regel auf einem Zukunftstarifvertrag bzw. -vereinbarung beruht, und aufzeigt, wie der Betriebsstandort und die dortigen Arbeitsplätze gesichert und weiterentwickelt werden. Es handelt sich dabei um erprobte Ansätze bzw. Verfahren – mit Abstrichen bei den Vereinbarungen zur Standortentwicklung. Aus Sicht der IG Metall ist der bürokratische Aufwand für Unternehmen und Förderverwaltung überschaubar – beim Thema Standortentwicklungskonzepte müssen allerdings noch Standardprozeduren bzw. -kriterien entwickelt und erprobt werden.

Darüber hinaus können dem Förderziel angepasst, weitere arbeits- und beschäftigungsbezogene Kriterien wie die Förderung von Gleichstellung bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Förderung von Weiterbildung etc. verankert werden. Dabei können auch Aufschläge bei den Fördersätzen vereinbart werden, wie sie z.B. beim IRA in den USA zum Tragen kommen.

**Fazit**

Ohne Subventionen und staatliche Lenkung von Investitionen wird der sozial-ökologische Umbau der Wirtschaft und Industrie in Deutschland und Europa scheitern. Die vielen Milliarden Euro Fördermittel für Unternehmen können nur dann gerechtfertigt werden, wenn sie auch dem sozialen und gesellschaftlichen Fortschritt dienen. Ein sehr unmittelbarer Hebel ist die Verankerung von Kriterien guter Arbeit und sicherer Beschäftigung bei der Bewilligung der Fördermittel. Wie ausgeführt gibt es seit vielen Jahren Förderprogramme in Deutschland, die dies erfüllen. Diese „kleinen Pflänzchen“ müssen ausgebaut werden. Über den von der IG Metall vorgeschlagenen Ansatzpunkt mit der Tarifbindung und den Standortentwicklungskonzepten gelingt es, Kriterien guter Arbeit und sicherer Beschäftigung einen zentralen Stellenwert bei der Förderung von Unternehmen zu verschaffen. So kann in den meisten Förderfällen sichergestellt werden, dass das Unternehmen Standards guter Arbeit lebt und Fördermittel tatsächlich einer nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung in den Regionen dienen.



**KONTAKT**

Marc Schietinger

FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

Telefon: +49 6693-2493, marc.schietinger@igmetall.de