

Untersuchung der Umsetzung des Wirtschafts- und Strukturprogrammes im Rheinischen Revier

Bericht zur Arbeitsmarktentwicklung 2025

Auftraggeber

Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des
Landes Nordrhein-Westfalen (MWIKE NRW)
Berger Allee 25
40213 Düsseldorf

Auftragnehmer

VDI Technologiezentrum GmbH
VDI-Platz 1
40468 Düsseldorf

Unterauftragnehmer

RWI – Leibniz-Institut für
Wirtschaftsforschung e.V.
Hohenzollernstraße 1-3
45128 Essen

PRAC Bergs u. Issa
Partnerschaftsgesellschaft
Im Hopfengarten 19 B
65812 Bad Soden a. Ts.

Projektteam

Dr. Oliver Arentz, VDI Technologiezentrum GmbH
Jana Marquardt, VDI Technologiezentrum GmbH
Dr. Uwe Neumann, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Serife Yasar, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Dr. Rolf Bergs, PRAC Bergs u. Issa Partnerschaftsgesellschaft

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	7
Verzeichnis der Abkürzungen	8
Executive Summary	9
Einleitung	13
1. Beschäftigungssituation	16
1.1. Zentrale Indikatoren im Überblick	16
1.2. Beschäftigte nach Qualifikationsniveau	22
1.3. Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen	25
1.4. Arbeitslosigkeit – Arbeitssuchende nach Qualifikationsniveau	29
1.5. Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung	31
1.6. Pendlerverflechtung innerhalb des Rheinischen Reviers sowie zwischen dem Revier und den Nachbarmetropolen Düsseldorf und Köln	33
1.7. Zwischenfazit	42
2. Ausbildungssituation	44
2.1. Lokalisationseffekte/Bedeutung und Wachstum von Auszubildendenzahlen im Verhältnis zu NRW sowie Vergleichsregionen	44
2.2. Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig	46
2.3. Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt	53
2.4. Zwischenfazit	56
3. Fachkräftesituation und „neue Jobs“	58
3.1. Zwischenfazit	66
4. Einordnung der Ergebnisse – Das Rheinische Revier im Regionalvergleich	67

4.1.	Beschäftigungssituation	67
4.2.	Ausbildungssituation.....	68
4.3.	Fachkräftesituation und „neue Jobs“	69
5.	Fazit	71
	Literaturhinweise	75
	Datenquellen	77
	Anhang.....	79
	Impressum.....	82

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen 2010 – 2023 (2010 = 100)	19
Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosenquote im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen 2010 – 2023 (in %).....	20
Abbildung 3: Entwicklung der Zahl der Langzeitarbeitslosen im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen 2010 – 2023 (2010 = 100)	21
Abbildung 4: Reviere – Beschäftigte nach Qualifikation (in %)	23
Abbildung 5: Kreise des Rheinischen Reviers – Beschäftigte nach Qualifikation (in %)	25
Abbildung 6: Arbeitssuchende* im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen 2019 und 2023 (in % der Arbeitssuchenden).....	30
Abbildung 7: Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen, 2019 und 2023 (in % der Beschäftigten).....	32
Abbildung 8: Anteil der Befristungen an den Übergängen von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen, 2019 und 2023 (in % der Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung)	33
Abbildung 9: Kreise des Rheinischen Reviers – Pendlersaldo (in % der Beschäftigten).....	36
Abbildung 10: Kreise des Rheinischen Reviers – Auspendler nach Düsseldorf (in % der Personen im Erwerbsalter am Wohnort, 2023)	37
Abbildung 11: Kreise des Rheinischen Reviers – Auspendler nach Köln (in % der Personen im Erwerbsalter am Wohnort, 2023) ..	38
Abbildung 12: Kreise des Rheinischen Reviers – Einpendler aus Düsseldorf (in % der Beschäftigten, 2023)	39
Abbildung 13: Kreise des Rheinischen Reviers – Einpendler aus Köln (in % der Beschäftigten, 2023)	40

Abbildung 14: Reviere – Ausbildungsintensität (Auszubildende je 1.000 Beschäftigte)	44
Abbildung 15: Kreise des Rheinischen Reviers – Ausbildungsintensität (Auszubildende je 1.000 Beschäftigte).....	45
Abbildung 16: Reviere – Ausbildungsbetriebsquote (in %).....	46
Abbildung 17: Ausbildungsbetriebsquote (in %, 2023).....	47
Abbildung 18: Kreise des Rheinischen Reviers – Ausbildungsbetriebsquote (in %, 2023)	48
Abbildung 19: Reviere – Ausbildungsintensität nach Wirtschaftszweigen (Auszubildende je 1.000 Beschäftigte).....	50
Abbildung 20: Ausbildungsintensität (Auszubildende je 1.000 Beschäftigte, 2023)	52
Abbildung 21: Kreise des Rheinischen Reviers – Ausbildungsintensität (in Auszubildende je 1.000 Beschäftigte, 2023).....	52
Abbildung 22: Ausbildungsplätze je 100 Bewerberinnen und Bewerber auf Ausbildungen im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen.....	54
Abbildung 23: Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber auf Ausbildungen je 100 unbesetzte Ausbildungsplätze im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen (in %).....	54
Abbildung 24: Veränderung der Anzahl unversorgter Bewerberinnen und Bewerber aus Ausbildungen und der Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze von 2019 – 2023 im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen (in %)	55
Abbildung 25: Neue Ausbildungsverträge je 1.000 Beschäftigte im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen	55
Abbildung 26: Anzahl der Stellenangebote auf dem Portal der Bundesagentur für Arbeit im Oktober 2024 absolut und pro 100 Erwerbsfähige	58

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausgangssituation - ausgewählte Indikatoren	17
Tabelle 2: Beschäftigte in der Braunkohle* in den deutschen Revieren in den Jahren 2019 und 2023	18
Tabelle 3: Reviere – Beschäftigte nach ausgewählten Sektoren* (in %).....	28
Tabelle 4: ausgewählte Kreise in NRW – Matrix der Pendlersalden (2023).....	34
Tabelle 5: Kreise des Rheinischen Reviers – Einpendler aus den Nachbarländern.....	41
Tabelle 6: Reviere – Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgröße (in Beschäftigten)	49
Tabelle 7: Reviere – Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge.....	56
Tabelle 8: Anzahl gesamt, je 1.000 Beschäftigte ¹ und Anteile der gesuchten Qualifikationsniveaus an allen Stellenangeboten (in %).....	60
Tabelle 9: Gesuchte Berufe nach Häufigkeiten (Top 10).....	62
Tabelle 10: IT-Berufe – Anzahl Stellenangebote gesamt und Anteile der gesuchten Qualifikationsniveaus (in %).....	63
Tabelle 11: Gesuchte IT-Berufe nach Häufigkeiten (Top 5).....	65

Verzeichnis der Abkürzungen

BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
GRW	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“
IT	Informationstechnologie
IT.NRW	Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen
KldB	Klassifikation der Berufe
MUNV NRW	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen
RWTH	Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
WSP	Wirtschafts- und Strukturprogramm für das Rheinische Revier
WZ	Wirtschaftszweig

Executive Summary

Das Rheinische Revier ist mit etwa 2,5 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern das größte der deutschen Braunkohlereviere. Es bietet knapp 870.000 Beschäftigten einen Arbeitsplatz. Davon sind aktuell noch etwa 7.500 Beschäftigte in Bergbau und Kraftwerken tätig. Mit der Abkehr vom Braunkohleabbau bis spätestens 2030 steht das Rheinische Revier vor der Herausforderung, tiefgreifende Umstrukturierungen zu gestalten. Der folgende Bericht untersucht in diesem Zusammenhang die Arbeitsmarktentwicklung.

Die zentralen Fragen des Berichtes zur Arbeitsmarktentwicklung lauten:

- Wie verändern der Kohleausstieg und der Strukturwandel die Nachfrage nach Arbeitskräften und deren Qualifikation?
- Sind im Rheinischen Revier Arbeitnehmende mit benötigten Qualifikationen in ausreichender Anzahl verfügbar, um die etwaig veränderte Nachfrage zu bedienen? Ändert sich das Pendelverhalten?
- Wie entwickelt sich der Ausbildungsmarkt entsprechend der veränderten Nachfrage?
- Löst die Strukturförderung eine positive Arbeitsmarktentwicklung aus? Lassen sich Rückschlüsse bzgl. guter Bezahlung und Sozialversicherungspflicht ziehen?

Beschäftigungssituation

Der bevorstehende Kohleausstieg führt nicht zu einem Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften. Das Rheinische Revier verzeichnet seit 2020 vielmehr ein stabiles Beschäftigungswachstum von gut 1% pro Jahr. Im Vergleich zur GRW-Referenzregion NRW, die nicht vom Braunkohleausstieg betroffen ist und ein vergleichbares Wachstum aufweist, zeigt das Rheinische Revier seit Beginn der Umsetzung des Wirtschafts- und Strukturprogramms (WSP) keine Schwächen. Bisher ist in Folge des Strukturwandels in den Anrainerkommunen keine Entwicklung eingetreten, die auf deutliche Nachteile im Vergleich zu den anderen Gemeinden hindeuten würde. Dies ist ein positives Zwischenfazit

vor dem Hintergrund, dass die Anrainerkommunen als Tagebau- und Kraftwerksstandorte besonders vom vorgezogenen Kohleausstieg betroffen sein werden.

Der langfristige wirtschaftliche Wandel verändert die **Nachfrage** nach Arbeitskräften. In den vergangenen Jahren ist dabei insgesamt die Nachfrage nach Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung zurückgegangen. Allerdings umfassen die Fachkräfte im Moment noch mehr als die Hälfte, die Helferinnen und Helfer knapp ein Fünftel und die höher qualifizierten Spezialistinnen und Spezialisten und Expertinnen und Experten insgesamt nur ein Viertel aller Beschäftigten.

Hinsichtlich des **Angebots an Arbeitskräften** entfällt mehr als die Hälfte der Arbeitssuchenden auf Personen mit einer Qualifikation auf dem Niveau der Helferinnen und Helfer, deren Anteil im Untersuchungszeitraum von 2020 bis 2023 im Rheinischen Revier weiter angestiegen ist. Deutlich zurückgegangen ist dagegen der Anteil der Fachkräfte an den Arbeitssuchenden. Es wird somit schwieriger, entsprechende freiwerdende bzw. neu entstehende Arbeitsplätze mit Arbeitskräften aus der Region zu besetzen. Eine vergleichsweise hohe Übergangsquote aus Arbeitslosigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zeigt auf, dass die Neubesetzung von Stellen im Rheinischen Revier mit Arbeitssuchenden gut gelingt. Allerdings sind diese Beschäftigungsverhältnisse oftmals befristet. Zunehmende **Pendelbewegungen** zur Deckung etwaiger Engpässe in bestimmten Berufsbereichen sind bislang nicht zu beobachten.

Ausbildungssituation

Ausbildungsintensität und Ausbildungsbetriebsquote gehen im Zuge des langfristigen wirtschaftlichen Wandels ebenso zurück wie die Nachfrage nach Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung. Ausbildungsintensität und Ausbildungsbetriebsquote liegen im Rheinischen Revier dennoch in etwa auf dem Niveau von NRW insgesamt und über dem Bundesdurchschnitt und dem Niveau der ostdeutschen Reviere. Im Gegensatz zum Bundestrend übertrifft die Anzahl der Bewerbungen im Rheinischen Revier im Moment die Zahl der freien Ausbildungsstellen.

Fachkräftesituation und neue Jobs

Die **Stellenausschreibungen** auf dem Portal der Bundesagentur für Arbeit (Stand Oktober 2024) belegen die vergleichsweise hohe Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Niveau der Helferinnen und Helfer an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im betrachteten Zeitraum, deren Anteil an den Ausschreibungen leicht über ihrem aktuellen Beschäftigtenanteil liegt. Der Anteil der gesuchten Fachkräfte entspricht dagegen in etwa ihrem Anteil an den Beschäftigten. Da die Zahl der arbeitssuchenden Fachkräfte im Berichtszeitraum aber deutlich zurückgeht, könnten Engpässe, auch wenn diese stark berufsgruppenabhängig sind, vor allem auf dem Niveau der Fachkräfte eintreten. Die höher Qualifizierten umfassen einen deutlich geringeren Anteil an den Arbeitssuchenden (knapp 11%) als an den Beschäftigten (etwa ein Viertel). Bei der Besetzung ausgeschriebener Stellen dürfte – wie auf dieser Qualifikationsstufe üblich – ein überregionaler Kreis an Bewerberinnen und Bewerbern in Betracht gezogen werden müssen.

Das stabile Beschäftigungswachstum, die vergleichsweise niedrige Arbeitslosigkeit sowie die im Bundesvergleich überdurchschnittliche Ausbildungstätigkeit zeigen auf, dass der Rückzug aus der Braunkohlenwirtschaft im Rheinischen Revier insgesamt bislang ohne erhebliche Beschäftigungsverluste bewältigt wurde. Zu den Aufgaben der kommenden Jahre wird es gehören, den fortschreitenden Wandel weiterhin aktiv zu gestalten.

Kernergebnisse des Berichtes

- Trotz des bevorstehenden Kohleausstiegs hat die Nachfrage nach Arbeitskräften insgesamt zugenommen.
- Das Rheinische Revier verzeichnet ein stabiles Beschäftigungswachstum von gut 1% pro Jahr.
- Die Anrainerkommunen halten mit den anderen Gemeinden in der Beschäftigungsentwicklung schritt.
- In den vergangenen Jahren ist die Nachfrage nach Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung zurückgegangen, die Nachfrage nach Beschäftigten auf dem Niveau der Helferinnen und Helfer einerseits und der höher qualifizierten Personen andererseits nimmt zu.
- Die Neubesetzung von Stellen mit Arbeitssuchenden gelingt im Rheinischen Revier gut. Neu angetretene Stellen sind oftmals befristet.
- Ausbildungsintensität und Ausbildungsbetriebsquote liegen im Rheinischen Revier in etwa auf dem Niveau von NRW und über dem Bundesdurchschnitt sowie dem Niveau der ostdeutschen Reviere.

Einleitung

Der vorliegende Bericht betrachtet als Teil der Untersuchung der Umsetzung des Wirtschafts- und Strukturprogramms für das Rheinische Revier (WSP) die Entwicklung des Arbeitsmarkts. Die Sicherung von Wertschöpfung und Beschäftigung sowie die Schaffung neuer Arbeitsplätze stehen im Mittelpunkt der strukturpolitischen Ziele für das Rheinische Revier.

Teil der Untersuchung sind zwei Berichte zur Arbeitsmarktentwicklung. Aufgabe ist die Beschreibung und Analyse des sektoralen Wandels des Arbeitsmarkts im Rheinischen Revier, in den Anrainerkommunen und in geeigneten Referenzgebieten. Der vorliegende erste Bericht beschreibt die Ausgangslage zu Beginn der Umsetzung des WSP. Er berücksichtigt den Zeitraum vor Förderbeginn (2010 bis 2019) und ab Förderbeginn (2020 bis 2023).

Ziel des Berichts ist es, zu untersuchen, inwiefern sich die Nachfrage nach Arbeitskräften im Zuge des Strukturwandels verändert, ob die benötigten Arbeitskräfte hinsichtlich Zahl und Qualifikation zur Verfügung stehen, ob Auszubildende im erforderlichen Umfang qualifiziert werden und inwiefern die Strukturförderung dazu beiträgt, mögliche Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften auszugleichen.

Zu diesem Zweck werden geeignete regionale Kontextindikatoren (z.B. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Arbeitslosigkeit, Auszubildende, Ausbildungsintensität – eine vollständige Liste befindet sich in Tabelle A1 im Anhang) ausgewertet, die das Rheinische Revier sowie die zugehörigen Kreise, kreisfreien Städte und Gemeinden in Bezug auf die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation zu Beginn des Förderzeitraums charakterisieren. Zudem werden Stellenangebote des Internetportals der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet, um die aktuelle Nachfrage nach Arbeitskräften in Bezug auf Beruf und Qualifikation zu erfassen.

Das Rheinische Revier ist kein historisch gewachsener Wirtschaftsraum bzw. keine definierte Arbeitsmarktregion der Bundesagentur für Arbeit, dient jedoch als Gebietskulisse für die Strukturförderung. Dies bedeutet, dass umfassende wirtschaftliche Verflechtungen mit den Nachbarregionen, vor allem mit

den großen Städten auf der Rheinschiene, existieren. Um dies zu berücksichtigen, werden entsprechende Wechselwirkungen analysiert, beispielsweise über Pendlerverflechtungen.

Die zentralen Fragen der Berichte zur Arbeitsmarktentwicklung lauten:

- Wie verändern der Kohleausstieg und der Strukturwandel die Nachfrage nach Arbeitskräften und deren Qualifikation?
- Sind im Rheinischen Revier Arbeitnehmende mit benötigten Qualifikationen in ausreichender Anzahl verfügbar, um die etwaig veränderte Nachfrage zu bedienen? Ändert sich das Pendelverhalten?
- Wie entwickelt sich der Ausbildungsmarkt entsprechend der veränderten Nachfrage?
- Löst die Strukturförderung eine positive Arbeitsmarktentwicklung aus? Lassen sich Rückschlüsse bzgl. guter Bezahlung und Sozialversicherungspflicht ziehen?

Zur Bestimmung geeigneter Vergleichsregionen wurde ein pragmatischer Ansatz gewählt. Zunächst bietet sich für die herangezogenen Indikatoren jeweils ein Vergleich mit NRW sowie Deutschland insgesamt an. Außerdem werden die ostdeutschen Kohleregionen (Lausitzer Revier und Mitteldeutsches Revier) zum Vergleich betrachtet.

Als weitere Referenzregion werden die Fördergebiete der Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe zur „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) genutzt, da diese vor ähnlichen strukturellen Herausforderungen stehen wie das Rheinische Revier. Viele GRW-Fördergebiete befinden sich in einem Transformationsprozess, der darauf abzielt, den wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen und die regionale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Die Auswahl der GRW-Fördergebiete als Vergleichsmaßstab bietet sich auch deshalb an, weil ihre Abgrenzung anhand eines regionalwissenschaftlichen Verfahrens auf Grundlage von Indikatoren erfolgt, die die Wirtschaftsleistung, die Arbeitsmarktsituation und die demografische Entwicklung berücksichtigen (GRW-Koordinierungsausschuss 2021; IWH und RWI 2023). In Nordrhein-Westfalen gehören in der aktuellen Förderperiode 2022–2027 Teile des Rheinischen Reviers selbst zum GRW-Fördergebiet. Darüber hinaus sind Teile des

Niederrheins, Ruhrgebiets, Bergischen Landes, Sauerlandes sowie Ostwestfalens in der GRW-Förderkulisse. Die für die vorliegende Untersuchung gewählte GRW-Referenzregion NRW umfasst nicht die auch zum GRW-Fördergebiet gehörenden Kreise des Rheinischen Reviers (Düren, Euskirchen, Heinsberg, Städteregion Aachen und Stadt Mönchengladbach).

Eine relevante Gebietskategorie umfasst zudem die sogenannten Anrainerkommunen in unmittelbarer Randlage der Tagebaue Garzweiler, Hambach und Inden.¹ Zu den Zielen der Untersuchung gehört es, die Wirkung der Strukturförderung auf die Städte und Gemeinden rund um das Tagebaugebiet besser zu verstehen.

¹ Die Abgrenzung der Anrainerkommunen erfolgt auf der Ebene der Gemeinden, d.h. sie umfassen jeweils nur Teilgebiete von Kreisen des Rheinischen Reviers. Die Analyse von Indikatoren des Arbeitsmarkts der Anrainerkommunen erfordert somit Informationen auf der Ebene der Gemeinden. In der Landesstatistik sind auf Ebene von Gemeinden (als kleinste räumliche Berichtseinheit) zahlreiche Indikatoren nicht bzw. nur eingeschränkt verfügbar, so dass sich die Aussagen zu den Anrainerkommunen auf eine entsprechend eingeschränkere Auswahl an Indikatoren konzentrieren.

1. Beschäftigungssituation

1.1. Zentrale Indikatoren im Überblick

Die Auswertung zum Jahr 2023 lässt auf eine differenzierte Ausgangssituation im Rheinischen Revier im Vergleich zu anderen Regionen schließen. Tabelle 1 stellt aktuelle Daten für 2023 dar.

Mit etwa 2,5 Millionen Einwohnern und knapp 870.000 Beschäftigten umfasst das Rheinische Revier eine größere Bevölkerung und einen größeren Arbeitsmarkt als die anderen Kohleregionen (Tabelle 1: Ausgangssituation - ausgewählte Indikatoren). Die Arbeitslosenquote beträgt 6,7%, was über dem Bundesdurchschnitt von 5,7% liegt. Allerdings liegt die Arbeitslosenquote im Rheinischen Revier unter dem Durchschnitt von NRW und der für den Vergleich wesentlichen GRW-Referenzregion NRW (7,9%).

Gleichzeitig ist die Quote der Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung mit 5,4% höher als in allen Vergleichsregionen, was auf eine dynamische Arbeitsmarktentwicklung hinweist. Bei der Ausbildungsaktivität zeigt sich ein gemischtes Bild: Die Anzahl der Auszubildenden pro 1.000 Beschäftigte liegt bei 40,7 und ebenso wie die Ausbildungsbetriebsquote mit 20,4% über dem Bundesdurchschnitt. In Bezug auf die Zahl der Auszubildenden je Beschäftigten liegt das Rheinische Revier auch leicht über Landesdurchschnitt. Hinsichtlich beider Indikatoren weist die regionale Wirtschaft hier jedoch eine im Vergleich zur GRW-Referenzregion NRW geringere Ausbildungsaktivität auf.

