gGmbH Rheinland-Pfalz

DGB

TBS-INFO

05.2025

EDITORIAL



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach einem turbulenten Jahr 2024 stehen unsere rheinland-pfälzischen Betriebe und Dienststellen weiterhin vor innerbetrieblichen Aufgaben und Zielsetzungen, die sie die nächsten Jahre begleiten werden. Das „Tagesgeschäft" und deren Herausforderungen hinsichtlich mitbestimmungspflichtiger Themen darf nicht außer Acht gelassen werden. Weshalb sich auch diese Ausgabe der TBS-Info mit Themen befasst, die uns täglich in der betrieblichen Praxis begegnen und darüber hinaus einen Überblick gibt, welche Themen bis Sommer 2025 durch die TBS geschult werden, und welche interessanten Veranstaltungen rund um die Mitbestimmung hier auf die Betriebs- und Personalräte warten.

Sowohl die Gestaltung aktueller, als auch bereits bekannter Themen in Betrieben und Dienststellen erfordert es von Betriebs- und Personalräten, Handlungsmöglichkeiten immer wieder neu zu denken und neue Wege zu gehen. Zum Thema Transformation stellen wir euch einige Veranstaltungen vor, die sich im Kern mit den Risiken und Aufgaben der Netzwerkpartner in der Region und der damit verbundenen Arbeit in den Interessenvertretungen beschäftigen. Die Digitalisierung und Transformation macht auch vor der Gremienarbeit nicht halt – ein Austausch mit Leidensgenossen kann hier erfrischend sein und einen auf neue Ideen für seine eigene Arbeit bringen.

Der Artikel zum Gesundheitsschutz zeigt, wie ein Spagat zwischen Flexibilität und der Schutz der Arbeitnehmer gelingen kann. Darüber hinaus selbstverständlich auch, welche Regelungen und Herausforderungen auf die betriebliche Gremienarbeit zukommt und was hierbei zu beachten ist.

Wie gewohnt stellen wir euch aktuelle Informationen zur Lage der Konjunktur und des Arbeitsmarktes des 1. Quartals in Rheinland-Pfalz zur Verfügung.

Zum Abschluss erwartet euch unser Veranstaltungsticker mit unserem Veranstaltungs- und Seminarangebot bis zum Sommer 2025. Besondere Freude macht es uns, euch alle herzlich zu unserer diesjährigen TBS Mitbestimmungsmesse am 25. & 26.6. in Ingelheim einladen zu dürfen. Wir hoffen auf euer reges Kommen, ob als Aussteller oder als Besucher der Messe.

Das Team der TBS wünscht euch viel Spaß beim Lesen der TBS-Info, nützliche Erkenntnisse und Anregungen für eure Arbeit in den Betrieben und Dienststellen und freut sich über Anmerkungen und Hinweise, Lob und Kritik.

Mit kollegialen Grüßen
Claudia Grässle

...INHALT...

1. Der Spagat zwischen Flexibilität und Gesundheitsschutz – Brauchen wir höhere Arbeitszeiten?

2. Die Konjunktur in Rheinland-Pfalz

3. Ankündigungen
   - Mitbestimmungsmesse 2025
   - Save the Date Transformationsrat
   - Transformationsnetzwerk Pfalz

4. TBS-Seminarangebote bis Sommer 2025

Impressum

Gefördert durch
RheinlandPfalz
MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, TRANSFORMATION UND DIGITALISIERUNG

1 Der Spagat zwischen Flexibilität und Gesundheitsschutz: Brauchen wir höhere Arbeitszeiten?

ROUVEN WINTER

Ist das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG) noch zeitgemäß und flexibel genug? Dieser Vorwurf ist keineswegs neu. Oft wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitswelt sich schneller und umfassender verändere, als die entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen. Doch ist dieser Eindruck wirklich zutreffend? Tatsächlich lässt sich das ArbZG keineswegs als starr oder unflexibel bezeichnen. Vielmehr bietet es bereits heute durch zahlreiche Ausnahmen und Sonderregelungen in vielen Bereichen die Möglichkeit zur Anpassung an die jeweiligen Umstände.