Tabelle 1: Ausgangssituation - ausgewählte Indikatoren

Indikator	Stand	Untersuchungsregion	Referenzregion	Weitere Vergleichsregionen				
		Rheinisches Revier	Anrainerkommunen	GRW-Referenzregion NRW	Lausitzer Revier	Mitteld. Revier	NRW	Bund
Bevölkerung (in 1.000) ¹	2023	2.508	960	9.815	1.145	1.972	18.190	84.669
Beschäftigte (in 1.000) ¹	2023	869	342	3.621	423	776	7.281	34.709
Arbeitslosenquote (in %) ¹	2023	6,7	-	7,9	6,5	7,3	7,2	5,7
Übergang aus Arbeitslosigkeit (in % der Beschäftigten) ²	2023	5,4	-	4,7	4,8	5,8	4,7	4,6
Auszubildende je 1.000 Beschäftigte ³	2022	40,7	-	42,5	32,0	34,2	39,8	38,7
Ausbildungsbetriebsquote (in %) ²	2023	20,4	20,5	21,9	15,9	16,0	20,9	18,8

Eigene Berechnungen. Quellen: ¹Statistische Ämter des Bundes und der Länder (STBL 2024), Beschäftigte in den Anrainerkommunen Stand 2022. - ²Bundesagentur für Arbeit (BA 2024). - ³Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR 2024)

Tabelle 2: Beschäftigte in der Braunkohle* in den deutschen Revieren in den Jahren 2019 und 2023

	Rheinisches Revier		Lausitzer Revier		Mitteldeutsches Revier	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023
Beschäftigte in der Braunkohle	9.785	7.508	8.116	7.887	2.334	1.781
Anteil (in %) an Beschäftigten insgesamt	1,2	0,9	1,9	1,9	0,3	0,2
Industriebeschäftigte	4,6	3,5	6,1	6,1	1,2	1,0

Eigene Berechnung nach Angaben der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Statistik der Kohlenwirtschaft (2024); *Beschäftigte in Bergbau und Kraftwerken

In den aktiven deutschen Braunkohlerevieren – dem Rheinischen Revier, dem Lausitzer Revier und dem Mitteldeutschen Revier – ist zwischen 2019 und 2023 erwartungsgemäß ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen im Braunkohlebereich zu beobachten (Tabelle 2). Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit der geplanten schrittweisen Reduzierung der Kohleverstromung und dem damit verbundenen Strukturwandel. Gleichzeitig lässt sich aber auch erkennen, dass das Verhältnis der in der Braunkohle Tätigen zu den gesamten Beschäftigten im jeweiligen Revier zwischen 2019 und 2023 (bisher mit Ausnahme des Lausitzer Reviers) zwar abnimmt, jedoch immer noch eine nennenswerte Größe darstellt.

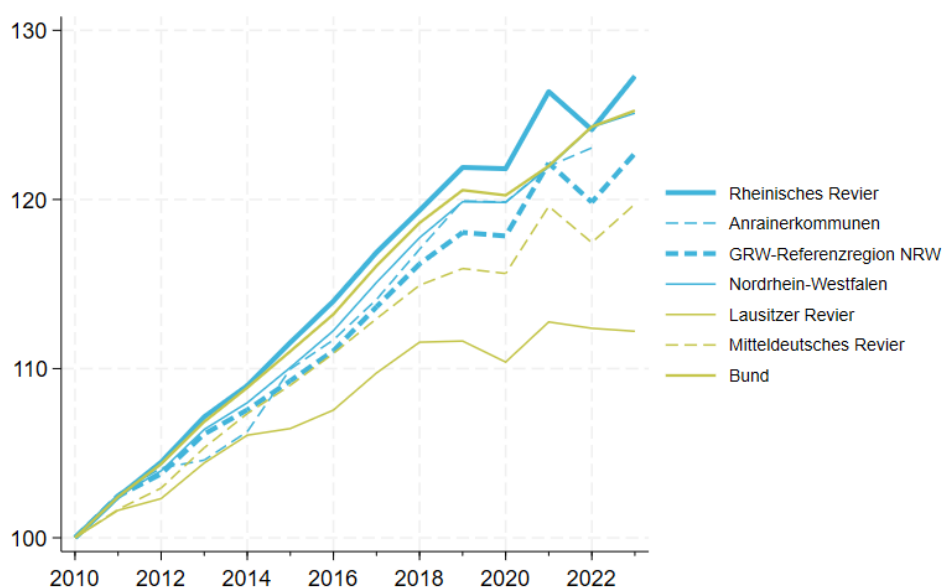
Berechnungen des RWI (2021) zu Folge werden pro beschäftigte Person im Braunkohlesektor in den Braunkohlerevieren noch einmal 0,6 Arbeitsplätze indirekt in Zulieferbetrieben geschaffen oder induziert. Somit könnten noch bis zu 12.000 Arbeitsplätze im Rheinischen Revier von der Braunkohle abhängen.

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Beschäftigung im Zeitraum von 2010 bis 2023 im Rheinischen Revier im Vergleich zu mehreren Regionen und dem Bundesdurchschnitt, wobei das Jahr 2010 als Basisjahr dient (Index = 100). Besonders auffällig ist, dass das Rheinische Revier trotz des Strukturwandels in

der Braunkohle eine überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung aufweist. Der Beschäftigungsindex steigt dort bis 2023 auf einen Wert von rund 130, während der Bundesdurchschnitt und andere Regionen wie die Lausitz oder das Mitteldeutsche Revier deutlich langsamer wachsen. Auch Nordrhein-Westfalen insgesamt blieb in dieser Hinsicht hinter dem Rheinischen Revier zurück.

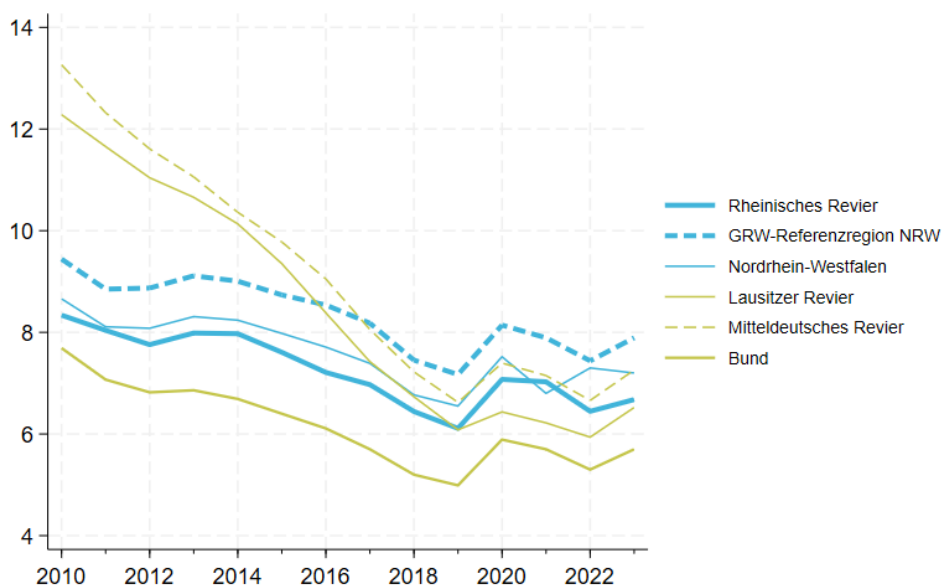
Allein im Zeitraum von 2019 bis 2023 sind unseren Berechnungen nach Angaben der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2024) zu Folge im Rheinischen Revier über 36.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich entstanden. Die Vorsprünge im Beschäftigungswachstum gegenüber verschiedenen Vergleichsregionen lassen erkennen, dass es im Rheinischen Revier in den vergangenen Jahren gelungen ist, den Beschäftigungsrückgang im Braunkohlensektor nicht nur abzufedern, sondern insgesamt eine positive Entwicklung zu erreichen. Im Moment ist es zu früh, abzuschätzen, welcher Anteil an dieser Entwicklung auf die Strukturpolitik zurückzuführen ist. Wie die folgenden Ausführungen darlegen werden, geht das Beschäftigungswachstum im Rheinischen Revier einher mit einer wirtschaftlichen Transformation, in der beispielsweise die Digitalwirtschaft an Bedeutung gewinnt.

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen 2010 – 2023 (2010 = 100)



Quelle: Eigene Berechnung nach Angaben der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2024)

Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosenquote im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen 2010 – 2023 (in %)

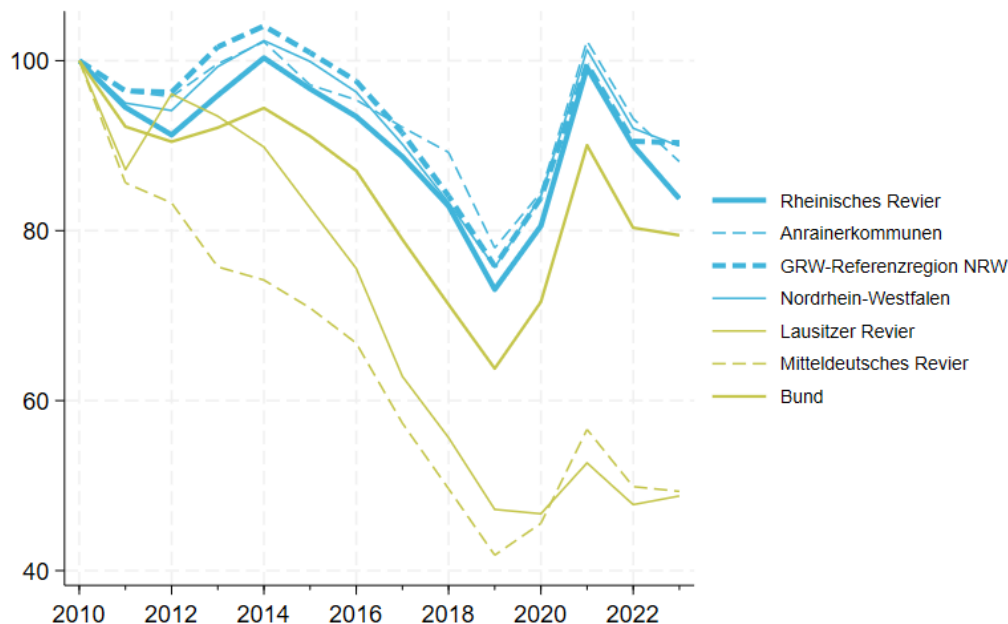


Quelle: Eigene Berechnung nach Angaben der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2024)

Das WSP fördert die wirtschaftliche Diversifizierung, indem es unter anderem die Nutzung innovativer Technologien unterstützt. Mit zunehmendem Informationsstand über die Fortschritte bei der Umsetzung des WSP wird sich die Grundlage für eine genauere Einordnung seiner Effekte in den folgenden Jahren verbessern.

Abbildung 2 veranschaulicht die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Rheinischen Revier im Vergleich zu anderen Regionen Deutschlands sowie dem Bundesdurchschnitt von 2010 bis 2023. Die Arbeitslosigkeit ging im Rheinischen Revier wie in den anderen Regionen bis 2019 zurück. Auch während der pandemiebedingten Sonderentwicklung im Jahr 2020 bleibt das Rheinische Revier in Bezug auf seine Arbeitslosenquote relativ stabil und behält den Abstand zum Bundesdurchschnitt bei. Die Zahlen weisen darauf hin, dass trotz des Rückgangs der Beschäftigung in der Braunkohleindustrie zumindest im Rheinischen Revier keine drastische Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation eingetreten ist.

Abbildung 3: Entwicklung der Zahl der Langzeitarbeitslosen im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen 2010 – 2023 (2010 = 100)



Quelle: Eigene Berechnung nach Angaben der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2024)

Abbildung 3 stellt die Entwicklung der Zahl der Langzeitarbeitslosen im Rheinischen Revier sowie in mehreren Vergleichsregionen in Deutschland im Zeitraum von 2010 bis 2023 dar. In nahezu allen Regionen ist zunächst ein Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit bis etwa 2014/2015 zu beobachten, gefolgt von einem deutlichen Rückgang bis 2019. Ab dem Jahr 2020 ist in allen Regionen ein deutlicher Anstieg zu beobachten, vermutlich bedingt durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie, wobei die Werte von 2021 bis 2023 wieder teilweise zurückgehen. Das Rheinische Revier liegt dabei über weite Strecken nahe am Landesdurchschnitt von Nordrhein-Westfalen und am Bundesdurchschnitt, zeigt aber im Vergleich zu anderen Regionen wie dem Lausitzer und Mitteldeutschen Revier eine geringere Dynamik im Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit.

Die Maßnahmen des Strukturförderprogramms zielen nicht direkt auf den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit ab, da dies andere Maßnahmen erfordert als die, die unmittelbar zur Bewältigung des Strukturwandels erforderlich sind. Dennoch stellt die Langzeitarbeitslosigkeit einen wichtigen Indikator des regi-

onalen Arbeitsmarkts dar, der letztendlich die Anschlussfähigkeit des Strukturwandels an die Belange der schlechter qualifizierten Bevölkerung abbildet. Von einer kurzfristigen Bewältigung bzw. deutlichen Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit im Rahmen der Umsetzung des WSP ist nicht auszugehen. Ohne diesen Indikator als Grundlage einer Beurteilung der Programmumsetzung heranzuziehen, wird er dennoch ausgewertet, um ein umfassendes Bild der Arbeitsmarktentwicklung zu zeichnen.

1.2. Beschäftigte nach Qualifikationsniveau

Während das Rheinische Revier seit 2010 ein höheres Beschäftigungswachstum aufweist als Bund und Land, stellt sich die Frage, welche Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Berufen zu verzeichnen ist. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Unterscheidung nach dem Anforderungsniveau beruflicher Tätigkeiten. Die in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit aktuell verwendete Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010), die allen folgenden Auswertungen zur Berufsgruppenstruktur zugrunde liegt, unterscheidet zwischen vier Anforderungsniveaus: HelferIn und Helfer, Fachkraft, SpezialistIn und Spezialist sowie und ExpertIn und Experte.

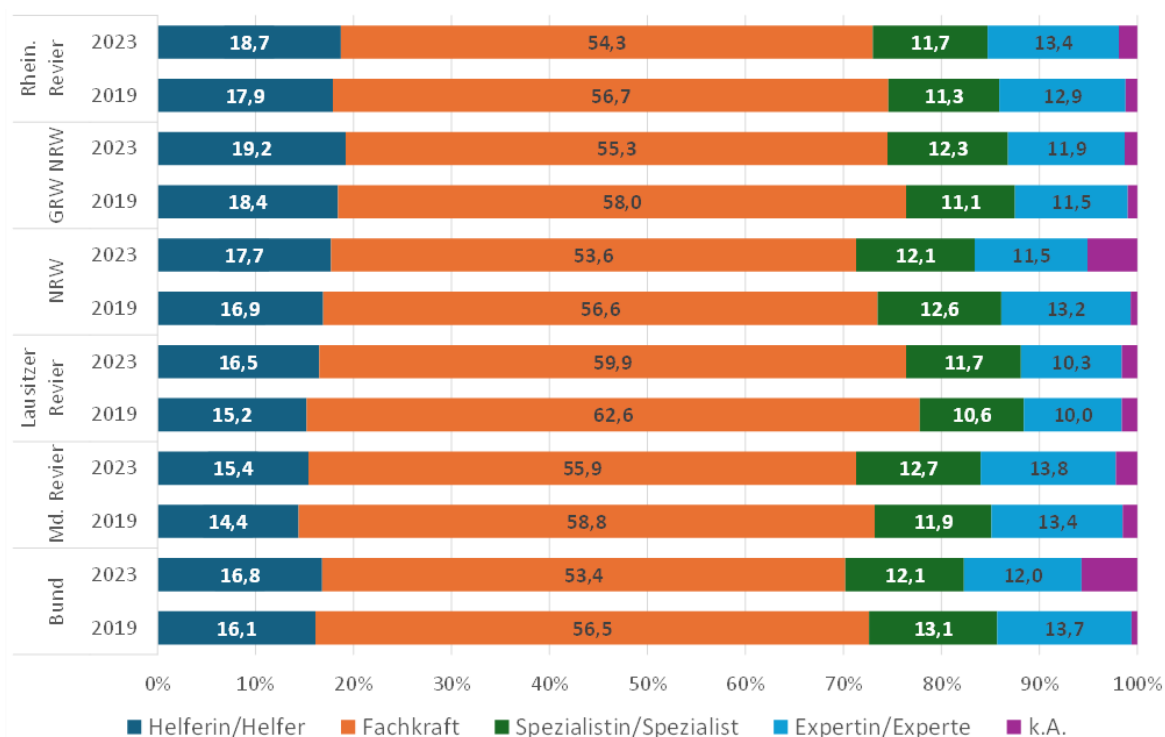
Helferinnen- und Helfertätigkeiten erfordern in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung und werden häufig als Anlernertätigkeiten oder auf Basis einer einjährigen Berufsausbildung ausgeübt. Fachkräftetätigkeiten setzen üblicherweise eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung voraus. Spezialistinnen und Spezialisten verfügen meist über einen Techniker-, Meister oder Bachelorabschluss. Tätigkeiten auf dem Niveau Expertinnen und Experten erfordern in der Regel ein mindestens vierjähriges Hochschulstudium. In Deutschland verteilten sich im Jahr 2023 auf das Anforderungsniveau HelferIn und Helfer 16,8%, Fachkraft 53,4%, SpezialistIn und Spezialist 12,1% und ExpertIn und Experte 12,0% der Beschäftigten (Abbildung 4).

Im Vergleich zur GRW-Referenzregion NRW (11,9%) weist das Rheinische Revier aktuell (2023) mit 13,4% einen etwas höheren Anteil von Expertinnen und Experten bzw. Beschäftigten mit hoch komplexen Tätigkeiten auf. Niedriger ist ihr Beschäftigtenanteil im Lausitzer Revier (10,3%), während er im Mitteldeutschen Revier (13,8%) etwas höher ist als im Rheinischen Revier. In Nordrhein-Westfalen ist ihr Anteil (11,5%) insgesamt niedriger als im Rheinischen Revier

und der GRW-Referenzregion NRW. Im Bundesdurchschnitt ist ihr Anteil (14%) höher als in Nordrhein-Westfalen, aber niedriger als im Rheinischen Revier. Der Anteil der Spezialistinnen und Spezialisten liegt im Rheinischen Revier (11,7%) unter den Durchschnittswerten für Nordrhein-Westfalen und Bund (12,1%).

Gegenüber 2019 ist in allen Revieren der Anteil der Helferinnen und Helfer angestiegen, während der der Fachkräfte abgenommen hat. Somit kann von einer gewissen Verlagerung der Beschäftigung von qualifizierten Tätigkeiten auf dem Niveau der Fachkräfte zu niedriger qualifizierten Tätigkeiten einerseits und höher qualifizierten Tätigkeiten andererseits gesprochen werden. Im Lausitzer Revier ist der Anteil der Fachkräfte mit knapp 60% noch deutlich höher als im Bundesdurchschnitt und in den anderen Revieren.

Abbildung 4: Reviere – Beschäftigte nach Qualifikation (in %)



Eigene Berechnung. Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2024d); Rhein. Revier: Rheinisches Revier; GRW NRW: GRW-Referenzregion NRW; Md. Revier: Mitteldeutsches Revier

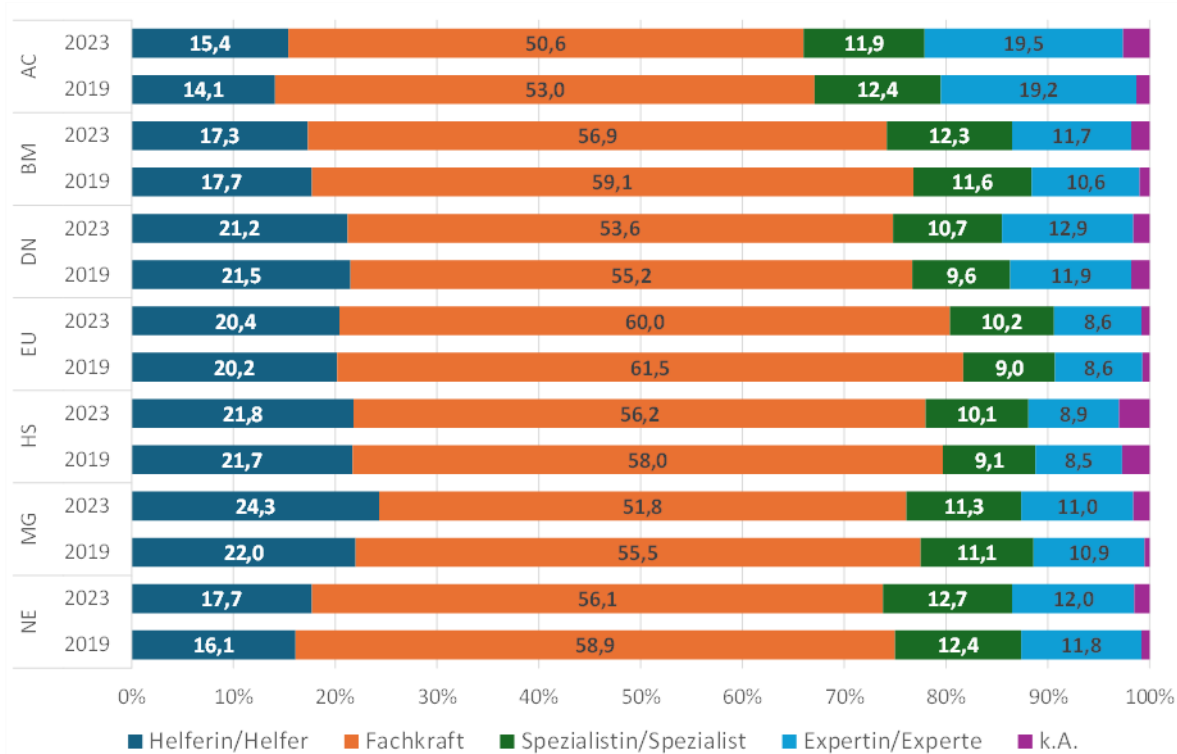
Der Anteil der Helferinnen und Helfer liegt in Aachen, im Rhein-Kreis Neuss sowie im Rhein-Erft-Kreis unter, in den Kreisen Düren, Euskirchen und Heinsberg sowie in Mönchengladbach über dem Revierdurchschnitt. In Möncheng-

ladbach entfällt knapp ein Viertel der Beschäftigten (24,3%) auf das Qualifikationsniveau der Helferinnen und Helfer (Abbildung 5). Sowohl die zunehmende Bedeutung der Helferinnen und Helfer als auch der insgesamt zurückgehende Beschäftigtenanteil der Fachkräfte zeigt sich in allen Kreisen. Der Anteil der Expertinnen und Experten nimmt in den meisten Kreisen moderat zu, etwa in Aachen (von 19,2% auf 19,5%) und dem Rhein-Kreis Neuss (von 11,8% auf 12,0%).

Die Städtereion Aachen unterscheidet sich durch den vergleichsweise hohen Beschäftigtenanteil der Expertinnen und Experten einerseits und den niedrigen Anteil der Helferinnen und Helfer andererseits – unter anderem als Standort der RWTH – erwartungsgemäß in der Qualifikationsstruktur ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich von der der anderen Kreise des Rheinischen Reviers. Die Expertinnen und Experten verzeichneten zwischen 2019 und 2023 die stärkste Zunahme des Beschäftigtenanteils (von 11,9% auf 12,9%) im Kreis Düren, was unseren Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024d) zu Folge einem Zuwachs von über 1.300 Arbeitsplätzen entspricht.

Die Betrachtung auf der Ebene der Kreise verdeutlicht, dass die Förderpolitik bei der Flankierung des Strukturwandels im Rheinischen Revier keineswegs auf homogene Ausgangsbedingungen trifft. So ist festzustellen, dass der Beschäftigtenanteil der hoch qualifizierten Expertinnen und Experten innerhalb des Rheinischen Reviers auf der Ebene der Kreise stärker variiert als zwischen den Braunkohlerevieren (Abbildung 4 und Abbildung 5). So ist es folgerichtig, die Umsetzung des WSP in enger Abstimmung zwischen Akteuren auf den verschiedenen administrativen Ebenen, insbesondere unter Mitwirkung des örtlichen Gemeinwesens, zu gestalten.

Abbildung 5: Kreise des Rheinischen Reviers – Beschäftigte nach Qualifikation (in %)



Eigene Berechnung. Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2024d); AC: Städteregion Aachen; DN: Kreis Düren; EU: Kreis Euskirchen; HS: Kreis Heinsberg; MG: Mönchengladbach; BM: Rhein-Erft-Kreis; NE: Rhein-Kreis-Neuss

1.3. Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen

Neben der Qualifikationsstruktur spielt für die Beurteilung der Ausgangslage im fortschreitenden Strukturwandel die Branchenstruktur eine zentrale Rolle.

In der wissenschaftlichen Literatur zu den Auswirkungen der aktuellen wirtschaftlichen Transformation auf den Arbeitsmarkt stand die Diskussion über die Effekte der Digitalisierung auf die Beschäftigung in den vergangenen Jahrzehnten sehr stark im Mittelpunkt. Studien zu den regionalen Arbeitsmarkteffekten der Digitalisierung legen nahe, dass Regionen mit schneller fortschreitender Digitalisierung in den kommenden Jahren und Jahrzehnten eher zu den Gewinnerinnen der Arbeitsmarktentwicklung gehören werden (Acemoglu und Restrepo 2018, 2020; Autor 2015; Dauth et al. 2021). In den vergangenen Jahren sind zudem die Auswirkungen des Zusammenspiels zwischen der Digitalisierung und der Dekarbonisierung stärker in den Blickpunkt geraten (Fouquet und Hippe 2022; Muñoz-de-Bustillo Llorente 2024). Allerdings befinden sich

entsprechende empirische Forschungen noch im Stadium der Konzeptentwicklung, so dass in der folgenden Auswertung die im Zuge der beiden Transformationsdynamiken entstehenden Aktivitäten noch zwei getrennten Branchenclustern zugeordnet werden.

Für von der Digitalisierung betroffene Aktivitäten wurde in der Arbeitsmarktforschung festgestellt, dass der Wegfall von Arbeitsplätzen weitgehend von der Entstehung neuer Berufsfelder ausgeglichen werden kann. Während die Digitalisierung als Teil des technologischen Fortschritts alle Wirtschaftsbereiche erfasst, bilden bestimmte Wirtschaftszweige wie die Telekommunikation oder Online-Dienste den Kern einer mit den anderen Wirtschaftsbereichen verflochtenen „Digitalwirtschaft“. Regionale Standortschwerpunkte der Digitalwirtschaft bilden „Schaltzentralen“ des digitalen Wandels, so dass eine Förderung entsprechender Branchenschwerpunkte aus Sicht der regionalen Wirtschaftsförderung nahe liegt. Für Branchencluster, die verschiedene Wirtschaftszweige umfassen, gibt es keine allgemeingültigen Definitionen. Vielmehr stellt die Operationalisierung entsprechender Konzepte zum Zweck empirischer Analysen eine Aufgabe wissenschaftlicher Studien dar, wobei resultierende Kategorisierungen selbst im Zuge des fortschreitenden wirtschaftlichen Wandels und wissenschaftlichen Fortschritts aktualisiert und überarbeitet werden. Die Zuordnung von Branchen zur „Digitalwirtschaft“ wird im Folgenden auf eine entsprechende Definition der Hochschule Harz (Stember 2020) zurückgreifen, welche im Rahmen des Forschungsprojekts „Reallabor Digital Economy“ im Auftrag des Wirtschaftsministeriums des Landes Sachsen-Anhalt die Entwicklung der digitalen Wirtschaft untersucht.

Während der Kohleausstieg als Teil der ökologischen Transformation vor Ort zu Arbeitsplatzverlusten führt, entstehen parallel Tätigkeiten in zahlreichen neuen Berufsfeldern und Branchen einer „Umweltwirtschaft“ (Mazzanti und Rizza 2017). Die Definition der Umweltwirtschaft orientiert sich am Umweltwirtschaftsbericht NRW (MUNV NRW 2024).

Neben Digital-, und Umweltwirtschaft wird mit den technisch-wissenschaftlichen Dienstleistungen ein dritter Wirtschaftsbereich in die nähere Betrachtung einbezogen. Innerhalb des wirtschaftlichen Strukturwandels, der seit Mitte des 20. Jahrhunderts mit einer zunehmenden Verlagerung der Beschäfti-

gung vom Industrie- zum Dienstleistungssektor verbunden ist, gehört die Ansiedlung von spezialisierten Dienstleistungsaktivitäten wie etwa der Finanzwirtschaft, zu den Merkmalen der urbanen Schaltzentralen der Weltwirtschaft (Daniels 1985, Dicken 1992). Das WSP zielt darauf ab, im Rahmen der Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur insbesondere die Standortattraktivität für Unternehmen und Start-Ups zu fördern, in denen Fachkräfte und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen wettbewerbsfähige Verfahren und Produkte entwickeln und vermarkten. Nach der Betrachtung mit Bezug zur beruflichen Qualifikation der Beschäftigten werden im Folgenden die wissenschaftlich-technischen Dienstleistungen genauer berücksichtigt, da sie als Branchencluster die entsprechende regionale Positionierung aufzeigen. Die technisch-wissenschaftlichen Dienstleistungen werden in der Wirtschaftszweigsystematik (WZ 71–74, vgl. Tabelle A2 im Anhang). ausgewiesen.

Die Analyse der Beschäftigungsentwicklung in den Branchenclustern erfolgt auf Basis der Statistik der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen (Bundesagentur für Arbeit 2024c). Tabelle A2 zeigt die Zuordnung der Wirtschaftszweige zu den Branchenclustern auf.

Die verwendeten Systematiken werden hier nicht hinterfragt, sondern als Arbeitsdefinitionen für die empirische Analyse herangezogen. Dabei zieht der Umweltwirtschaftsbericht NRW in seiner Definition der Umweltwirtschaft, auf die hier zurückgegriffen wird, einen breit gefassten wirtschaftlichen Querschnittsbereich heran, der sowohl landwirtschaftliche (Forstwirtschaft) als auch verschiedene Produktions- und Dienstleistungsaktivitäten umfasst. Dabei entstehen Überlappungen zwischen den Zuordnungen von Wirtschaftszweigen zur Umweltwirtschaft und den technisch-wissenschaftlichen Dienstleistungen, die beide die WZ 71 und 72 (Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung; Forschung und Entwicklung) umfassen. Eine Überlappung entsteht zudem zwischen Umwelt- und Digitalwirtschaft, die beide den WZ 95 (Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern) beinhalten. Eine gewisse Unschärfe in der Abgrenzung wird hier bewusst in Kauf genommen, weil es nicht das Ziel des vorliegenden Berichts ist, selbst eine diskrete, d.h. trennscharfe Gruppierung von Wirtschaftszweigen zu erstellen. Vielmehr greift die Analyse auf Definitionen

von Branchenclustern zurück, die ökonomische Realitäten abbilden sollen, wobei intersektorale Verflechtungen zur Normalität gehören und eine feintrennscharfe Klassifizierung somit sogar weniger aufschlussreich wäre.

Tabelle 3: Reviere – Beschäftigte nach ausgewählten Sektoren* (in %)

Region	Digitalwirtschaft		Umweltwirtschaft		Techn. -wissenschaftl. Dienstl.	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023
Rheinisches Revier	17,6	17,3	9,2	9,4	3,0	3,3
Anrainerkommunen	16,4	16,1	10,2	10,3	4,0	4,3
GRW-Referenzr. NRW	15,7	15,5	8,7	8,8	2,2	2,3
NRW	16,5	16,5	8,2	8,3	2,7	2,8
Lausitzer Revier	11,3	11,4	8,6	8,6	1,7	1,8
Mitteldeutsch. Revier	13,8	13,1	9,7	9,6	3,0	3,1
Bund	16,4	16,4	9,7	9,8	3,2	3,3

Eigene Berechnung. Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2024d); *vgl. Tab. A2 im Anhang

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt und zu den übrigen Regionen entfällt im Rheinischen Revier ein überdurchschnittlicher Beschäftigungsanteil auf die wie erläutert definierte Digitalwirtschaft (2023 17,3% gegenüber 16,4% auf Bundes- und 16,5% auf NRW-Ebene, Tabelle 3). Allerdings ist der Beschäftigtenanteil im hier angesprochenen Branchenschwerpunkt, der sowohl die Herstellung von EDV-Geräten als auch die Bereitstellung von Informations- und Kommunikationsdienstleistungen umfasst (Tabelle A2), gegenüber 2019 wie im Bundes- und Landesdurchschnitt sowie in den anderen Revieren nicht weiter angestiegen, sondern leicht (von 17,6%) zurückgegangen.

Die Umweltwirtschaft gewinnt leicht an Bedeutung und erreicht im Revier mit 9,4% (2023) nahezu die Bundesquote von 9,8%. Technisch-wissenschaftliche Dienstleistungen sind mit 3,3% (Bund: 3,3%) ebenso stark wie in Deutschland

insgesamt vertreten. Geht man davon aus, dass neu entstehende Jobs in der Umweltwirtschaft den Abbau in der Kohlewirtschaft kompensieren, sind die Anrainerkommunen hierbei mit einem Beschäftigtenanteil dieses Branchenclusters von 10,3% besonders weit fortgeschritten. Auch die teilweise mit dem Cluster Umweltwirtschaft überlappenden, aber insgesamt auf einen enger definierten Tätigkeitsbereich fokussierten technisch-wissenschaftlichen Dienstleistungen weisen in den Anrainerkommunen einen höheren Beschäftigtenanteil auf als in allen anderen Revieren und Vergleichsregionen. Da auch der Anteil der Digitalwirtschaft nahe beim Bundesdurchschnitt und deutlich über dem Niveau der ostdeutschen Reviere liegt, verdeutlicht die Branchenbetrachtung, dass die wirtschaftliche Transformation in den Anrainerkommunen trotz der Nähe zu den verbleibenden Tagebauen und großen Kohlekraftwerken bereits deutlich vorangeschritten.

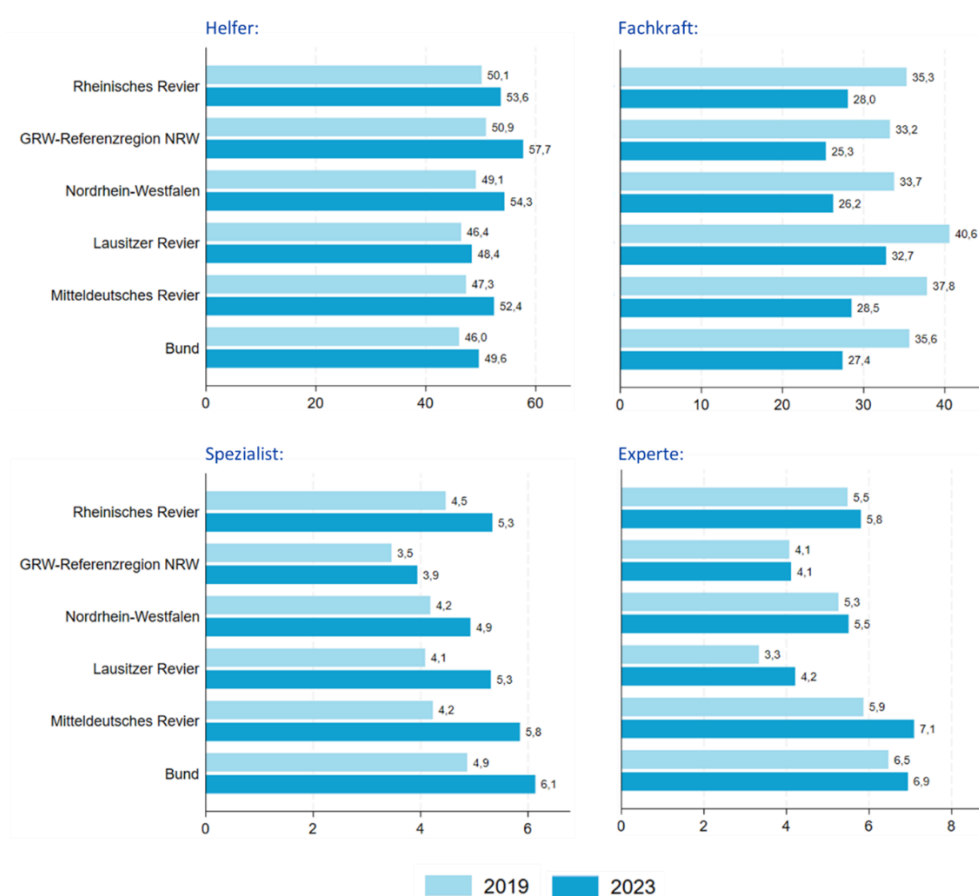
1.4. Arbeitslosigkeit – Arbeitssuchende nach Qualifikationsniveau

Im Rahmen einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit konnten Daten aus der Statistik der Arbeitssuchenden für das Rheinische Revier und die Vergleichsregionen zusammengestellt werden. Die Auswertung der Statistik der Arbeitssuchenden bietet in diesem Zusammenhang mehrere Vorteile gegenüber der reinen Arbeitslosenstatistik. Während die Arbeitslosenstatistik nur Personen erfasst, die offiziell bei der Arbeitsagentur gemeldet sind, umfasst die Statistik der Arbeitssuchenden auch Menschen, die zwar keinen offiziellen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, aber aktiv nach Arbeit suchen. So umfasst die Statistik beispielsweise Personen, die zwar eine Beschäftigung haben, aber unzufrieden oder nur geringfügig beschäftigt sind und daher als Arbeitssuchende gelten. Die Statistik der Arbeitssuchenden liefert somit ein vollständigeres und realistischeres Bild des Arbeitsmarktes als die der Arbeitslosen, da sie mehr Menschen einschließt und somit bessere Grundlage für politische Entscheidungen und Maßnahmen bietet.

Abbildung 6 stellt die Anteile der vier bereits vorgestellten Qualifikationsniveaus an den Arbeitssuchenden der jeweiligen Region dar. Insgesamt liegt der Anteil der Helferinnen und Helfer an den Arbeitssuchenden deutlich über ihrem Anteil an den Beschäftigten, d.h. sie sind weit häufiger als die Gruppen

mit höherer Qualifikation von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung betroffen. So umfassen die Helferinnen und Helfer in Deutschland insgesamt im Jahr 2023 fast die Hälfte aller Arbeitssuchenden, während ihr Beschäftigtenanteil bei 16,8% liegt (vgl. Abbildung 6 und Abbildung 4: Reviere – Beschäftigte nach Qualifikation (in %) Abbildung 4).

Abbildung 6: Arbeitssuchende* im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen 2019 und 2023 (in % der Arbeitssuchenden)



Eigene Berechnung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024b). – *Arbeitssuchende sind sowohl Arbeitslose als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch in Beschäftigung sind, aber wissen, dass dies in spätestens drei Monaten endet.

Seit 2019 hat der Anteil der Helferinnen und Helfer an den Arbeitssuchenden in allen Regionen zugenommen. Im Rheinischen Revier liegt er (2023) mit 53,6% zwar über dem Bundes- aber unter dem Landesdurchschnitt (54,3) und deutlich unter dem Niveau der GRW-Referenzregion NRW (57,7%). Deutlich zurückgegangen ist dagegen der Anteil der Fachkräfte an den Arbeitssuchenden. Im Bundesdurchschnitt ging er von 35,6% auf 27,7% zurück. Somit der Anteil

der Fachkräfte an den Arbeitssuchenden deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil (53,4%). Mit einem Rückgang des Anteils der Fachkräfte an den Arbeitssuchenden von 35,3% (2019) auf 28% folgt das Rheinische Revier dem Bundestrend. Die Anteile der Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten an den Arbeitssuchenden sind in allen Regionen leicht angestiegen. Im Rheinischen Revier liegt der Anteil der Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten an den Arbeitssuchenden jeweils unter dem Bundesdurchschnitt, aber über dem Landesdurchschnitt und dem Niveau in der GRW-Referenzregion NRW. So beträgt der Anteil der Spezialistinnen und Spezialisten an den Arbeitssuchenden im Rheinischen Revier (2023) 5,3%, gegenüber 3,9% in der GRW-Referenzregion NRW, 4,9% in NRW und 6,1% in Deutschland insgesamt. Der Anteil der Expertinnen und Experten an den Arbeitssuchenden liegt im Rheinischen Revier bei 5,6%, in NRW bei 5,5%, in der GRW-Referenzregion NRW nur bei 4,1% und im Bundesdurchschnitt dagegen bei 6,9%. Gegenüber der GRW-Referenzregion NRW sind höher qualifizierte Personen somit im Rheinischen Revier vergleichsweise etwas häufiger von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung betroffen.

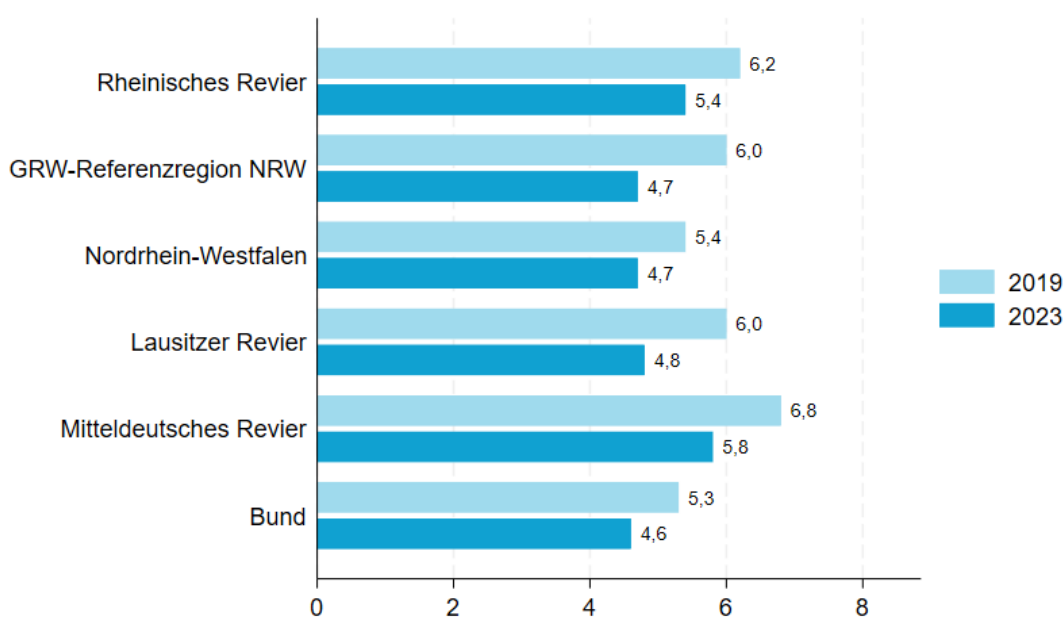
Folgt man einer Studie zu den Arbeitsplätzen, die in den kommenden beiden Jahrzehnten durch die Strukturförderung voraussichtlich im Rheinischen Revier entstehen werden, so werden diese – dem heutigen Beschäftigtenanteil entsprechend – zu 53% auf das Qualifikationsniveau Fachkraft entfallen (IW Consult 2023). Angesichts des deutlich geringeren Anteils entsprechender Personen an den momentan Arbeitssuchenden könnte gerade in dieser Gruppe ein Mangel an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entstehen, die vor Ort rekrutiert werden können.

1.5. Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung

Die Daten der Sonderauswertung zum Übergang an Arbeitslosen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zeigen, dass im Rheinischen Revier der Anteil der ehemals Arbeitslosen, die in Beschäftigung wechseln, zwischen 2019 und 2023 von 6,2% auf 5,4% gesunken ist (Abbildung 7). Damit bleibt das Revier in Bezug auf den Anteil neu angetretener Beschäftigungsverhältnisse zwar noch über dem gesamtdeutschen Mittel (Rückgang

von 5,3% auf 4,6%), verliert aber ähnlich stark wie andere Reviere und Regionen: So sank etwa im Mitteldeutschen Revier der Überganganteil von 6,8% auf 5,8%, in der GRW-Referenzregion NRW von 6,0% auf 4,7% und in der Lausitz von 6,0% auf 4,8%. Auch Nordrhein-Westfalen insgesamt verzeichnete einen Rückgang von 5,4% auf 4,7%.

Abbildung 7: Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen, 2019 und 2023 (in % der Beschäftigten)



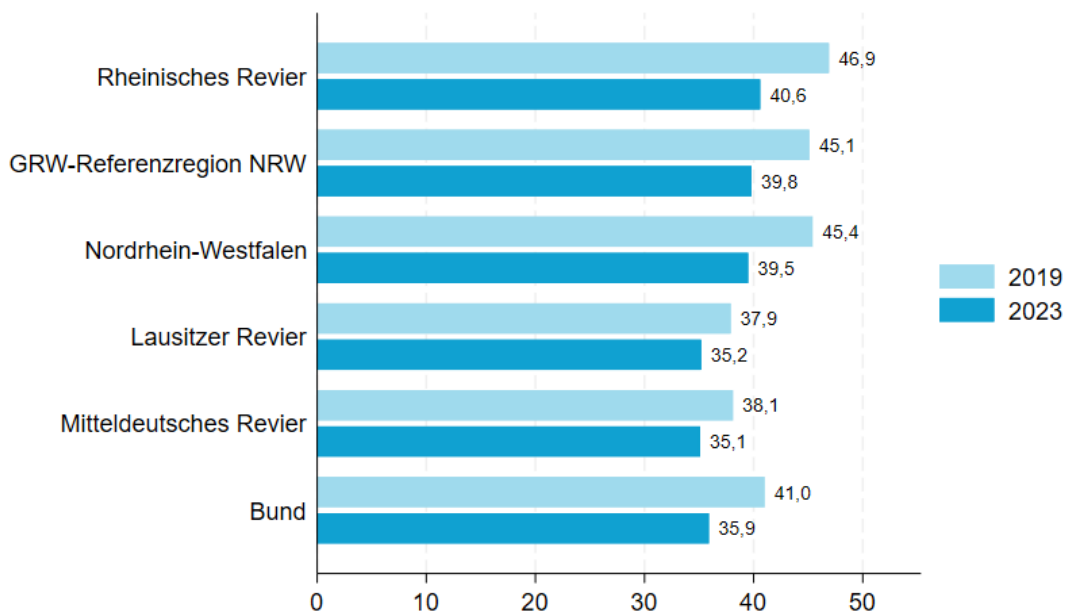
Eigene Berechnung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024a)

Da der Rückgang der Übergangsquote aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung alle Regionen betrifft, ist nicht von etwaigen regionalen Verteilungsproblemen auszugehen. Vielmehr zeigt die abnehmende Übergangsquote bei wachsender Beschäftigung, dass die verbleibenden Arbeitslosen generell langsamer bzw. weniger häufig eine neue Stelle finden. Bei der Interpretation der Daten ist zu berücksichtigen, dass während der Pandemie in den Jahren 2020 und 2022 viele Unternehmen Kurzarbeit nutzten, um Entlassungen zu vermeiden. Mit dem Wiederhochfahren der Wirtschaft ab 2021/2022 sanken die Kurzarbeitsquoten allmählich, und die Arbeitsmarktstrukturen normalisierten sich. Da die Übergänge aus Kurzarbeit in Beschäftigung nicht in der Statistik der Übergänge aus Arbeitslosigkeit erfasst werden, könnte es auch noch 2023 zu niedrigeren Übergangsquoten als vor der Pandemie gekommen sein. Abgesehen vom Rückgang dieser Übergangsquote zeigt der Vergleich zwischen 2019

und 2023 keine starken regionalen Abweichungen vom allgemeinen Rückgang an.