So verbietet das ArbZG beispielsweise zwar grundsätzlich die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, enthält jedoch gleichzeitig eine Vielzahl an Ausnahmen, die es ermöglichen, in bestimmten Fällen von dieser Regel abzuweichen. Diese differenzierte Herangehensweise des Gesetzgebers sorgt dafür, dass individuelle Lösungen gefunden werden können, anstatt pauschale Öffnungen oder Verbote vorzusehen. Auch im Hinblick auf die werktäglichen Höchstarbeitszeiten bietet das ArbZG eine bemerkenswerte Flexibilität. Es gibt mehrere Ausnahmeregelungen, die es erlauben, die werktägliche Arbeitszeit unter bestimmten Bedingungen zu erhöhen. Beispielsweise können Höchstarbeitszeiten ausgeweitet werden, solange im Rahmen eines Ausgleichzeitraums die durchschnittliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird. Auch bei Bereitschaftsdiensten und „außergewöhnlichen Fällen" kennt das Gesetz individuelle Anpassungsmöglichkeiten. Der Gesetzgeber berücksichtigt hierbei sowohl die Anforderungen an Flexibilität als auch die Notwendigkeit des Arbeitnehmerschutzes. Gleiches gilt im Übrigen für die gesetzlich festgelegten Ruhezeiten. Auch sie werden begleitet von einem ganzen Ausnahmekatalog.



Allerdings muss bei der Forderung nach mehr Flexibilität auch stets beachtet werden, dass das ArbZG in erster Linie den Schutz der Arbeitnehmerrechte gewährleisten soll. Dabei geht es nicht nur um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, sondern in erster Linie um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Zahlreiche arbeitswissenschaftliche Studien belegen den direkten Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und negativen gesundheitlichen Auswirkungen sowie einem erhöhten Unfallrisiko im Betrieb. Übermäßige Arbeitszeiten erhöhen demnach das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie Bluthochdruck, Schlaganfälle und andere kardiovaskuläre Probleme. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer, die regelmäßig sehr lange am Stück arbeiten, ein höheres Risiko für Muskel-Skelett-Erkrankungen wie chronische Rückenschmerzen und Gelenkprobleme, insbesondere wenn die Arbeit mit wiederholten körperlichen Belastungen verbunden ist.

Neben den physischen Gesundheitsrisiken zeigen Studien auch, dass lange Arbeitszeiten einen erheblichen Einfluss auf die psychische Gesundheit haben. Die ständige Überarbeitung steigert das Risiko für stressbedingte Erkrankungen wie Depressionen, Angststörungen und Burnout. Ein Ungleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben, das durch lange Arbeitszeiten verstärkt wird, führt häufig zu sozialer Isolation und emotionalem Stress.

Ein weiterer kritischer Aspekt ist das erhöhte Unfallrisiko, das mit langen Arbeitszeiten einhergeht. Müdigkeit und Erschöp-

fung beeinträchtigen die Aufmerksamkeit und Reaktionsfähigkeit der Arbeitnehmer, was zu einer höheren Wahrscheinlichkeit von Fehlern und Unfällen führt. Dies betrifft nicht nur physisch anspruchsvolle Tätigkeiten, sondern auch kognitiv belastende Berufe, in denen die geistige Ermüdung die Entscheidungsfähigkeit negativ beeinflusst.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Forschung daher, dass lange Arbeitszeiten nicht nur die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährden, sondern auch das Unfallrisiko erheblich erhöhen, weshalb eine angemessene Regulierung der Arbeitszeit und ausreichende Erholungsphasen von entscheidender Bedeutung sind. Zwar hat sich die Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht verändert, doch stellt sich die Frage, ob die Flexibilität des ArbZG tatsächlich nicht ausreicht. Das ArbZG bietet bereits heute weitreichende Anpassungsmöglichkeiten.