In allen Regionen ist der Anteil befristeter Verträge bei den Übergängen von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung zwischen 2019 und 2023 deutlich zurückgegangen – landesweit von 41,0% auf 35,9%, in Nordrhein-Westfalen von 45,4% auf 39,5% und in der GRW-Referenzregion NRW von 45,1% auf 39,8% (Abbildung 8). Das Rheinische Revier weist mit 46,9% im Jahr 2019 den höchsten Befristungsanteil auf und liegt auch 2023 mit 40,6% weiterhin an der Spitze; der Rückgang um 6,3 Prozentpunkte fällt dabei etwas stärker aus als im Bund (-5,1 Prozentpunkte) und in den anderen Revieren (Lausitz -2,7; Mitteldeutschland -3,0 Prozentpunkte).

Abbildung 8: Anteil der Befristungen an den Übergängen von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen, 2019 und 2023 (in % der Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung)



Eigene Berechnung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024a)

1.6. Pendlerverflechtung innerhalb des Rheinischen Reviers sowie zwischen dem Revier und den Nachbarmetropolen Düsseldorf und Köln

Die gezeigte Matrix der Pendlersalden (2023) (Tabelle 4) zeigt die gegenseitige Bilanz für die Kreise und kreisfreien Städte des Rheinischen Reviers sowie für

ausgewählte weitere Kreise und kreisfreie Städte in Nordrhein-Westfalen. In jeder Zelle steht der Saldo aller Pendlerströme von der Zeile (Wohnort) zur Spalte (Arbeitsort): Ein negativer Wert bedeutet, dass mehr Menschen aus dem Wohnkreis heraus pendeln als hineinkommen (Netto-Auspendler), ein positiver Wert das Gegenteil (Netto-Einpendler).

Tabelle 4: ausgewählte Kreise in NRW – Matrix der Pendlersalden (2023)

	D	KR	MG	ME	NE	BN	K	LEV	AC	DN	BM	EU
D												
KR	-6.260											
MG	-5.830	-200										
ME	-23.350	340	520									
NE	-28.240	260	-50	-780								
BN	-510	60	180	240	330							
K	-4.840	620	990	2.450	7.120	-750						
LEV	-1.100	160	10	-950	490	-120	-5.380					
AC	-1.750	-20	40	-290	-150	-510	-3.280	-130				
DN	-940	-40	-370	-210	-590	-420	-5.640	-40	-4.840			
BM	-3.370	0	-200	-670	-1.040	-3.130	-44.670	-740	260	3.280		
EU	-590	-70	-120	-220	-220	-2.760	-7.090	-150	-160	640	-2.940	
HS	-3.240	-360	-5840	-450	-1610	-200	-1.150	-60	-3.880	-1.320	-580	-20

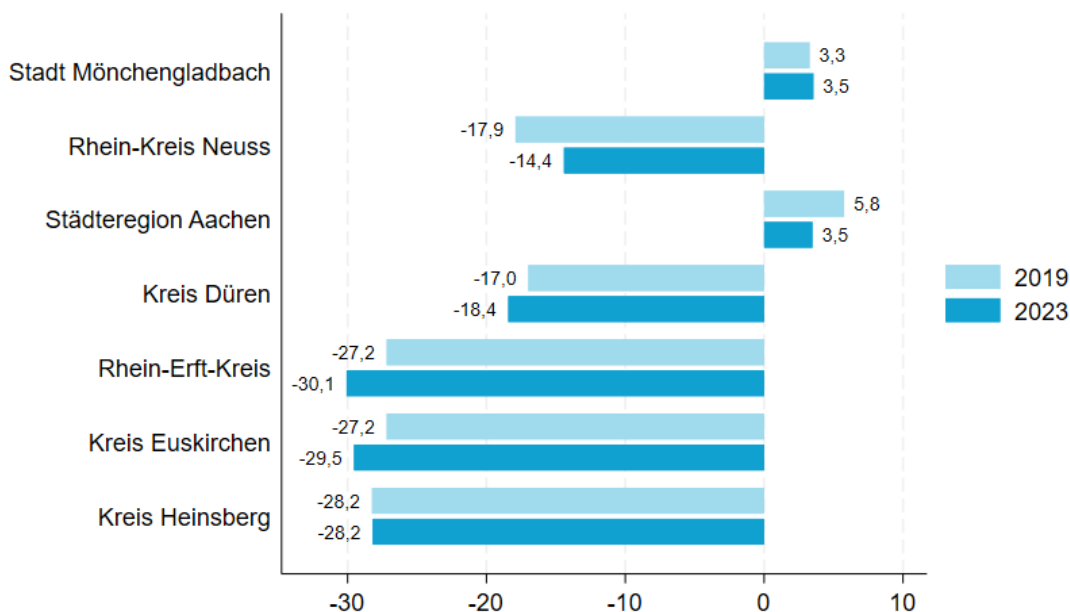
Zur Erläuterung: Pendlersaldo des Kreises in Zeilen gegenüber dem Kreis in Spalten, 2023) (Beispiel: alle Kreise weisen gegenüber Düsseldorf einen negativen Saldo auf, d.h. es pendeln mehr Beschäftigte nach D, als von dort in den jeweiligen Kreis pendeln; K weist gegenüber D und BN eine negative Bilanz auf). Eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Landesamts NRW (IT.NRW 2025). D = Düsseldorf, KR = Krefeld, MG = Mönchengladbach, ME = Kreis Mettmann, NE = Rhein-Kreis Neuss, BN = Bonn, K = Köln, LEV = Leverkusen, AC = Städteregion Aachen, DN = Kreis Düren, BM = Rhein-Erft-Kreis, EU = Kreis Euskirchen, HS = Kreis Heinsberg

Sämtliche hier betrachteten Kreise weisen gegenüber Düsseldorf einen negativen Saldo auf – sie entsenden also jeweils mehr Arbeitskräfte nach Düsseldorf, als von dort zurückpendeln. Betrachtet man die Verflechtung zwischen Köln, Bonn und den umliegenden Kreisen, zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild. So weist der Rhein-Erft-Kreis (BM) gegenüber Köln einen besonders hohen negativen Saldo von – 44.670 auf, was auf ein starkes Auspendeln von

Arbeitskräften ins rheinische Oberzentrum hinweist. Auch der Kreis Heinsberg (HS) verliert netto 5.880 Beschäftigte an den Arbeitsort Köln. Demgegenüber hat Bonn gegenüber Köln einen positiven Pendlerüberschuss (+330), erhält also deutlich mehr Arbeitskräfte aus Köln als umgekehrt. Zwischen den nördlichen Kreisen (Neuss, Mettmann) und Köln sind die Salden hingegen vergleichsweise moderat, ebenso zwischen Aachen und den übrigen Kreisen, was auf dezentralere Beschäftigungsstrukturen im Westen des Landes hindeutet.

Innerhalb des Rheinischen Reviers finden größere Pendelbewegungen zwischen dem Kreis Heinsberg und Mönchengladbach (wobei Mönchengladbach gegenüber dem Kreis Heinsberg einen Überschuss von 5.840 Pendlerinnen und Pendlern aufweist, d.h. über 5,5% der Beschäftigten in Mönchengladbach haben ihren Wohnsitz im Kreis Heinsberg), zwischen den Kreisen Düren und Heinsberg und der Städtereion Aachen (mit Aachener Überschüssen in Höhe von 4.840 Personen gegenüber dem Kreis Düren und 3.880 gegenüber dem Kreis Heinsberg) statt. Außerdem ist der Kreis Düren auch Ziel von pendelnden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. So weist er einen Überschuss von 1.320 pendelnden Personen gegenüber dem Kreis Heinsberg auf. Er verliert jedoch weitere 3.280 Pendlerinnen und Pendlern an den Rhein-Erft-Kreis. Dieser „gewinnt“ außerdem 2.940 pendelnde Personen aus dem Kreis Euskirchen. Die großstädtischen Arbeitsmärkte Aachen und Mönchengladbach gewinnen somit durch Pendelbewegungen Arbeitskräfte aus den Kreisen des Rheinischen Reviers, wobei die Zuströme aus den jeweils unmittelbar benachbarten Kreisen am stärksten sind – der Kreis Heinsberg verliert dabei an Arbeitskräfte an beide Großstädte, der Kreis Düren vor allem an Aachen. Der Rhein-Kreis Neuss gewinnt gegenüber allen anderen Kreisen des Rheinischen Reviers an Arbeitskräften, mit Ausnahme von Mönchengladbach. Allerdings sind die Zuströme weniger intensiv als nach Aachen und Mönchengladbach. Der Kreis Euskirchen verliert dagegen Pendlerinnen und Pendlern an alle anderen Kreise, mit Ausnahme von Düren.

Abbildung 9: Kreise des Rheinischen Reviers – Pendlersaldo (in % der Beschäftigten)

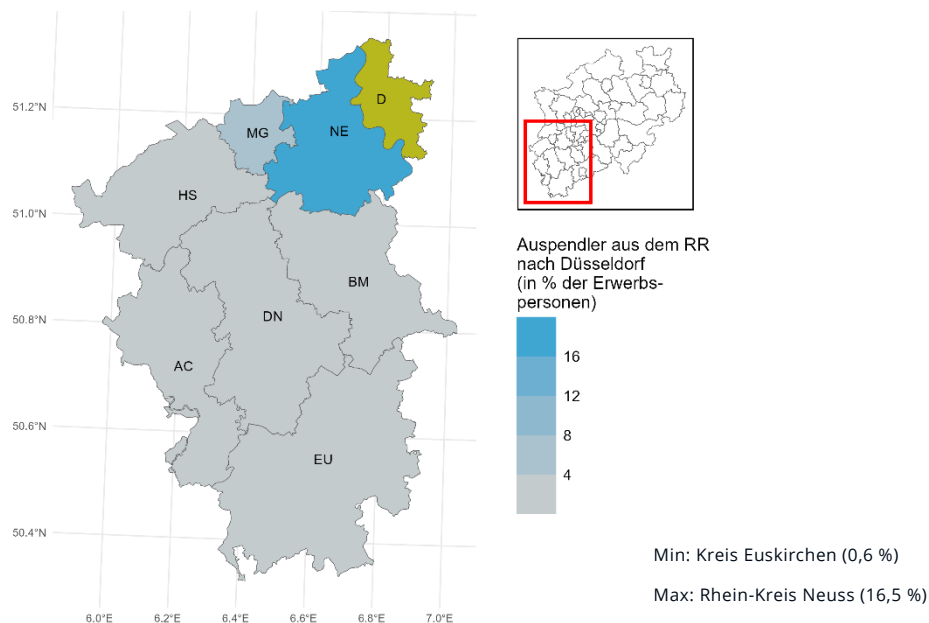


Eigene Berechnungen nach Angaben von IT.NRW (2025)

Innerhalb des Rheinischen Reviers zeigt sich ein starkes Nord-Süd-Gefälle im Pendlersaldo: Während die Stadt Mönchengladbach und die Städteregion Aachen 2023 mit +3,5% bzw. +3,5% einen Überschuss an Einpendlern verzeichnen und damit ihre Bedeutung als Arbeitsmarktzentrum gegenüber 2019 erhalten bzw. ausbauen konnten (Mönchengladbach verzeichnete einen Zuwachs von +3,3% auf +3,5%), weisen alle übrigen Kreise deutlich negative Salden auf (Abbildung 9).

Der Rhein-Kreis Neuss mit einem Rückgang von -17,9% (2019) auf -14,4% (2023) verhältnismäßig weniger Auspendler auf, während sich in Düren (von -17,0% auf -18,4%), im Rhein-Erft-Kreis (-27,2% auf -30,1%) und im Kreis Euskirchen (-27,2% auf -29,5%) sowie im Kreis Heinsberg (konstant -28,2%) die Tendenz – teils nur leicht, teils deutlich – zu stärkerem Auspendeln verändert.

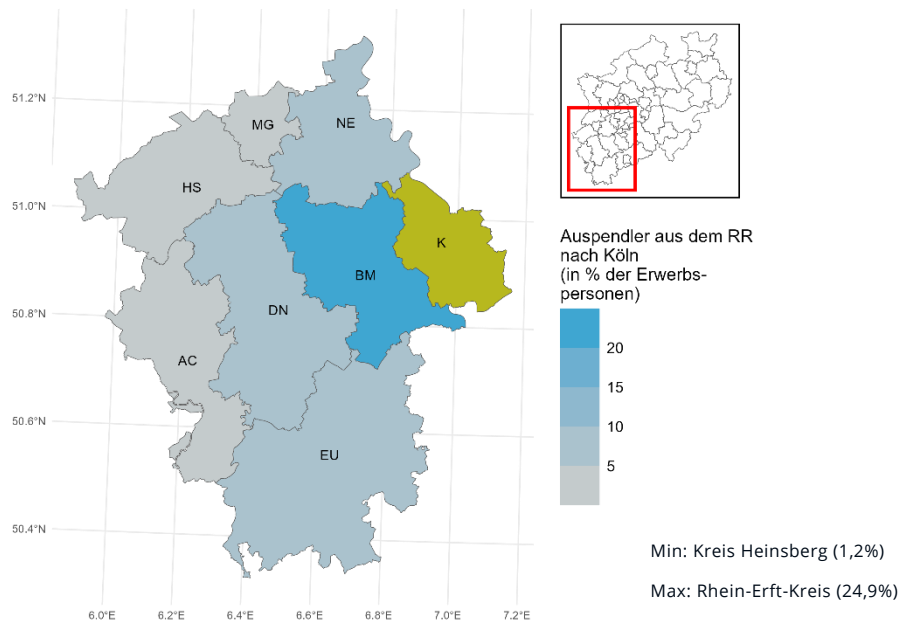
Abbildung 10: Kreise des Rheinischen Reviers – Auspendler nach Düsseldorf (in % der Personen im Erwerbsalter am Wohnort, 2023)



Eigene Berechnungen nach Angaben von IT.NRW (2025)

Abbildung 10 zeigt, wie stark die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnort in den einzelnen Kreisen des Rheinischen Reviers vom Arbeitsmarkt in Düsseldorf angezogen werden: Im Rhein-Kreis Neuss pendelt mit 16,5% der Erwerbsbevölkerung fast jeder Sechste regelmäßig nach Düsseldorf – der mit Abstand höchste Wert im Rheinischen Revier. In Mönchengladbach beträgt der Anteil der Auspendler nach Düsseldorf noch rund zwölf Prozent, während er im Rest des Reviers deutlich niedriger ausfällt. So liegt der Anteil in Aachen, Düren, Euskirchen, der Rhein-Erft-Kreis und Heinsberg jeweils unter vier Prozent, im Kreis Euskirchen sogar nur bei 0,6%. Das verdeutlicht die starke wirtschaftliche Verflechtung Düsseldorf mit seinen unmittelbaren Nachbarkreisen, die mit zunehmender Entfernung abnimmt.

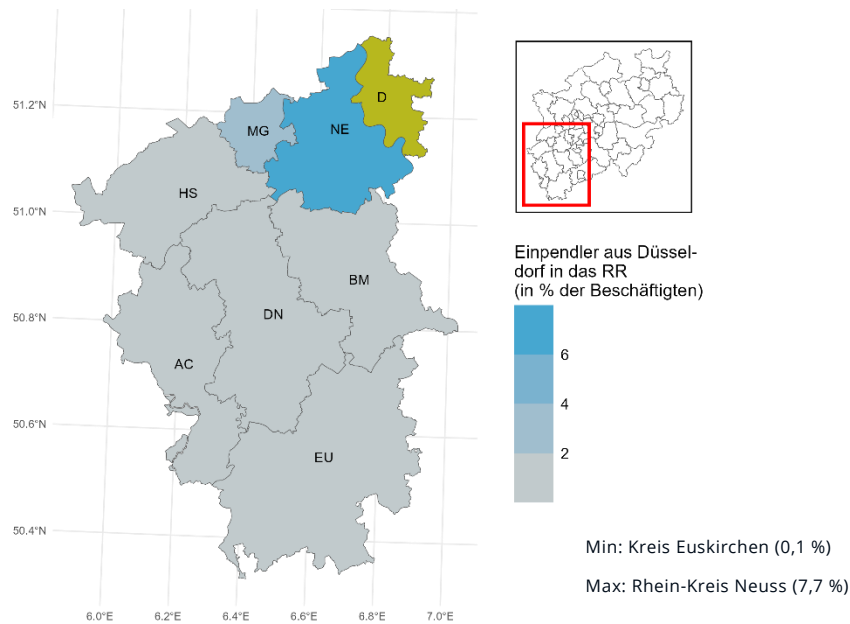
Abbildung 11: Kreise des Rheinischen Reviers – Auspendler nach Köln (in % der Personen im Erwerbsalter am Wohnort, 2023)



Eigene Berechnungen nach Angaben von IT.NRW (2025)

Abbildung 11 zeigt den Anteil der Erwerbspersonen aus den Kreisen des Rheinischen Reviers, die zur Arbeit nach Köln auspendeln. Es zeigt sich – wie in Bezug auf Düsseldorf - eine deutliche räumliche Differenzierung: Der Rhein-Erft-Kreis weist mit 24,9% den höchsten Anteil an Auspendelnden nach Köln auf, gefolgt von den direkt angrenzenden Kreisen. Dagegen verzeichnet der Kreis Heinsberg mit nur 1,2 % den geringsten Anteil. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Nähe zur Stadt Köln einen erheblichen Einfluss auf das Pendelverhalten innerhalb des Rheinischen Reviers hat.

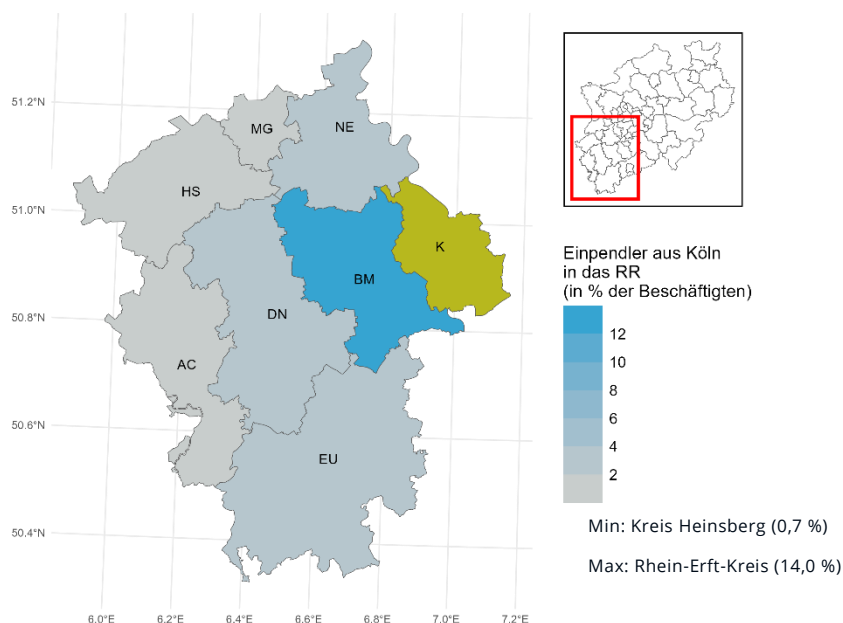
Abbildung 12: Kreise des Rheinischen Reviers – Einpendler aus Düsseldorf (in % der Beschäftigten, 2023)



Eigene Berechnungen nach Angaben von IT.NRW (2025)

Abbildung 12 stellt den Anteil der Beschäftigten in den Kreisen des Rheinischen Reviers dar, die aus Düsseldorf einpendeln. Besonders auffällig ist der Rhein-Kreis Neuss, wo mit 7,7% der höchste Anteil an den Beschäftigten in Düsseldorf wohnt. Im Gegensatz dazu ist der Düsseldorfer Einpendleranteil im Kreis Euskirchen mit lediglich 0,1% äußerst gering. Insgesamt verdeutlicht die Karte, dass die räumliche Nähe zu Düsseldorf ein entscheidender Faktor für das Pendelverhalten ist – vor allem im nördlichen Teil des Rheinischen Reviers.

Abbildung 13: Kreise des Rheinischen Reviers – Einpendler aus Köln (in % der Beschäftigten, 2023)



Eigene Berechnungen nach Angaben von IT.NRW (2025)

Abbildung 13 veranschaulicht den Anteil der Beschäftigten in den Kreisen des Rheinischen Reviers, die ihren Wohnsitz in Köln haben, also aus Köln in die Region einpendeln. Die Daten basieren auf Berechnungen zur Beschäftigung im Jahr 2023. Besonders hervor sticht der Rhein-Erft-Kreis, in dem 14,0% der Beschäftigten aus Köln stammen. Dies liegt vor allem an der direkten Nachbarschaft zu Köln und der offensichtlich starken wechselseitigen Verflechtung beider Räume. Im Gegensatz dazu ist der Anteil im Kreis Heinsberg mit lediglich 0,7% deutlich niedriger. Die Karte zeigt somit, dass Köln nicht nur ein Ziel für Berufspendler ist, sondern auch selbst eine bedeutende Quelle für Einpendelnde in das Umland darstellt – insbesondere in angrenzende Kreise wie den Rhein-Erft-Kreis. Im Vergleich der Einpendler- und Auspendlerzahlen wird allerdings deutlich, dass die Nachbarschaft zu den Großmetropolen für die Erwerbsbevölkerung in den unmittelbar benachbarten Umlandkreisen, d.h. im Rhein-Kreis Neuss und im Rhein-Erft-Kreis von vergleichsweise höherer Bedeutung ist als die Erwerbsbevölkerung aus den Großmetropolen für die Arbeitsplätze in den Umlandkreisen des Rheinischen Reviers.

Tabelle 5: Kreise des Rheinischen Reviers – Einpendler aus den Nachbarländern

Kreis	Niederlande		Belgien	
	2019	2023	2019	2023
Stadt Mönchengladbach	180	170	33	30
Rhein-Kreis Neuss	95	90	37	30
Städteregion Aachen	2.345	1.930	4.113	3.790
Kreis Düren	155	130	154	150
Rhein-Erft-Kreis	87	40	48	40
Kreis Euskirchen	15	-	117	110
Kreis Heinsberg	559	400	81	80

Eigene Berechnung nach Angaben von IT.NRW (2025)

Tabelle 5 zeigt auf, dass innerhalb der Kreise des Rheinischen Reviers die Städteregion Aachen sowohl 2019 als auch 2023 mit Abstand die meisten Einpendlerinnen und Einpendler aus den Nachbarländern Niederlande und Belgien verzeichnet. Während die Zahl der niederländischen Pendlerinnen und Pendler hier von 2.345 im Jahr 2019 auf 1.930 im Jahr 2023 zurückging, sank auch die Zahl der belgischen Einpendlerinnen und Einpendler von 4.113 auf 3.790. In den meisten anderen Kreisen ist ebenfalls ein leichter Rückgang zu beobachten, was auf eine Abnahme des grenzüberschreitenden Pendelverkehrs hinweist.

In vielen Grenzregionen war die Zahl der grenzüberschreitenden Pendelbewegungen in den Jahren 2020 und 2021 durch pandemiebedingte Einschränkungen deutlich reduziert. Ab 2022 nahm die Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler nach Deutschland wieder zu, blieb aber oftmals unter dem Niveau von 2019. Im Rheinischen Revier wurde im Jahr 2023 wieder annähernd das Niveau von 2019 erreicht und die relative Bedeutung der Kreise als Arbeitsplatz berufstätiger Personen mit Wohnsitz in den Nachbarländern hatte sich nicht verändert. Auf dem urbanen Arbeitsmarkt der Städteregion Aachen fallen die Pendlerinnen und Pendler aus Belgien und den Niederlanden mit einem Beschäftigtenanteil von 2,6% zwar ins Gewicht. Stärkere Änderungen im

Pendelverhalten zwischen dem Rheinischen Revier und den Nachbarländern – etwa um zusätzliche Fachkräfte für das Revier zu gewinnen – zeichnen sich jedoch aktuell nicht ab.

1.7. Zwischenfazit

Insgesamt weist das Rheinische Revier ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum auf. Dabei sind sowohl die Tätigkeiten der Helferinnen und Helfer als auch die hoch qualifizierten Expertinnen und Experten verhältnismäßig stark besetzt. Insgesamt entfällt wie in allen Regionen über die Hälfte aller Arbeitsplätze auf Fachkräfte, allerdings geht ihr Beschäftigungsanteil zurück. Während die Digitalisierung und die Anpassung an den Klimawandel viele berufliche Tätigkeiten in unterschiedlichen Branchen erfasst, konzentrieren sich diese Berufstätigkeiten im Moment nicht stärker in entsprechenden Branchenclustern.

Unter den Arbeitssuchenden sind die Personen in Helferinnen- und Helfertätigkeiten deutlich über- und die Fachkräfte im Vergleich zu ihrem jeweiligen Beschäftigtenanteil unterrepräsentiert. Die Arbeitslosigkeit unter den Helferinnen und Helfern ist im Rheinischen Revier höher als im Bundesdurchschnitt, aber niedriger als im Landesdurchschnitt und in der GRW-Referenzregion NRW. Dagegen sind qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten im Rheinischen Revier vergleichsweise etwas häufiger von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung betroffen als in der GRW-Referenzregion NRW.

Ein höherer Anteil der Beschäftigten als in Bund, Land, der GRW-Referenzregion NRW und dem Lausitzer Revier hat im Rheinischen Revier im Jahr 2023 den aktuellen Arbeitsplatz nach vorheriger Arbeitslosigkeit angetreten. Der Übergang von Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt funktioniert somit im Rheinischen Revier passgenauer als in anderen Regionen. Allerdings bleibt der Anteil der Befristungen an den neu angetretenen Beschäftigungsverhältnissen im Rheinischen Revier wie in NRW mit etwa 40% hoch.

Hinsichtlich der Pendelverflechtung zu den Metropolen Düsseldorf und Köln unterscheiden sich die direkt an die Großstädte grenzenden Kreise des Rheinischen Reviers, der Rhein-Kreis Neuss und der Rhein-Erft-Kreis, deutlich von den anderen Kreisen. Dabei findet vor allem eine Pendelbewegung vom

Wohnsitz im Rheinischen Revier zum Arbeitsplatz in der jeweils benachbarten Metropole statt. Allerdings ist in geringerem Umfang auch eine Pendelbewegung von den Großstädten ins Revier zu beobachten, ebenfalls vor allem in den jeweils benachbarten Kreis, von Düsseldorf in den Rhein-Kreis Neuss und von Köln in den Rhein-Erft-Kreis.

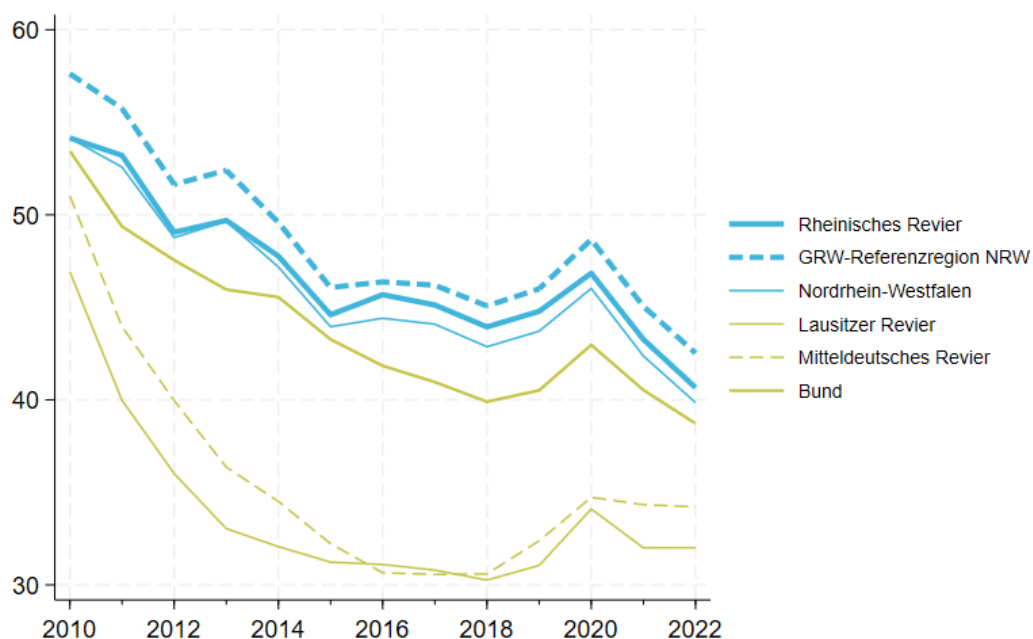
In der „Binnenverflechtung“ zwischen den Kreisen des Rheinischen Reviers finden Pendelbewegungen vor allem in die Städteregion Aachen, welche an einpendelnden Arbeitskräften aus den unmittelbar benachbarten Kreisen Heinsberg und Düren gewinnt, und nach Mönchengladbach, aus dem Kreis Heinsberg, statt.

Eine Pendelverflechtung mit Belgien und den Niederlanden ist vor allem in der Städteregion Aachen sowie in geringerem Umfang im grenznahen Kreis Heinsberg zu beobachten. Die Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler aus den beiden Nachbarländern ist seit 2019 leicht zurückgegangen.

2. Ausbildungssituation

2.1. Lokalisationseffekte/Bedeutung und Wachstum von Auszubildendenzahlen im Verhältnis zu NRW sowie Vergleichsregionen

Abbildung 14: Reviere – Ausbildungsintensität (Auszubildende je 1.000 Beschäftigte)



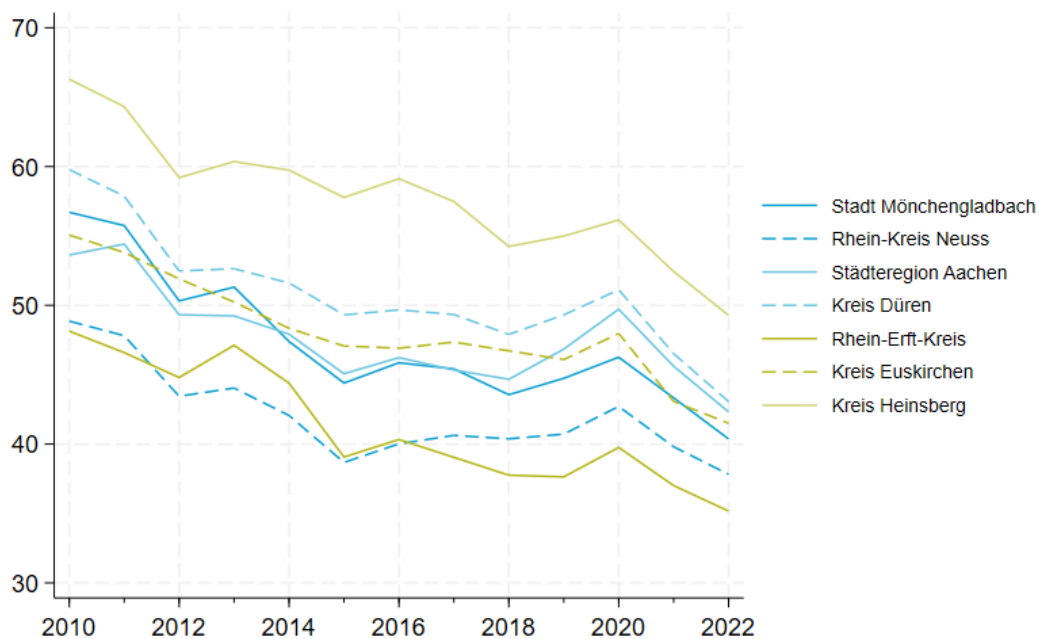
Eigene Berechnung nach Angaben der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2024)

Eine detaillierte Darstellung der Ausbildungssituation im Rheinischen Revier liegt bereits mit der Studie zum „Bildungsraum Rheinisches Revier“ des Instituts für Soziale Arbeit und Netzwerkbüros Rheinisches Revier (2022) vor. Die vorliegende Auswertung ergänzt die bereits vorhandene Bestandsaufnahme durch die Betrachtung mehrerer Indikatoren in ihrer zeitlichen Entwicklung seit 2010 bis zum Stand 2023 sowie durch den Vergleich mit anderen Regionen.

Abbildung 14 stellt die Entwicklung der Ausbildungsintensität (gemessen an der Zahl der Auszubildenden je 1.000 Beschäftigte) im Zeitraum von 2008 bis 2022 dar. Deutlich wird ein übergreifender Rückgang der Ausbildungsintensität in allen betrachteten Regionen. Das Rheinische Revier liegt leicht über dem

NRW-Durchschnitt und deutlich über dem Bundesdurchschnitt, verzeichnet jedoch ebenso wie alle anderen Regionen einen klaren Abwärtstrend. Besonders stark ist der Rückgang in der Zeit von 2011 bis 2019, bevor es 2020 kurzzeitig zu einem Anstieg kam – vermutlich bedingt durch pandemiebedingte Sondereffekte. Ab 2021 ist erneut ein Rückgang zu verzeichnen.

Abbildung 15: Kreise des Rheinischen Reviers – Ausbildungsintensität (Auszubildende je 1.000 Beschäftigte)



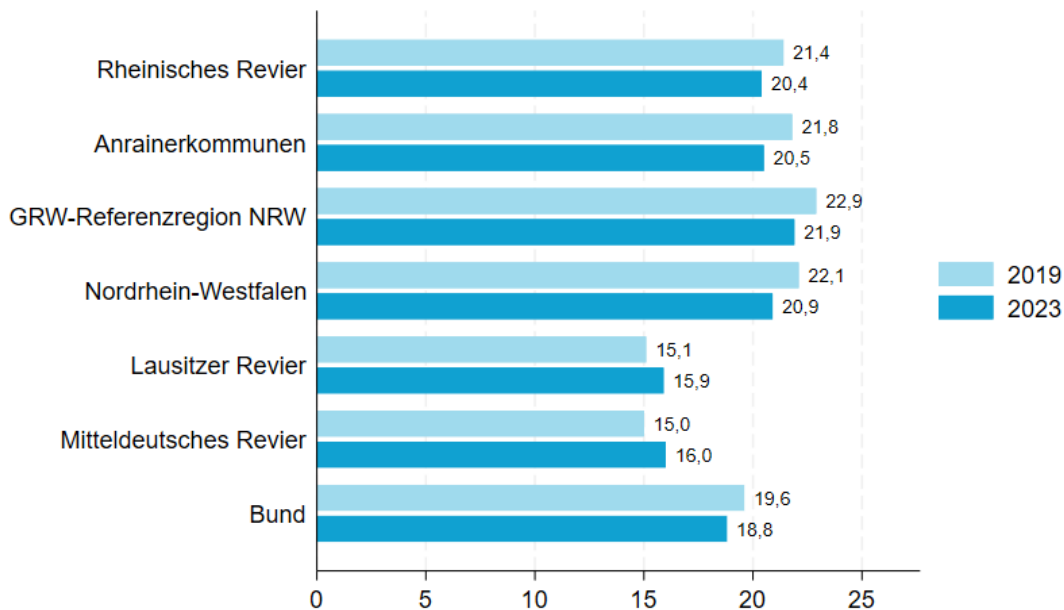
Eigene Berechnung nach Angaben der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2024)

In den Kreisen des Rheinischen Reviers ist von 2010 bis 2022 insgesamt ein rückläufiger Trend der Ausbildungsintensität erkennbar (Abbildung 15). Stark fällt der Rückgang im Kreis Heinsberg aus, wo die Ausbildungsintensität 2010 noch bei rund 67 Auszubildenden pro 1.000 Beschäftigten lag und 2022 unter die Marke von 50 fiel. Auch im Rhein-Erft-Kreis sowie im Rhein-Kreis Neuss ist der Abwärtstrend deutlich zu sehen. Der Rhein-Erft-Kreis weist mit etwa 35 Auszubildenden je 1.000 Beschäftigten im Jahr 2022 die geringste Ausbildungsintensität auf. Die Städteregion Aachen sowie die Stadt Mönchengladbach bewegen sich auf einem mittleren Niveau. Die Daten verdeutlichen neben dem allgemeinen Rückgang der Ausbildungsintensität keine deutlichen Verschiebungen zwischen den Kreisen des Rheinischen Reviers. Die geringste Quote verzeichnen inzwischen mit dem Rhein-Erft-Kreis und dem Rhein-Kreis-

Neuss zwei Kreise, in denen sich wichtige Standorte der verbleibenden Braunkohlenwirtschaft befinden.

2.2. Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig

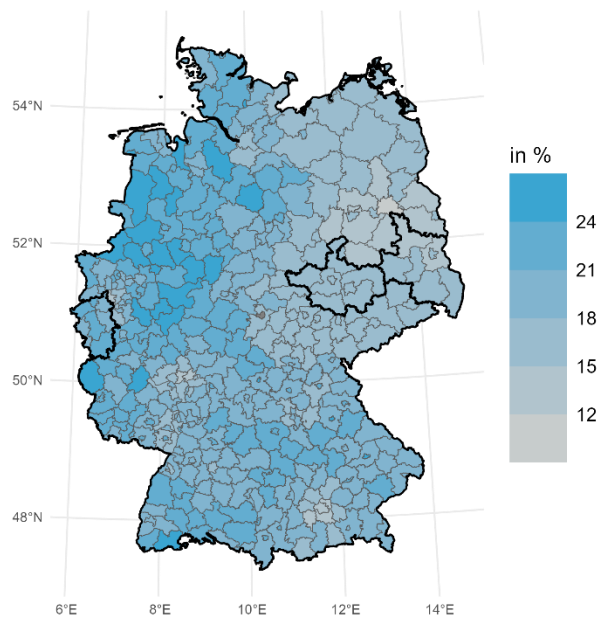
Abbildung 16: Reviere – Ausbildungsbetriebsquote (in %)



Eigene Berechnung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024C)

Abbildung 16 zeigt die Ausbildungsbetriebsquote in verschiedenen Regionen Deutschlands für die Jahre 2019 und 2023 im Vergleich. Diese Quote misst den Anteil der Betriebe, die Ausbildungen anbieten. Auffällig ist, dass die Quoten in den meisten Regionen im Jahr 2023 im Vergleich zu 2019 leicht gesunken sind. Besonders deutlich ist der Rückgang im Rheinischen Revier (von 21,4% auf 20,4%) und in den Anrainerkommunen (von 21,8% auf 20,5%). Auch auf Bundesebene zeigt sich ein leichter Rückgang (von 19,6% auf 18,8%). Eine Ausnahme bilden das Lausitzer und das Mitteldeutsche Revier, wo die Quote im selben Zeitraum jeweils leicht gestiegen ist (von 15,1% auf 15,9% in der Lausitz und von 15,0% auf 16,0% im Mitteldeutschen Revier). Insgesamt spiegeln die Daten vor allem die regionalen Unterschiede zwischen NRW und den ostdeutschen Revieren wider. Während die Quote der ausbildenden Betriebe in NRW deutlich höher ist als in den ostdeutschen Revieren, geht sie in NRW leicht zurück, während sie in Ostdeutschland leicht zunimmt.

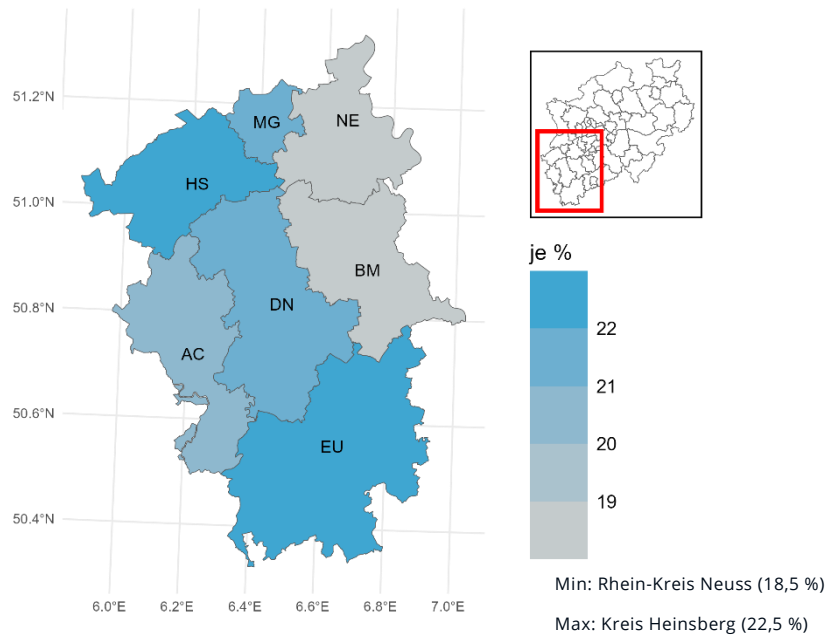
Abbildung 17: Ausbildungsbetriebsquote (in %, 2023)



Eigene Berechnung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024c)

Abbildung 17 zeigt die regionale Verteilung der Ausbildungsbetriebsquote in Deutschland im Jahr 2023 auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte. Dabei wird deutlich, dass es deutliche regionale Unterschiede in der Ausbildungsbe- teiligung von Betrieben gibt. Höhere Quoten – über 21% – finden sich vor al- lem in Teilen von Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bayern, während insbesondere ostdeutsche Regionen, darunter Teile von Sachsen-Anhalt, Thü- ringen und Brandenburg, eine deutlich niedrigere Quote aufweisen (teils un- ter 15%). Die Karte unterstreicht somit die ungleiche Verteilung von Ausbil- dungschancen und verweist auf strukturelle Unterschiede in der Ausbildungs- landschaft, etwa im Hinblick auf die Wirtschaftsstruktur oder die Betriebs- dichte vor Ort.

Abbildung 18: Kreise des Rheinischen Reviers – Ausbildungsbetriebsquote (in %, 2023)



Eigene Berechnung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024c)

Innerhalb des Rheinischen Reviers zeigt sich in Bezug auf die Ausbildungsintensität der lokalen Wirtschaft eine gewisse Variation, wobei die Intensität im Rhein-Kreis Neuss und im Rhein-Erft-Kreis unter, in den anderen Kreisen über dem Revierdurchschnitt liegt (Abbildung 18).

Tabelle 6: Reviere – Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgröße (in Beschäftigten)

Region	<10		10-49		50-249		>250	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023
Rheinisches Revier	13,2	11,7	46,1	44,7	68,5	67,8	84,0	87,7
Anrainerkommunen	13,1	11,5	46,4	44,5	69,2	67,2	80,7	88,4
GRW NRW	13,6	12,0	46,9	45,5	70,1	70,1	84,6	85,2
Nordrhein-Westfalen	13,1	11,5	45,6	44,0	68,3	67,2	83,2	83,7
Lausitzer Revier	7,1	7,2	35,3	36,9	63,0	62,5	82,3	80,2
Mitteldeutsches Revier	7,0	7,2	34,9	36,4	59,3	62,7	75,6	80,3
Bund	11,0	9,8	42,5	41,2	65,8	64,6	81,9	81,8

Eigene Berechnung. Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2024c)

Tabelle 6 zeigt die Ausbildungsbetriebsquote in verschiedenen Revieren und Regionen Deutschlands nach der Betriebsgröße (gemessen anhand der Zahl der Beschäftigten) für die Jahre 2019 und 2023. Erwartungsgemäß weisen größere Betriebe (insbesondere Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten) durchgehend deutlich höhere Ausbildungsquoten auf als kleinere Betriebe. Im Jahr 2023 liegt die Quote in diesen Großbetrieben meist über 80%, beispielsweise im Rheinischen Revier bei 87,7% und im GRW-Referenzgebiet NRW bei 85,2%. Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zeigen dagegen geringere Quoten – etwa 11,7% im Rheinischen Revier oder nur 7,2% im Mitteldeutschen Revier.

Abbildung 19: Reviere – Ausbildungsintensität nach Wirtschaftszweigen (Auszubildende je 1.000 Beschäftigte)



Eigene Berechnung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024c)

Insgesamt ist ein leichter Rückgang der Ausbildungsquoten in nahezu allen Regionen und Größenklassen zwischen 2019 und 2023 erkennbar. Im Rheinischen Revier liegt die Ausbildungsbetriebsquote innerhalb aller Betriebsgrößenklassen über dem jeweiligen NRW- und Bundesdurchschnitt. Der bereits festgestellte Rückgang der Ausbildungsintensität betrifft alle hier genauer betrachteten Branchencluster (Abbildung 19).

Zusätzlich zu den in Abschnitt 1.3 berücksichtigten Sektoren wird hier auch die Energiewirtschaft in die Betrachtung einbezogen, da dies die noch verbleibende hohe Bedeutung der Energieerzeuger als Ausbildungsstätten (Abbildung 19) verdeutlicht. In den Anrainerkommunen liegt die Ausbildungsintensität

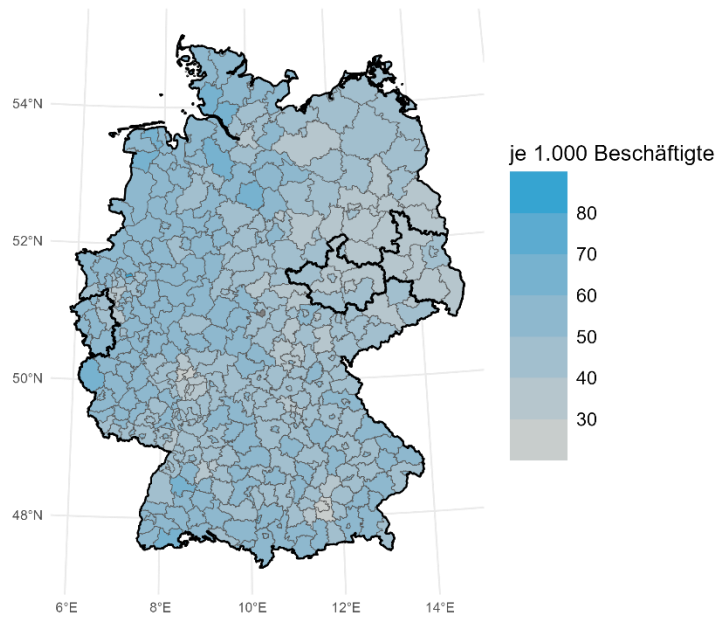
tät des Energiesektors mit 110,5 Auszubildenden je 1.000 Beschäftigten deutlich über dem branchenspezifischen Landes- (48,6) und Bundesdurchschnitt (50,6). Das Rheinische Revier übertrifft in dieser Hinsicht mit 77,7 auch deutlich die ostdeutschen Braunkohlereviere (Lausitzer Revier: 51,4, Mitteldeutsches Revier: 46,7). Wie auch die Studie des Instituts für Soziale Arbeit und des Netzwerkbüros Bildung des Rheinischen Reviers (2022) feststellt, wird der Ausstieg aus der Braunkohleförderung zu Ausbildungsplatzverlusten führen, wobei noch unklar ist, inwieweit diese durch Ausbildungsplätze in anderen Branchen und kleineren Unternehmen kompensiert werden können.

In der Umweltwirtschaft ist die Ausbildungsintensität etwas niedriger als beispielsweise in der Digitalwirtschaft (2023: 31,9 gegenüber 33,4 im Bundesdurchschnitt). In der Digitalwirtschaft ist die Ausbildungsintensität im Rheinischen Revier (2023: 40,1) aber deutlich höher als im Bundes- (33,4) und Landesdurchschnitt (38,5), jedoch niedriger als in der GRW-Referenzregion NRW (44,6). In der Umweltwirtschaft ist die Ausbildungsintensität in den Anrainerkommunen (31,1) höher als im Rheinischen Revier insgesamt (28,6), liegt damit aber leicht unter dem Bundesdurchschnitt (31,9) und unter dem Landesdurchschnitt (32,9) sowie dem Niveau in der GRW-Referenzregion NRW (34,7).

Die wirtschaftliche Transformation ist mit einem Bedeutungsgewinn von Branchenclustern wie der Digital- und Umweltwirtschaft verbunden. Gleichzeitig bedeutet dieser Wandel, dass die an Bedeutung gewinnenden Wirtschaftszweige eine vergleichsweise geringere Ausbildungsintensität aufweisen als der Energiesektor. Dies gilt ebenso für die technisch-wissenschaftlichen Dienstleistungen, deren Ausbildungsintensität mit 39,6 Auszubildenden je 1.000 Beschäftigten (2023) vor allem in den Anrainerkommunen allerdings deutlich über dem Bundes- (26,4) und Landesdurchschnitt (31,0) sowie dem Niveau aller anderen hier betrachteten Regionen liegt.

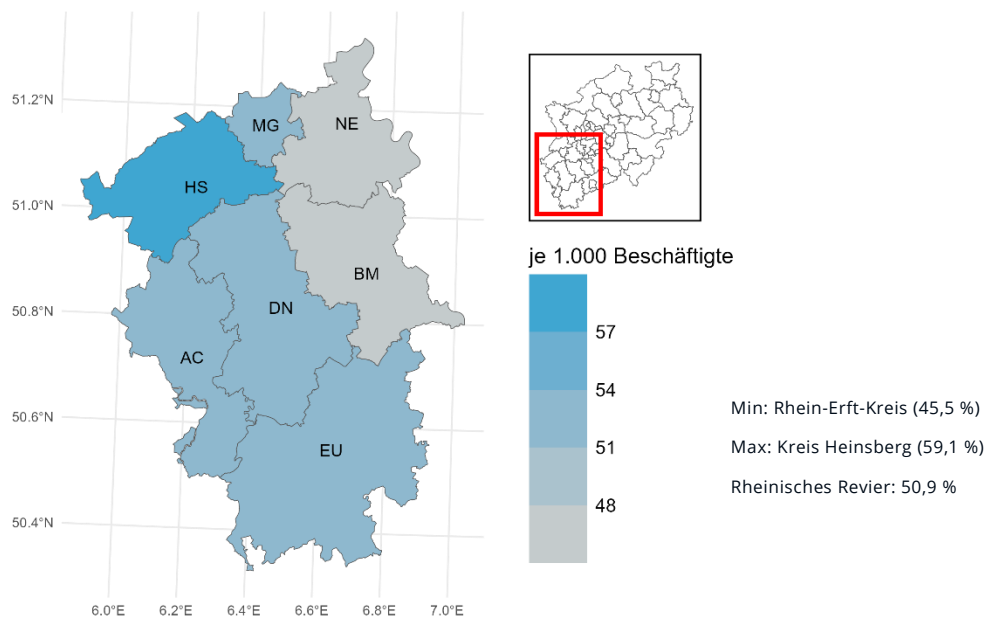
Im bundesweiten Vergleich zeigt sich, dass die Ausbildungsintensität – wie die Ausbildungsbetriebsquote (s.o.) – zum einen in Westdeutschland überwiegend höher ist als in Ostdeutschland (Abbildung 20). Zudem ist sie mit Werten unter 30 aber auch in westdeutschen Großstädten wie Düsseldorf und Köln sowie in der Rhein-Main-Region und der Region München deutlich niedriger als im Rheinischen Revier, wo sie bei 40,7 liegt (vgl. Abbildung 14 und Tabelle 1, s.o.).

Abbildung 20: Ausbildungsintensität (Auszubildende je 1.000 Beschäftigte, 2023)



Eigene Berechnung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024c)

Abbildung 21: Kreise des Rheinischen Reviers – Ausbildungsintensität (in Auszubildende je 1.000 Beschäftigte, 2023)



Eigene Berechnung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024c)

Innerhalb des Rheinischen Reviers liegt ein deutliches Gefälle der Ausbildungsintensität zwischen den weiter von den Metropolen entfernten Städten und Kreisen – mit höherer Intensität - und dem Rhein-Kreis-Neuss sowie dem Rhein-Erft-Kreis mit jeweils niedrigerer Intensität vor. So variiert die Ausbildungsintensität innerhalb des Rheinischen Reviers zwischen 45,5 im Rhein-Erft-Kreis und 59,9 im Kreis Heinsberg (Abbildung 21).

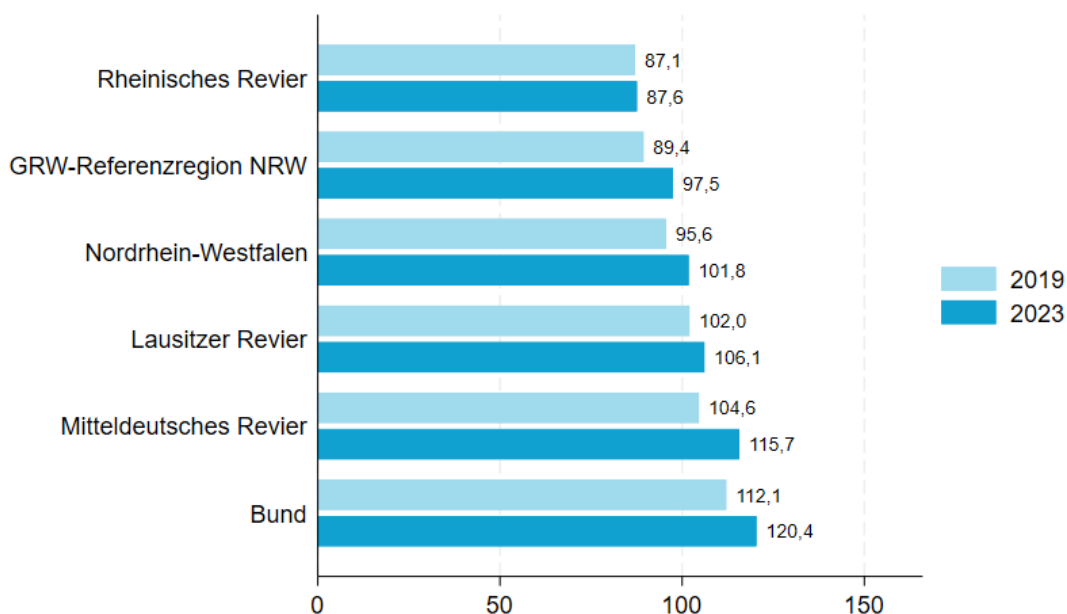
2.3. Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Vergleicht man das Verhältnis zwischen den angebotenen Ausbildungsstellen und Bewerberinnen und Bewerbern, wird für das Bundesgebiet insgesamt eine Überversorgung mit Plätzen deutlich, die auf einen Engpass an Bewerbungen schließen lässt. Gegenüber 2019 (112,1 Plätze je 100 Bewerberinnen und Bewerber) ist das (Miss-)Verhältnis weiter auf 120,4 Ausbildungsstellen je 100 Bewerbungen angestiegen. Im Rheinischen Revier liegt dagegen mit (2023) 87,6 Ausbildungsstellen je 100 Bewerberinnen und Bewerbern eher ein Engpass an Ausbildungsstellen vor (Abbildung 22).

Angesichts deutlich höherer Zahlen unversorgter Bewerberinnen und Bewerber im Rheinischen Revier und den anderen Regionen in NRW liegt hier offenbar eher ein Missverhältnis zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Qualifikationen bzw. Präferenzen der Kandidatinnen und Kandidaten vor (Abbildung 23).

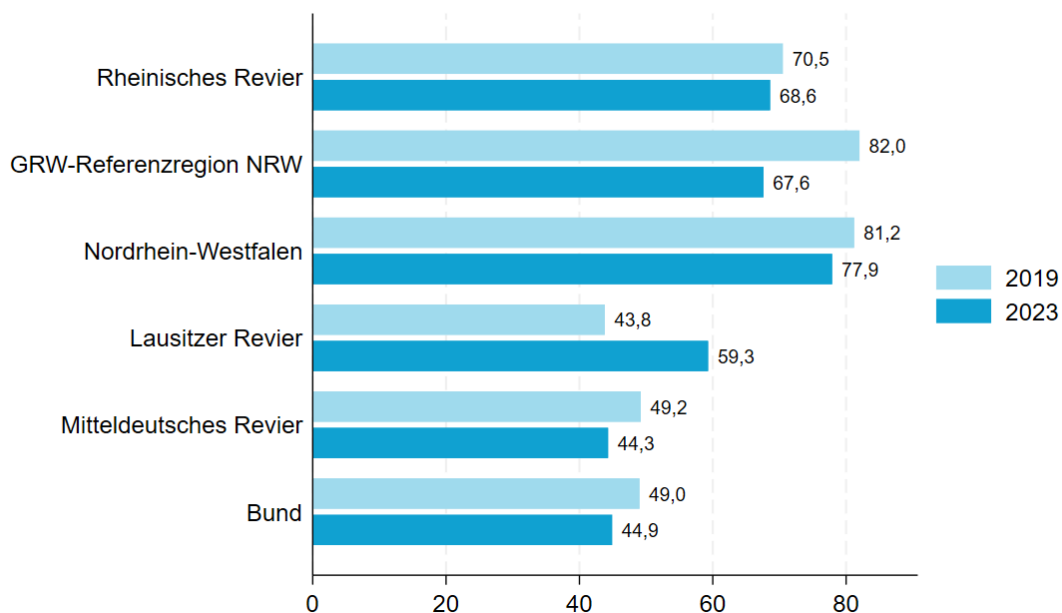
Zwar können die Betriebe im Rheinischen Revier auf ein verhältnismäßig größeres Reservoir an Bewerbungen zurückgreifen als in anderen Regionen (Abbildung 22). Jedoch ist es für sie insgesamt dennoch schwieriger, alle angebotenen Plätze wunschgemäß zu besetzen. Allerdings ging im Zeitraum von 2019 bis 2023 im Rheinischen Revier wie in den ostdeutschen Kohlerevieren sowohl die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber als auch der unbesetzten Ausbildungsstellen zurück, während beide Zahlen im Bundesdurchschnitt anstiegen (Abbildung 24).

Abbildung 22: Ausbildungsplätze je 100 Bewerberinnen und Bewerber auf Ausbildungen im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen



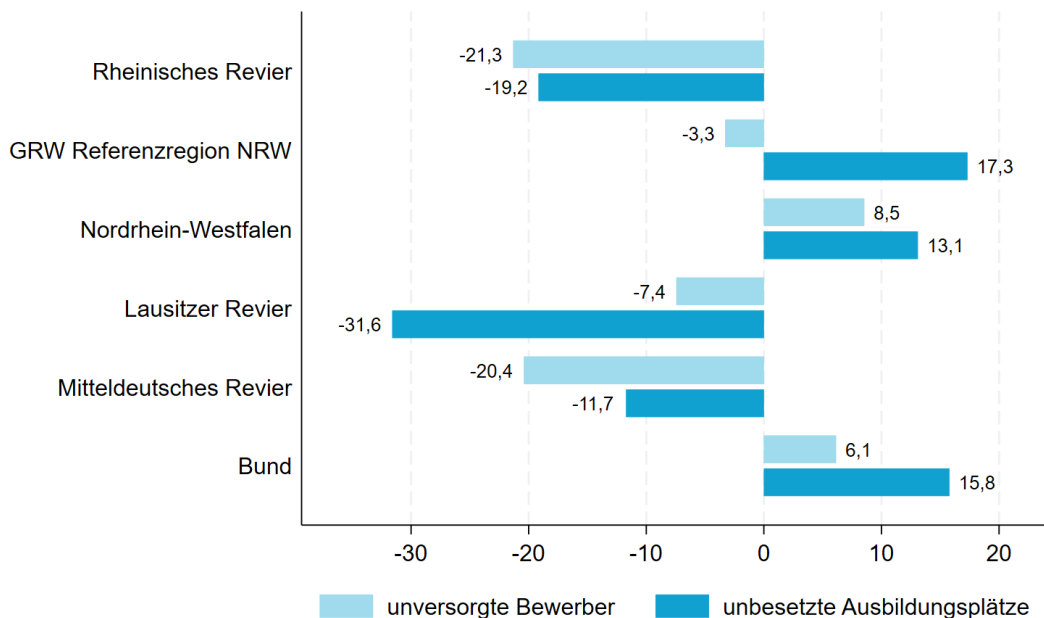
Eigene Berechnung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2025)

Abbildung 23: Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber auf Ausbildungen je 100 unbesetzte Ausbildungsplätze im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen (in %)



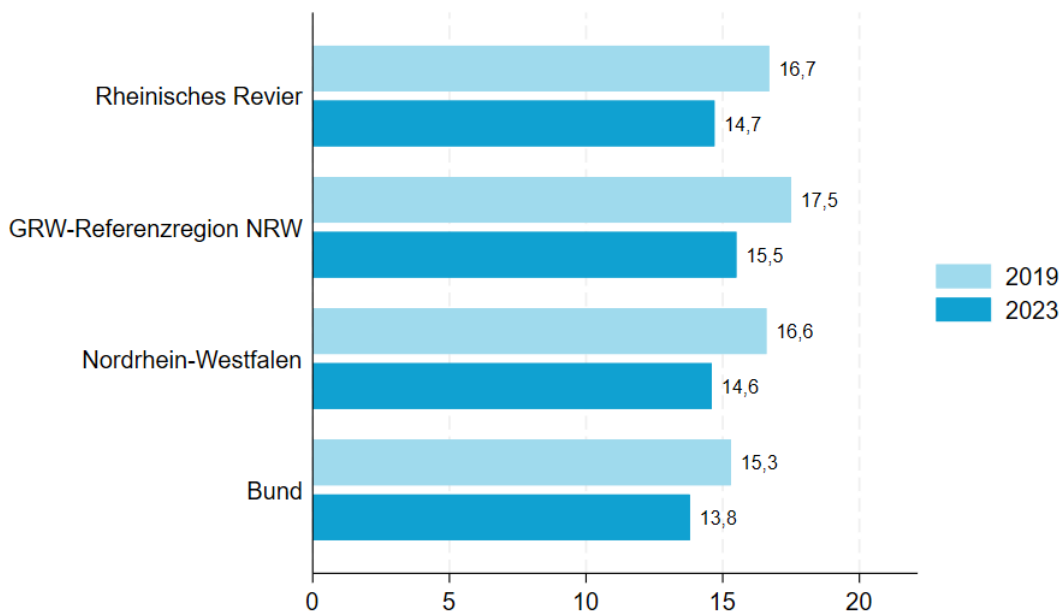
Eigene Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2025)

Abbildung 24: Veränderung der Anzahl unversorgter Bewerberinnen und Bewerber aus Ausbildungen und der Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze von 2019 – 2023 im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen (in %)



Eigene Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur der Arbeit (2025)

Abbildung 25: Neue Ausbildungsverträge je 1.000 Beschäftigte im Rheinischen Revier und in den Vergleichsregionen



Eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Landesamtes (IT.NRW 2025) und des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2025)

Tabelle 7: Reviere – Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Region	Insgesamt		Veränderung in %
	2019	2023	
Rheinisches Revier	13.881	12.813	-7,3
GRW Ref. NRW	60.954	56.097	-8,0
Nordrhein-Westfalen	115.671	106.095	-8,3
Bund	510.870	479.970	-6,0

Eigene Berechnung. Quellen: Statistisches Landesamt NRW (IT.NRW 2025) und Statistisches Bundesamt (Destatis 2025)

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Verhältnis zu den Beschäftigten ging – wie angesichts abnehmender Ausbildungsintensitäten zu erwarten ist – zwischen 2019 und 2023 allgemein zurück (Abbildung 25). Im Jahr 2023 liegt das Rheinische Revier mit 14,7 neuen Ausbildungsverträgen je 1.000 Beschäftigten über dem Bundes- (13,8) und Landesniveau (14,6). Die im Vergleich zum Bundesdurchschnitt und zu den ostdeutschen Braunkohlereviere höhere Ausbildungsintensität im Rheinischen Revier sowie in NRW insgesamt setzt sich somit aktuell in Form von relativ etwas höheren Zahlen an Ausbildungsverträgen fort.

Die Menge an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ging allerdings im Rheinischen Revier mit -7,3% von 2019 bis 2023 stärker zurück als im Bund (-6,0%), jedoch in etwas geringerem Maße als in NRW insgesamt (-8,3%) und in der GRW-Referenzregion NRW (-8,0%) (Tabelle 7).

2.4. Zwischenfazit

Das Rheinische Revier liegt in Bezug auf Ausbildungsintensität und Ausbildungsbetriebsquote in etwa beim NRW-Durchschnitt und deutlich über dem Bundesdurchschnitt, verzeichnet jedoch ebenso wie alle anderen Regionen in Bezug auf beide Indikatoren einen Abwärtstrend.

Innerhalb des Rheinischen Reviers zeigt sich in Bezug auf die Ausbildungsintensität der lokalen Wirtschaft eine gewisse Variation, wobei die Intensität im Rhein-Kreis Neuss und im Rhein-Erft-Kreis unter, in den anderen Kreisen über dem Revierdurchschnitt liegt. Die Zahl der Ausbildungsplätze nimmt in aller

Regel mit der Betriebsgröße zu. Seit 2019 ist die Ausbildungsquote in nahezu allen Regionen und Größenklassen zurückgegangen. Die Betrachtung nach Wirtschaftszweigen verdeutlicht die noch verbleibende hohe Bedeutung der Energieerzeuger als Ausbildungsstätten. In den zum Vergleich betrachteten Branchenclustern Digital- und Umweltwirtschaft sowie in den technisch-wissenschaftlichen Dienstleistungen (z.B. Forschung und Entwicklung) ist die Ausbildungsquote deutlich niedriger. In Bezug auf die letztere Branche verzeichnen allerdings die Anrainerkommunen eine überdurchschnittliche Ausbildungsquote.

Innerhalb des Rheinischen Reviers variiert die Ausbildungsintensität innerhalb des Rheinischen Reviers zwischen 45,5 Auszubildenden je 1.000 Beschäftigten im Rhein-Erft-Kreis und 59,9 im Kreis Heinsberg.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Verhältnis zu den Beschäftigten ging wie die Ausbildungsintensität insgesamt zwischen 2019 und 2023 allgemein zurück. Im Jahr 2023 liegt das Rheinische Revier mit 14,7 neuen Ausbildungsverträgen je 1.000 Beschäftigten über dem Bundes- (13,8) und leicht über dem Landesniveau (14,6). Die im Vergleich zum Bundesdurchschnitt und zu den ostdeutschen Braunkohlerevieren höhere Ausbildungsintensität im Rheinischen Revier sowie in NRW insgesamt setzt sich somit aktuell in Form von relativ etwas höheren Zahlen an Ausbildungsverträgen fort.

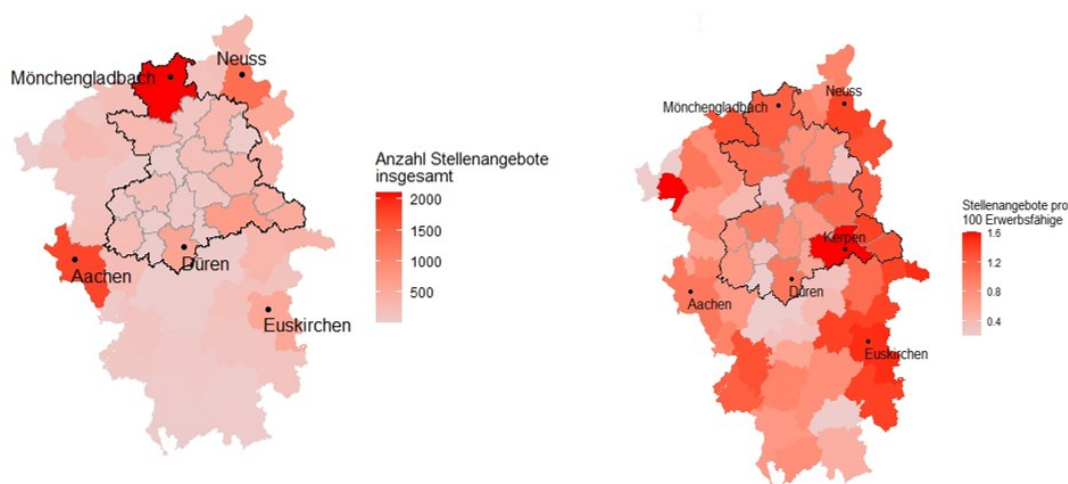
Im Moment liegt die Zahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze im Rheinischen Revier über der Zahl an offenen Plätzen, in den ostdeutschen Revieren und im Bundesdurchschnitt gibt es dagegen mehr Plätze als Bewerberinnen und Bewerber. Auch wenn die Qualifikationen der Kandidatinnen und Kandidaten nicht in allen Fällen mit den Anforderungen der Betriebe übereinstimmen, dürfte es im Moment für die Betriebe des Rheinischen Reviers möglich sein, ihre im Vergleich der Regionen hohe Ausbildungsquote aufrecht zu erhalten und neue Plätze mit Personen aus der Region zu besetzen. Ob und inwiefern im Rheinischen Revier der fortschreitende wirtschaftliche Wandel und die Verlagerung der Beschäftigung zu neuen Branchen und Berufen allerdings mit einer Veränderung der Ausbildungsintensitäten und Ausbildungsbetriebsquoten einhergehen wird, bleibt noch offen.

3. Fachkräftesituation und „neue Jobs“

Der Strukturwandel im Rheinischen Revier wirkt sich – wie die Ausführungen zum Wandel der Qualifikationsanforderungen in Abschnitt 1.2 bereits verdeutlicht haben – in erheblichem Maße auf die Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen aus. Um diesen Wandel abzubilden, werden jeweils im Oktober eines Berichtsjahres die Stellenangebote auf dem Portal der Bundesagentur für Arbeit erfasst und ausgewertet. Der Oktober wurde gewählt, um eine einheitliche Vergleichsbasis über die Jahre hinweg zu gewährleisten. Der Monat Oktober bietet hier einige methodische Vorteile: Er ist frei von Verzerrungen durch Sommerferien, Feiertage wie Weihnachten oder Effekte des Jahreswechsels. Dadurch eignet er sich besonders gut als neutraler Vergleichszeitraum.

Mit zunehmender Zahl an Datenpunkten steigt auch die Aussagekraft dieser Auswertungen. Der aktuelle Bericht dient als Ausgangspunkt, um zukünftige Verschiebungen bei den Qualifikationsanforderungen sichtbar zu machen. Es wird vermutet, dass sich neue Anforderungen zuerst in den Stellenanzeigen zeigen, und erst zeitverzögert in den Bestandsdaten der Beschäftigten abbilden.

Abbildung 26: Anzahl der Stellenangebote auf dem Portal der Bundesagentur für Arbeit im Oktober 2024 absolut und pro 100 Erwerbsfähige



Eigene Erhebung.

Abbildung 26 visualisiert die räumliche Verteilung der Stellenangebote im Rheinischen Revier. Als Referenzgröße wurden in der Abbildung die Erwerbsfähigen gewählt, da die Zahl der Erwerbstätigen auf Kreisebene auch Pendler

aus anderen Regionen umfasst und somit kein präzises Bild der lokalen Arbeitsmarktlage liefert. Die Erwerbsfähigen hingegen spiegeln das ungenutzte Potenzial der Bevölkerung vor Ort wider. Die linke Karte zeigt die absoluten Zahlen, die rechte die Zahl der Stellenangebote pro 100 Erwerbsfähige.² Erwartungsgemäß konzentrieren sich die meisten Stellenangebote auf größere Städte wie Aachen und Mönchengladbach.

Im Verhältnis zur Zahl der Erwerbsfähigen zeigt sich jedoch eine stärkere räumliche Streuung. Dabei fällt insbesondere Kerpen unter den Anrainerkommunen durch eine hohe Dichte an Stellenangeboten je 100 Erwerbsfähige auf, was auf eine besonders hohe Arbeitsplatzdichte hinweist. Dies kann darauf hindeuten, dass Kerpen wirtschaftlich stärker aufgestellt ist oder ein zentraler Arbeitsmarktstandort innerhalb der Anrainerregion ist. Insgesamt wird in den Anrainerkommunen leicht überdurchschnittlich nachgefragt (19,2 Stellenangebote je 1.000 Beschäftigte gegenüber 18,6 den anderen Kommunen).

Um Veränderungen der Qualifikationsanforderungen im Zuge des Strukturwandels besser erfassen zu können, wurden die Stellenangebote in Tabelle 8 nach Qualifikationsniveaus differenziert. Als Referenzgröße wurde hier die Beschäftigung gewählt, da sie die Zahl der tatsächlich in der Region tätigen Personen abbildet und damit eine realistische Bezugsbasis für die Stellenangebote darstellt. Im Gegensatz zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter berücksichtigt die Beschäftigung die aktuelle Arbeitsmarktintegration und ermöglicht so eine bessere Einschätzung der relativen Nachfrage nach Arbeitskräften. Die Relation je 1.000 Beschäftigte macht die Kennzahl vergleichbar zwischen unterschiedlich großen Regionen, weil absolute Zahlen stark von der Größe abhängen.

² Die Größe „Stellenangebote je 100 Erwerbsfähige“ dient der Relativierung der absoluten Stellenangebote, um Vergleiche zwischen unterschiedlich großen Kommunen zu ermöglichen. Direkte Schlüsse auf die Fachkräftesituation vor Ort sind nicht möglich, da die regionalen Arbeitsmärkte über Gemeindegrenzen hinaus reichen. Die Größe zeigt jedoch die Nachfrage im Verhältnis zur potenziellen Arbeitskräftebasis und ermöglicht damit eine grobe Einschätzung der Arbeitsmarktdynamik.

Tabelle 8: Anzahl gesamt, je 1.000 Beschäftigte und Anteile der gesuchten Qualifikationsniveaus an allen Stellenangeboten (in %)

	Anzahl gesamt	je 1.000 Beschäftigte	Helferin/Helfer	Fachkraft	Spezialistin/Spezialist	Expertin/Experte
Rheinisches Revier	16.422	18,9	22,7	53,7	13,7	10,9
Anrainerkommunen	6.550	19,2	23,2	55,9	11,7	9,1
Andere Kommunen	9.872	18,6	20,8	52,2	15,1	12,0

Eigene Erhebung und Berechnung auf Basis des Portals der Bundesagentur für Arbeit (Oktober 2024); je 1.000 Beschäftigte (2023) im Rheinischen Revier bzw. (2022) in Anrainerkommunen und anderen Kommunen

Im Rheinischen Revier entfallen 53,7% der Stellenangebote auf Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, 22,7% auf Helferinnen- und Helfer- oder Anlernertätigkeiten, 13,7% auf Spezialistinnen- bzw. Spezialistentätigkeiten, und 10,9% auf Expertinnen und Experten.

Die aktuellen Stellenausschreibungen belegen insgesamt, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen noch weitgehend der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten entspricht. Zudem bestätigen sie die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Niveau der Helferinnen und Helfer. Ihr Anteil an den Ausschreibungen liegt sogar noch über dem aktuellen Beschäftigtenanteil (2023 18,7%, vgl. Abb. 4 in Abschnitt 1.2). Der Anteil der gesuchten Fachkräfte entspricht dagegen in etwa dem Anteil an den Beschäftigten (54,3%). Die Anteile der ausgeschriebenen Stellen für Spezialistinnen und Spezialisten liegen etwas über, die der Expertinnen und Experten etwas unter dem jeweils aktuellen Beschäftigtenanteil. Wie bereits in Kapitel 1 festgestellt wurde, ist somit auf der Ebene der Beschäftigten mit hohen Qualifikationsanforderungen im Moment kein genereller Mangel festzustellen. Angesichts des hohen Anteils der Personen mit niedriger Qualifikation an den Arbeitssuchenden (vgl. Abschnitt 1.4) ist ebenfalls nicht von einem Mangel an Ar-

beitskräften auf niedrigem Qualifikationsniveau auszugehen. Der vergleichsweise geringe Anteil an arbeitssuchenden Fachkräften weist auf eine angespannte Arbeitsmarktsituation in diesem Qualifikationssegment hin. Obwohl der Anteil der Fachkräfte im Zuge des Strukturwandels bereits zurückgegangen ist, zeigt ihr hoher Anteil an den Stellenausschreibungen (53,7 %), dass die Nachfrage nach entsprechend qualifizierten Beschäftigten weiterhin groß ist. Dies deutet auf ein Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage hin, so dass sich auf dieser Qualifikationsebene ein Fachkräfteengpass abzeichnet. In den Anrainerkommunen dominieren anteilig Stellenangebote für Helferinnen und Helfer sowie Fachkräfte. In den anderen Gemeinden hingegen ist der Anteil an gesuchten Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten höher.

Tabelle 9: Gesuchte Berufe nach Häufigkeiten (Top 10)

Anrainerkommunen		Andere Kommunen des Rheinischen Reviers	
Berufsbezeichnung	Anzahl	Berufsbezeichnung	Anzahl
Verkäuferin/Verkäufer	455	Verkäuferin/Verkäufer	288
Helferin/Helfer – Verkauf	364	Helferin/Helfer – Verkauf	265
Helferin/Helfer – Lagerwirtschaft, Transport	339	Helferin/Helfer – Lagerwirtschaft, Transport	246
Gabelstaplerfahrerin/-fahrer	223	Gabelstaplerfahrerin/-fahrer	186
Erzieherin/Erzieher	184	Lager- u. Transportarbeiterin/ -arbeiter	134
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter; Sozialpädagogin/-pädagogin	159	Altenpflegerin/Altenpfleger	111
Industriemechanikerin/-mechaniker	130	Berufskraftfahrerin/-fahrer	105
Medizinische Fachangestellte/Med. Fachangestellter	128	Fachkraft - Lagerlogistik	99
Fachkraft – Lagerlogistik	125	Erzieherin/Erzieher	97
Elektronikerin/Elektroniker – Betriebstechnik	124	Industriemechanikerin/-mechaniker	90

Eigene Erhebung und Berechnung auf Basis des Portals der Bundesagentur für Arbeit (Oktober 2024)

Ein Vergleich der zehn am häufigsten gesuchten Berufe zeigt nur geringe Unterschiede zwischen den Anrainerkommunen und den anderen Gemeinden des Rheinischen Reviers (Tabelle 9). Auf den ersten vier Plätzen finden sich in

beiden Regionen die Berufe „Verkäuferin/Verkäufer“, „Helferin/Helfer Verkauf“, „Helferin/Helfer Lagerwirtschaft, Transport“ sowie „Gabelstaplerfahrerin/-fahrer“.

Ebenfalls in beiden Regionen stark nachgefragt sind „Erzieherin/Erzieher“, „Fachkraft – Lagerlogistik“ und „Industriemechanikerin/-mechaniker“, auch wenn sie auf unterschiedlichen Rangplätzen stehen. In den Anrainerkommunen zählen darüber hinaus „Sozialarbeiterin/-arbeiter“ bzw. „Sozialpädagogin/-pädagoge“, „Medizinischer Fachangestellte/ Medizinischer Fachangestellter“ und „Elektronikerin/Elektroniker – Betriebstechnik“ zu den häufig gesuchten Berufen. In den anderen Gemeinden hingegen sind es „Lager- und Transportarbeiterin/-arbeiter“, „Altenpflegerin/-pfleger“ und „Berufskraftfahrerin/-fahrer“.

Tabelle 10: IT-Berufe – Anzahl Stellenangebote gesamt und Anteile der gesuchten Qualifikationsniveaus (in %)

	Anzahl	Anteil Fachkraft	Anteil Spezialistin/ Spezialist	Anteil Expertin/ Experte
Rheinisches Revier	499	18,0	45,3	36,7
Anrainerkommunen	141	24,1	37,6	38,3
Andere Kommunen des Rheinischen Reviers	358	15,6	48,3	36,0

Eigene Erhebung und Berechnung auf Basis des Portals der Bundesagentur für Arbeit (Oktober 2024)

Wie im Zusammenhang mit der Analyse der Branchenstruktur in Abschnitt 1.3 erläutert wurde, stand die Diskussion über die Effekte der Digitalisierung auf die Beschäftigung in den vergangenen Jahrzehnten sehr stark im Mittelpunkt der Arbeitsmarktforschung. Studien zu den regionalen Arbeitsmarkteffekten der Digitalisierung legen wie erläutert (vgl. Abschnitt 1.3) nahe, dass Regionen mit schneller fortschreitender Digitalisierung in den kommenden Jahren und

Jahrzehnten eher zu den Gewinnerinnen der Arbeitsmarktentwicklung gehören werden. Somit ist zu erwarten, dass der wirtschaftliche Wandel in den kommenden Jahren und Jahrzehnten mit einer zunehmenden Nachfrage nach IT-Berufen einhergehen wird. Von insgesamt 16.422 offenen Stellen im Rheinischen Revier entfielen 499 – das entspricht rund 3% – auf IT-Berufe. Helferinnen- und Helfertätigkeiten sind in diesem Bereich nicht vertreten.

Der größte Anteil dieser Stellenangebote (45,3%) entfällt auf das Qualifikationsniveau „Spezialistin/Spezialist“, etwa für Systemadministratorinnen/-administratoren (Tabelle 10). 36,7% richten sich an Expertinnen und Experten und 18,0% an Fachkräfte.

Regional zeigen sich Unterschiede: In den Anrainerkommunen liegt der Schwerpunkt stärker auf Fachkräften und Expertinnen und Experten, während in den anderen Kommunen des Rheinischen Reviers anteilig mehr Spezialistinnen und Spezialisten gesucht werden. Insgesamt ist der Anteil der IT-Berufe an allen Stellenangeboten in den anderen Kommunen des Rheinischen Reviers mit 3,6% höher als in den Anrainerkommunen (2,2%).

Von Bedeutung im Hinblick auf den weiteren Strukturwandel ist, dass in den Anrainerkommunen im Moment noch ein stärkerer Schwerpunkt auf dem Niveau der Fachkräfte festzustellen ist, der nicht nur anhand der Verteilung der Arbeitskräfte zwischen den Berufen, sondern auch innerhalb von Berufsgruppen erkennbar ist. So zeigen sich am Beispiel der IT-Berufe regionale Unterschiede in den Auswirkungen des Wandels des Arbeitsmarktes auf die Qualifikationsanforderungen innerhalb von Berufen. Angesichts des stark zurückgehenden Anteils an arbeitssuchenden Fachkräften könnten in den Anrainerkommunen somit in den kommenden Jahren eher Engpässe bei der Besetzung offener Stellen auftreten als in den anderen Kommunen.

Tabelle 11: Gesuchte IT-Berufe nach Häufigkeiten (Top 5)

Anrainerkommunen		Andere Kommunen des Rheinischen Reviers	
Berufsbezeichnung	Anzahl	Berufsbezeichnung	Anzahl
IT-Systemadministratorin/-administrator	17	Softwareentwicklerin/-entwickler	40
Fachinformatikerin/-informatiker – Systemintegration	13	IT-Systemadministratorin/-administrator	39
Softwareentwicklerin/-entwickler	12	Informatikerin/Informatiker	28
Fachinformatikerin/-informatiker – Anwendungsentwicklung	9	Fachinformatikerin/-informatiker – Systemintegration	24
IT-Administratorin/Administrator	7	DevOps Engineer	18

Eigene Erhebung auf Basis des Portals der Bundesagentur für Arbeit (Oktober 2024)

Zu den fünf meistgesuchten IT-Berufen gehören sowohl in den Anrainerkommunen als auch in den anderen Gemeinden „Fachinformatikerin/-informatiker – Systemintegration“, „Softwareentwicklerin/-entwickler“ und „IT-Systemadministratorin/-administrator“ (Tabelle 11). Diese Berufe finden sich in beiden Regionen, wenn auch in unterschiedlicher Reihenfolge.

In den Anrainerkommunen zählen außerdem „Fachinformatikerin/-informatiker – Anwendungsentwicklung“ und „IT-Administratorin/-administrator“ zu den häufig nachgefragten Berufen. In den anderen Gemeinden hingegen ergänzen „Informatikerin und Informatiker“ und „DevOps Engineer“ die Liste der fünf am meisten gesuchten IT-Berufe.

3.1. Zwischenfazit

Die Analyse der Stellenangebote im Rheinischen Revier verdeutlicht, dass die Nachfrage nach Qualifikationen derzeit noch weitgehend der bestehenden Beschäftigtenstruktur entspricht. Besonders stark nachgefragt werden Helferinnen und Helfer – ihr Anteil an den Ausschreibungen übersteigt sogar ihren Beschäftigtenanteil. Fachkräfte werden ebenfalls in hohem Maße gesucht, was ihrem aktuellen Beschäftigtenanteil entspricht. Bei Spezialistinnen und Spezialisten ist die Nachfrage leicht höher, bei Expertinnen und Experten etwas niedriger als ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten. Insgesamt besteht kein genereller Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften. Auch bei gering qualifizierten Personen ist kein Mangel erkennbar, da viele Arbeitssuchende diesem Qualifikationsniveau entsprechen. Engpässe zeigen sich hingegen bei Fachkräften, da ihr Anteil unter den Arbeitssuchenden vergleichsweise gering ist, obwohl die Nachfrage weiterhin hoch ist.

Regionale Unterschiede zeigen sich vor allem zwischen Anrainerkommunen und den anderen Kommunen im Rheinischen Revier: Während erstere stärker Helfer- und Fachkräfte nachfragen, liegt in den übrigen Kommunen der Schwerpunkt eher auf Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten. Für IT-Berufe ist eine steigende Nachfrage erkennbar, mit einer höheren Gewichtung in den nicht-Anrainerkommunen; in den Anrainerkommunen könnten dagegen künftig Engpässe auf Fachkräfteebene auftreten.

4. Einordnung der Ergebnisse – Das Rheinische Revier im Regionalvergleich

Der erste Bericht zur Arbeitsmarktentwicklung zeigt anhand zentraler Indikatoren auf, inwieweit sich die Beschäftigungssituation und die Ausbildungssituation seit Beginn der Umsetzung des Wirtschafts- und Strukturprogramms im Rheinischen Revier im Zeitraum von 2020 bis 2023 entwickelt haben und welche Fachkräfte aktuell nachgefragt werden.

4.1. Beschäftigungssituation

Erwartungsgemäß ist zwischen 2019 und 2023 in allen Braunkohlerevieren ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen im Braunkohlebereich eingetreten. Insgesamt weist das Rheinische Revier seit 2010 ein im Vergleich zu Bund und Land überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum auf. Maßgeblich ist in Bezug auf die Strukturförderung, dass sich der Wachstumsvorsprung gegenüber der für den Vergleich besonders relevanten GRW-Referenzregion NRW am Ende des vergangenen Jahrzehnts vergrößerte und dann im Zeitraum 2020-2023 konstant blieb bzw. 2023 sogar noch leicht erweiterte. Somit gehört es zu den Fortschritten des Strukturwandels im Rheinischen Revier, dass der Beschäftigungsrückgang im Braunkohlensektor nicht nur kompensiert wurde, sondern insgesamt eine positive Entwicklung erreicht wurde. Das WSP knüpft dabei an eine bereits im vergangenen Jahrzehnt begonnene positive Entwicklung an, die sich seit Förderbeginn 2020 stabilisiert hat.

Die Bedeutung der Branchencluster Digitalwirtschaft und Umweltwirtschaft nimmt im Moment nicht weiter zu, obwohl sich in den kommenden Jahren voraussichtlich viele berufliche Tätigkeiten aus verschiedenen Branchen durch die fortschreitende Digitalisierung sowie im Zuge der Verwirklichung von Nachhaltigkeitszielen verändern werden. Zudem sind in den kommenden Jahren im Zusammenhang mit der Umsetzung des Wirtschafts- und Strukturprogramms größere Investitionen der Digitalwirtschaft (beispielsweise der Firma Microsoft), etwa in die Errichtung von Rechenzentren sowie in den Ausbau geeigneter Gewerbeflächen geplant. Im Bundes- und Landesdurchschnitt sowie in den Kohleregionen mit Ausnahme des Lausitzer Reviers entfällt insgesamt

gut ein Viertel der Beschäftigten auf die genannten Branchen, in der Lausitz ist es ein Fünftel.

Unter den Arbeitssuchenden sind die Personen in Helferinnen- und Helfertätigkeiten generell deutlich über- und die Fachkräfte im Vergleich zu ihrem jeweiligen Beschäftigtenanteil unterrepräsentiert. Die Arbeitslosigkeit unter den Helferinnen und Helfern ist im Rheinischen Revier höher als im Bundesdurchschnitt, aber niedriger als im Landesdurchschnitt und in der GRW-Referenzregion NRW. Dagegen sind qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten im Rheinischen Revier vergleichsweise etwas häufiger von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung betroffen als in der GRW-Referenzregion NRW.

Ein höherer Anteil der Beschäftigten als in Bund, Land, der GRW-Referenzregion NRW und dem Lausitzer Revier hat im Rheinischen Revier im Jahr 2023 den aktuellen Arbeitsplatz nach vorheriger Arbeitslosigkeit angetreten. Der Übergang von Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt funktioniert somit im Rheinischen Revier passgenauer als in anderen Regionen. Allerdings ist der Anteil der Befristungen an den neu angetretenen Beschäftigungsverhältnissen im Rheinischen Revier auch höher als in anderen Regionen. Neben anderen Gründen gehört somit die Befristung von Arbeitsverhältnissen zu den Instrumenten, die die Bereitschaft der Unternehmen in NRW zu Neueinstellungen erhöhen und deren Nutzung insgesamt zu mehr Neueinstellung nach vorheriger Arbeitslosigkeit führt.

Die Pendelbewegungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den benachbarten Großmetropolen Düsseldorf und Köln sind in den direkt an die Großstädte grenzenden Kreise des Rheinischen Reviers deutlich intensiver als in den anderen Kreisen und Städten. Dabei findet vor allem eine Pendelbewegung vom Wohnsitz im Rheinischen Revier zum Arbeitsplatz in der jeweils benachbarten Metropole statt. Eine Pendelverflechtung mit Belgien und den Niederlanden ist vor allem in der Städtereion Aachen sowie in geringerem Umfang im grenznahen Kreis Heinsberg zu beobachten.

4.2. Ausbildungssituation

Das Rheinische Revier liegt in Bezug auf Ausbildungsintensität und Ausbildungsbetriebsquote in etwa beim NRW-Durchschnitt und deutlich über dem

Bundesdurchschnitt, verzeichnet jedoch ebenso wie alle anderen Regionen in Bezug auf beide Indikatoren einen Abwärtstrend, der sich im Zeitraum 2020-2023 – wie auch in der GRW-Referenzregion unvermindert fortsetzt. Ein auf das WSP zurückgehender Impuls ist somit noch nicht festzustellen, allerdings findet auch keine negative Abkoppelung statt, die in Folge des Kohleausstiegs durchaus zu befürchten wäre.

Die Betrachtung nach Wirtschaftszweigen verdeutlicht die noch verbleibende hohe Bedeutung der Energieerzeuger als Ausbildungsstätten. In den zum Vergleich betrachteten Branchenclustern Digital- und Umweltwirtschaft sowie in den technisch-wissenschaftlichen Dienstleistungen (z.B. Forschung und Entwicklung) ist die Ausbildungsintensität, gemessen an der Zahl der Auszubildenden je 1.000 Beschäftigten am Arbeitsort, deutlich niedriger. Im Rheinischen Revier liegt sie im Jahr 2023 im Wirtschaftszweig „Energieerzeugung“ bei 77,7, in der Digitalwirtschaft bei 40,1 und in der Umweltwirtschaft bei nur 28,6. Vor allem in den Anrainerkommunen ist sie bei den dort verbleibenden Energieerzeugern mit 110,1 sehr hoch. Dennoch ist trotz des Kohleausstiegs im Rheinischen Revier kein stärkerer Rückgang der Ausbildungsintensität zu erkennen, d.h. Wirtschaftszweige, die in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen haben, konnten den Verlust von Ausbildungsplätzen in der Braunkohlenwirtschaft zumindest rein zahlenmäßig kompensieren.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Verhältnis zu den Beschäftigten ging wie Ausbildungsintensität insgesamt zwischen 2019 und 2023 allgemein zurück. Im Jahr 2023 liegt das Rheinische Revier mit 14,7 neuen Ausbildungsverträgen je 1.000 Beschäftigten über dem Bundes- (13,8) und leicht über dem Landesniveau (14,6). Die im Vergleich zum Bundesdurchschnitt und zu den ostdeutschen Braunkohlerevieren höhere Ausbildungsintensität im Rheinischen Revier sowie in NRW insgesamt setzt sich somit aktuell in Form von etwas höheren Zahlen an Ausbildungsverträgen fort.

4.3. Fachkräftesituation und „neue Jobs“

Die aktuellen Stellenausschreibungen belegen, dass die Nachfrage hinsichtlich der Qualifikation der Arbeitskräfte noch weitgehend der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten entspricht. Zudem bestätigt die Auswertung aktueller

Stellenangebote eine zunehmende Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Niveau der Helferinnen und Helfer. Ihr Anteil an den Ausschreibungen liegt sogar noch über dem aktuellen Beschäftigtenanteil. Der Anteil der gesuchten Fachkräfte entspricht dagegen in etwa ihrem Anteil von gut der Hälfte aller Beschäftigten. Die Anteile der ausgeschriebenen Stellen für Spezialistinnen und Spezialisten liegen etwas über, die der Expertinnen und Experten etwas unter dem jeweils aktuellen Beschäftigtenanteil. Wie auch anhand der Qualifikation der Arbeitssuchenden festgestellt wurde, ist somit auf der Ebene der Berufe mit hohen Qualifikationsanforderungen im Moment kein genereller Mangel an Arbeitskräften festzustellen. Angesichts des hohen Anteils der Personen mit niedriger Qualifikation an den Arbeitssuchenden ist ebenfalls nicht von einem Mangel an Arbeitskräften auf niedrigem Qualifikationsniveau auszugehen. Wegen des verhältnismäßig geringen Anteils an Arbeitssuchenden auf dem Niveau der Fachkräfte zeichnet sich auf dieser Qualifikationsebene eher ein Engpass ab. Obwohl der Anteil der Fachkräfte im Zuge des Strukturwandels bereits zurückgegangen ist, zeigt der Anteil an den Stellenausschreibungen (53,7%), dass die Nachfrage nach entsprechend ausgebildeten Beschäftigten nach wie vor hoch ist und ihrem Anteil an den im Moment beschäftigten Personen entspricht.

5. Fazit

Hinsichtlich der zentralen Fragen der Berichte zur Arbeitsmarktentwicklung sind vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse folgende Schlussfolgerungen zu ziehen:

Wie verändern der Kohleausstieg und der Strukturwandel die Nachfrage nach Arbeitskräften und deren Qualifikation?

Zunächst führt der bevorstehende Kohleausstieg im Rheinischen Revier nicht zu einem allgemeinen Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften. Im Gegenteil, das Rheinische Revier verzeichnet ein stabiles Beschäftigungswachstum und weist etwa gegenüber der zum Vergleich herangezogenen GRW-Referenzregion NRW seit Beginn der Strukturförderung keine Schwächen auf.

Allerdings verändert der langfristige wirtschaftliche Wandel die Nachfrage nach der Qualifikation der Arbeitskräfte. In den vergangenen Jahren ist dabei allgemein die Nachfrage nach Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung zurückgegangen, die Nachfrage nach Personen mit niedriger Qualifikation in Helferinnen- und Helfertätigkeiten sowie nach höher Qualifizierten (Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten) dagegen gestiegen, wobei die Fachkräfte nach wie vor mehr als die Hälfte aller berufstätigen Personen umfassen. Im Rheinischen Revier ist diese Ausprägung des langfristigen Wandels weiter fortgeschritten als in den ostdeutschen Kohlerevieren, d.h. der Anteil der niedrig qualifizierten Beschäftigten ist höher, der der Fachkräfte dagegen niedriger. Im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur der berufstätigen Personen hat sich das Rheinische Revier damit an die Verteilung in NRW bzw. der GRW-Referenzregion NRW sowie dem Bundestrend angenähert.

In Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung vor Ort sind in den Anrainerkommunen keine Nachteile im Vergleich zu den anderen Gemeinden des Rheinischen Reviers festzustellen. Dies ist ein positives Zwischenfazit vor dem Hintergrund, dass die Anrainerkommunen als Tagebau- und Kraftwerksstandorte besonders vom vorgezogenen Kohleausstieg betroffen sein werden.

Sind im Rheinischen Revier Arbeitnehmende mit benötigten Qualifikationen in ausreichender Anzahl verfügbar, um die etwaig veränderte Nachfrage zu bedienen? Ändert sich das Pendelverhalten?

Schließt man von der Struktur der Arbeitssuchenden und der Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung auf die Verfügbarkeit eines ausreichenden Arbeitskräftereservoirs, so ist davon auszugehen, dass im Rheinischen Revier kein Engpass an Arbeitskräften besteht, die für die Ausübung beruflicher Tätigkeiten mit niedrigen Qualifikationsanforderungen benötigt und zunehmend nachgefragt werden. Stark zurückgegangen ist dagegen der Anteil der arbeitssuchenden Personen im Bereich der Fachkräfte, wobei es im Moment schwierig einzuschätzen ist, wie sich die Nachfrage nach Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung entwickeln wird. Der Anteil der höher qualifizierten Personen hat im Zeitraum von 2019 bis 2023 zugenommen, so dass sich hier im Moment zumindest in Bezug auf die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte mit entsprechender Qualifikation kein Engpass abzeichnet. Allerdings ist damit nicht gesagt, ob die arbeitssuchenden Personen mit Studienabschluss und Wohnort im Rheinischen Revier auch tatsächlich für die Besetzung etwaiger neuer Stellen geeignet sind.

Dass die Neubesetzung von Stellen im Rheinischen Revier mit Arbeitskräften aus der Region gut gelingt, belegt die relativ hohe Übergangsquote aus Arbeitslosigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Eine zunehmende Einpendelbewegung im Zuge des Strukturwandels ist bislang nicht zu beobachten. Vor allem die Kreise in der Nachbarschaft der Metropolen, die zahlreiche Anrainerkommunen umfassen, verzeichnen eine Einpendelbewegung aus den Großstädten, d.h. der Rhein-Kreis-Neuss aus Düsseldorf und der Rhein-Erft-Kreis aus Köln. Aus den Niederlanden und Belgien pendeln Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor allem in die Städteregion Aachen und den Kreis Heinsberg. Allerdings sind während der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 die Pendelbewegungen aus den Nachbarländern weitgehend zum Stillstand gekommen. In den Jahren 2022 und 2023 wurde noch nicht ganz die Zahl an Einpendlerinnen und Endpendlern aus dem Jahr 2019 erreicht.

Wie entwickelt sich der Ausbildungsmarkt entsprechend der veränderten Nachfrage?

Ausbildungsintensität und Ausbildungsbetriebsquote gehen langfristig und seit Beginn der Umsetzung der Strukturförderung unvermindert zurück. Der langfristige wirtschaftliche Wandel führt wie erläutert zu einem Rückgang der

Nachfrage nach Arbeitskräften mit Berufsausbildung und zu einer Zunahme nach Beschäftigten für gering qualifizierte Tätigkeiten einerseits und perspektivisch zu einer Zunahme nach Berufstätigen mit Studienabschluss. Dennoch liegen das Rheinische Revier insgesamt sowie die Anrainerkommunen in Bezug auf Ausbildungsintensität und Ausbildungsbetriebsquote in etwa beim NRW-Durchschnitt und deutlich über dem Bundesdurchschnitt sowie dem Niveau der ostdeutschen Reviere. Vergleicht man das Verhältnis zwischen der Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen und der der Bewerberinnen und Bewerber, wird für das Bundesgebiet insgesamt eine Überversorgung mit Plätzen deutlich, die auf einen Engpass an Bewerbungen schließen lässt. Im Rheinischen Revier liegt dagegen mit 87,6 Ausbildungsstellen je 100 Bewerberinnen und Bewerbern (in 2023) eher ein Engpass an Ausbildungsstellen vor.

Löst die Strukturförderung eine positive Arbeitsmarktentwicklung aus? Lassen sich Rückschlüsse bzgl. guter Bezahlung und Sozialversicherungspflicht ziehen?

Angesichts der im Vergleich zu den ostdeutschen Kohleregionen, aber auch im Vergleich zu Bund, Land und GRW-Referenzregion NRW sehr erfolgreichen Beschäftigungsentwicklung im Rheinischen Reviers insgesamt sowie in den Anrainerkommunen ist festzustellen, dass die Anstrengungen aller Akteure – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen und Gemeinwesen – bislang dazu geführt haben, dass das Beschäftigungswachstum sich nicht von dem in anderen Regionen von NRW abkoppelt, was angesichts des Kohleausstiegs befürchtet wurde. Vielmehr behält das Revier seinen seit Ende des vergangenen Jahrzehnts erarbeiteten Vorsprung trotz zurückgehender Bedeutung der Braunkohlenwirtschaft bei. Die Strukturförderung unterstützt unter anderem die wirtschaftliche Diversifizierung durch Förderung von Gründungen und sowie die Nutzung innovativer Technologien. Damit werden die Rahmenbedingungen insbesondere für Branchen und berufliche Tätigkeiten verbessert, von denen eine hohe Anpassungsfähigkeit an kommende wirtschaftliche Veränderungen zu erwarten ist. In den Anrainerkommunen sind neue Branchen wie die Umweltwirtschaft bereits stark vertreten.

Der langfristige wirtschaftliche Wandel geht mit einer Veränderung der nachgefragten Berufstätigkeiten und Qualifikationen einher. Die höhere Übergangsquote von der Arbeitslosigkeit in eine sozialversicherungspflichtige Be-

schäftigung als in den ostdeutschen Braunkohlerevieren lässt auf ein verhältnismäßig passgenaues Matching zwischen den verfügbaren Arbeitskräften und der entsprechenden Nachfrage der Unternehmen schließen. Allerdings zeigt die relativ hohe Befristungsquote, dass die wirtschaftliche Veränderung mit einer gewissen Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes einhergeht. Zwar führt der wirtschaftliche Wandel längerfristig offensichtlich nicht zu einem Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an sich, kann jedoch oftmals flexiblere und schlechter bezahlte Arbeitsverhältnisse mit sich bringen. Die bisherigen positiven Entwicklungen auf einzelne, im Rahmen der Strukturförderung durchgeführte/umgesetzte Maßnahmen bzw. Projekte zurückzuführen, wäre zum gegenwärtigen Zeitpunkt verfrüht. Diese Analyse wird Gegenstand des zweiten Berichts zur Arbeitsmarktentwicklung sein.

Angesichts des vergleichsweise hohen Beschäftigungswachstums, der vergleichsweise niedrigen Arbeitslosigkeit und der im Bundesvergleich noch überdurchschnittlichen Ausbildungstätigkeit kann von einer positiven Ausgangslage zur Bewältigung kommender allgemeiner wirtschaftlicher Herausforderungen – insbesondere der mit hoher Geschwindigkeit fortschreitenden Digitalisierung, der ökologischen Transformation und unsicherer internationaler Wirtschaftsbeziehungen – sowie zur Verwirklichung der Ziele der Strukturförderung gesprochen werden.

Literaturhinweise

Acemoglu, D. und P. Restrepo (2018), The race between machine and man: implications of technology for growth, factor shares and employment. *American Economic Review* 108(6): 1488-1542.

Autor, D.H. (2015), Why are there still so many jobs? The history and future of workplace auto-mation. *Journal of Economic Perspectives* 29(3): 3-30.

Dauth, W. S. Findeisen, J. Südekum, N. Woessner (2021), The Adjustment of Labor Markets to Robots. *Journal of the European Economic Association* 19(6): 3104–3153.

Daniels, P.W. (1985): *Service Industries. A geographical appraisal*. London.

Dicken, P. (1992): *Global Shift. The Internationalization of Economic Activity*. London (2. Aufl.).

Fouquet, R. und R. Hippe (2022), Twin transitions of decarbonisation and digitalisation: A historical perspective on energy and information in European economies. *Energy Research & Social Science* 91: 102736.

GRW-Koordinierungsausschuss (2021), *Koordinierungsrahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) ab 1. Januar 2023*. Berlin: BMWK et al.

Institut für Soziale Arbeit und Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier (2022), *Bildungsraum Rheinisches Revier. Berufliche Ausbildung*. Münster und Neuss.

IW Consult (2023), *Fachkräfte im Rheinischen Revier in Folge der Strukturförderung*. Studie für das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes NRW (MWIKE). Köln.

IWH Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle, RWI Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (2023), *Begleitende Evaluierung des Investitionsgesetzes Kohleregionen (InvKG) und des STARK-Bundesprogramms*. Zwischenbericht. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Halle, Essen. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2023/08/20230816-bericht-evaluierung-investitionsgesetzes-kohleregionen.html>

Mazzanti, M. und U. Rizzo (2017), Diversely moving towards a green economy: Techno-organisational decarbonisation trajectories and environmental policy in EU sectors-Technological Forecasting and Social Change 115: 111-116.

Muñoz-de-Bustillo Llorente, R. (2024), A Critical Review of the Digital and Green Twin Transitions. Implications, synergies and trade-offs. JRC Working Papers Series on Labour, education and Technology. 2024/07. European Commission: Sevilla.

MUNV NRW Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen (2024), Umweltwirtschaftsbericht 2022. Düsseldorf. https://broschuerenservice.nrw.de/aimeos/1.76.d/munv/files?download_page=0&product_id=2235&files=4/c/4c11a5f7_umweltwirtschaftsbericht_nrw_bf_02.pdf

RWI Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (2021), Beschäftigungs- und Wertschöpfungsverluste aufgrund einer vorzeitigen Beendigung der Kohleverstromung. Projektbericht für das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen (MWIDE NRW). Vergabe-Nr. 52/2018. RWI Projektberichte. Essen: RWI.

Stember, J. (2020), Digital Economy – Digitalwirtschaft: Wissenschaftlicher Zugang und Konsequenzen für das Forschungsprojekt Reallabor Digital Economy. Reallabor Diskussionspaper 20-01. Halberstadt: Hochschule Harz. https://wifoe-lab.hs-harz.de/docs/wissenschaftliche_einordnung_digitalwirtschaft_10_2020_final.pdf

Zukunftsagentur Rheinisches Revier (Hrsg.) (2022), Wirtschafts- und Strukturprogramm für das Rheinische Zukunftsrevier 1.1 (WSP 1.1). Jülich. https://www.rheinisches-revier.de/wp-content/uploads/2022/04/wsp_1.1.pdf

Datenquellen

BBSR Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung Bonn (2022), Referenztabelle zu Raumgliederungen des BBSR.

<https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/downloads/raumgliederungen-referenzen-2022.xlsx>

BBSR Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung Bonn (2024), Laufende Raumbbeobachtung des BBSR – INKAR, Ausgabe 03/2024. Diverse Tabellenblätter. Bonn. <https://www.inkar.de>

Bundesagentur für Arbeit (2023), Bundesagentur für Arbeit (2023), Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik für Kreis und kreisfreie Städte. Berufshauptgruppen nach KldB 2010. Auftragsnr. 337537. Statistikservice West. Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2024a), Abgang an Arbeitslosen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am 1.Arbeitsmarkt. Sonderauswertung. Auftragsnr. 353622. Statistikservice West. Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2024b), Bestand an Arbeitssuchenden. Sonderauswertung. Auftragsnr. 353633. Statistikservice West. Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2024c), Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) und Betriebsgrößenklassen. Sonderauswertung. Auftragsnr. 360808. Statistikservice West. Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2024d), Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik für Kreis und kreisfreie Städte. Tätigkeit nach WZ 2008 und KldB 2010. Auftragsnr. 353633. Statistikservice West. Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2025), Bewerber und Berufsausbildungsstellen - Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise, Regionaldirektionen und Agenturen mit Geschäftsstellen (Monatszahlen). <https://statistik.arbeitsagentur.de/>

Destatis (2025), GENESIS-Online. Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. <https://www-genesis.destatis.de/>

IT.NRW Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2025), Landesdatenbank NRW. Düsseldorf. <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW/online/>

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2024), Regionaldatenbank Deutschland. Diverse Tabellen. Düsseldorf: IT.NRW. <https://www.regionalstatistik.de>

Statistik der Kohlenwirtschaft (2024), Braunkohle im Überblick. <https://kohlenstatistik.de/download/braunkohle-im-ueberblick/>

Anhang

Tabelle A1: Indikatorenübersicht (Kreisebene)*

Indikator	Definition	Quelle	Zeitraum
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)*	Anzahl der Beschäftigten, differenziert nach <ul style="list-style-type: none"> - Qualifikationsniveau (Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte) - Berufsgruppe (KldB 2010) - Wirtschaftszweig (2-Steller) 	STBL, BA	2010–2023 (SVB insgesamt) 2019 und 2023 (SVB nach Kategorien)
Arbeitslosenquote	Arbeitslosenquote	STBL	2010-2023
Langzeitarbeitslose*	Personen, die am jeweiligen Stichtag der Zählung ein Jahr und länger bei den Agenturen für Arbeit oder bei den Trägern für Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II arbeitslos gemeldet waren.	STBL	2010–2023
Übergang in Beschäftigung	Personen, die nach vorheriger Arbeitslosigkeit eine neue, sozialversicherungspflichtige Stelle angetreten haben	Sonderauswertung BA (Lieferung KW 15)	2019 und 2023
Pendler	Berufsein- und auspendler nach Quelle/Ziel	BA	2019 und 2023
Ausbildungsintensität	Anzahl der Auszubildenden je 1.000 SV-Beschäftigte	BBSR	2010-2022
Ausbildungsbetriebsquote	Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben (in %) <ul style="list-style-type: none"> - insgesamt - nach Betriebsgrößenklassen (<10, 10-50, 50-250, ab 250 Beschäftigte) 	Sonderauswertung BA	2019 und 2023
Auszubildende	Zahl der Auszubildenden <ul style="list-style-type: none"> - insgesamt - nach Betriebsgrößenklassen (<10, 10-50, 50-250, ab 250 Beschäftigte) - nach WZ (2-Steller) 	Sonderauswertung BA	2019 und 2023
Ausbildungsplätze im Verhältnis zu Nachfragenden	Ausgeschriebene Ausbildungsplätze im Verhältnis zu Nachfragenden	BA	2019 und 2023

noch: Tabelle A1: Indikatorenübersicht (Kreisebene)*

Indikator	Definition	Quelle	Zeitraum
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Zahl der neu abgeschlossenen Ausbil- dungsverträge - insgesamt - je 1.000 Beschäftigten	IT.NRW Destatis	2019 und 2023
Offene Stellen auf dem Jobportal der Bunde- sagentur für Arbeit	Anzahl der offenen Stellen im Revier nach PLZ, Berufsbezeichnung nach Klassifikation der Berufe der Bunde- sagentur für Arbeit, Anforderungsni- veau (Helfer- und Anlerntätigkeiten, Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, Komplexe Spezialistentätigkeiten, Hochkomplexe Tätigkeiten), ge- wünschtes Eintrittsdatum Anforderungsniveau 4: Hoch kom- plexe Tätigkeiten), Arbeitgeber	API Schnitt- stelle	Okt. 2024

**STBL: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (<https://www.regionalstatistik.de>); BA: Bunde-
sagentur für Arbeit; BBSR: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. Laufende Raumb-
obachtung – INKAR (<https://www.inkar.de>); IT.NRW: Statistisches Landesamt NRW ([https://www.lan-
desdatenbank.nrw.de](https://www.lan-
desdatenbank.nrw.de)); Destatis: Statistisches Bundesamt (<https://www-genesis.destatis.de>). – *auch
für Gemeinden (Anrainerkommunen verfügbar)**

Tabelle A2: Definition der Wirtschaftszweige nach WZ-2-Stellern

Sektor	2-Steller	Bezeichnung
Digitalwirtschaft	18	Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern
	26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
	58	Verlagswesen
	61	Telekommunikation
	62	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie
	63	Informationsdienstleistungen
	95	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
Energieerzeugung	35	Energieversorgung
Technisch-wissenschaftliche Dienstleistungen	71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung
	72	Forschung und Entwicklung
	73	Werbung und Marktforschung
	74	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten
Umweltwirtschaft	02	Forstwirtschaft und Holzeinschlag
	16	Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)
	17	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus
	23	Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
	26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
	27	Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
	33	Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen
	36	Wasserversorgung
	37	Abwasserentsorgung
	38	Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung
	39	Beseitigung von Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung
	49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen
	71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung
	72	Forschung und Entwicklung
	95	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern

Eigene Darstellung nach MUNV NRW (2024) und Stember (2020)

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen

Berger Allee 25
40213 Düsseldorf

Tel.: + 49 (0) 211/61772-0
Fax: + 49 (0) 211/61772-777
Internet: www.wirtschaft.nrw
E-Mail: poststelle@mwike.nrw.de

Stabsstelle Strukturwandel
Rheinisches Revier
Referat SRR 1

Bildnachweise

© industrieblick

Mediengestaltung

VDI Technologiezentrum GmbH
Diese Untersuchung wurde vom VDI Technologiezentrum GmbH in Zusammenarbeit mit RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e. V und PRAC Bergs u. Issa Partnerschaftsgesellschaft im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen erstellt.

Autoren

Dr. Oliver Arentz,
VDI Technologiezentrum GmbH
Jana Marquardt,
VDI Technologiezentrum GmbH
Dr. Uwe Neumann, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Serife Yasar, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Dr. Rolf Bergs, PRAC Bergs u. Issa Partnerschaftsgesellschaft

Die Publikation ist auf der Homepage des Ministeriums für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen unter wirtschaft.nrw/broschuerenservice PDF-Dokument abrufbar.

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und -bewerbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden.

Dies gilt auch für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

© 2026 / MWIKE26-001



Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen

Berger Allee 25
40213 Düsseldorf