Aktuell haben die wohl künftigen Regierungsparteien im Koalitionsvertrag vorgeschlagen, dass die werktägliche Höchstarbeitszeit einer wöchentlichen Betrachtung weichen sollte, was die enorme Erhöhung der möglichen werktäglichen Höchstarbeitszeit zur Folge hätte. Es mag sein, dass der politische Anspruch an mehr Flexibilität unterschiedlich bewertet wird, doch die gesundheitlichen Auswirkungen von übermäßigen Arbeitszeiten bleiben unverändert. Die arbeitsmedizinischen Erkenntnisse und die damit verbundenen gesundheitlichen Folgen für die Arbeitnehmer sind in ihrer Tragweite nicht so flexibel wie das ArbZG oder die politische Debatte darum. Die Schutzfunktion des Gesetzes darf daher nicht außer Acht gelassen werden.

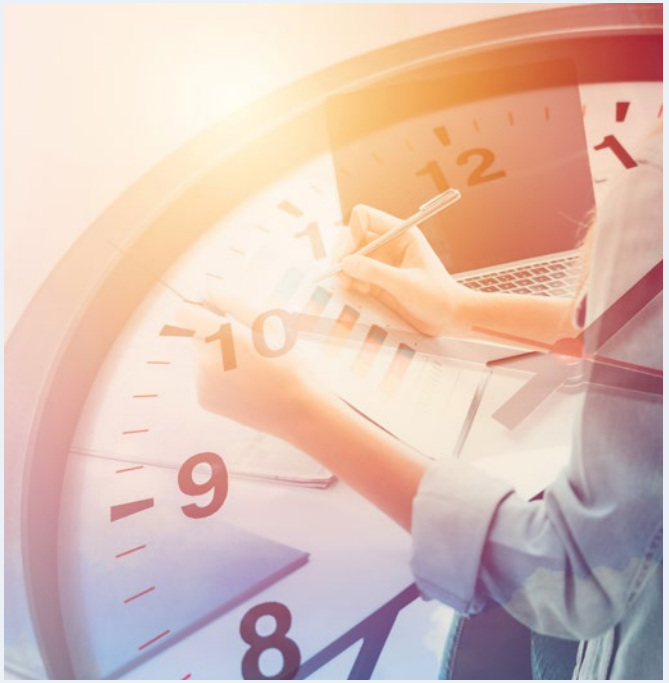
Das deutsche Arbeitsrecht steht zudem nicht isoliert da, sondern ist in den europäischen Rechtsrahmen eingebunden. Auf europäischer Ebene werden arbeitsrechtliche Normen gesetzt, die sich ebenfalls an arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und den Vorgaben der EU-Grundrechtecharta (hier: Artikel 31) orientieren. Interessanterweise kommt selbst die Europäische Kommission[1] zu dem Schluss, dass das deutsche Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Form nicht nur nicht zu unflexibel beschaffen ist, sondern bereits in seiner aktuellen Ausgestaltung die notwendige Schutzfunktion für Arbeitnehmer nicht vollständig gewährleistet. Die bestehenden Ausnahmeregelungen und die weitgehende Flexibilität der deutschen Gesetzgebung werden von der Kommission teilweise als problematisch angesehen, da sie über das hinausgehen, was in der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehen ist.

Ein konkretes Beispiel: Die Arbeitszeitrichtlinie sieht einen Bezugszeitraum von maximal vier Monaten vor, während das ArbZG in § 7 und § 14 eine Frist von sechs Monaten vorsieht. Diese Regelung widerspricht den Bestimmungen der EU-Richtlinie und wird auch in der Fachliteratur kritisch beurteilt. Darüber hinaus sind die Bestimmungen zur Nachtarbeit und zu Ausgleichsruhezeiten im ArbZG nicht im Einklang mit der Arbeitszeitrichtlinie umgesetzt. So wird etwa in § 7 ArbZG eine Verkürzung der Ruhezeiten vorgenommen, ohne ausreichende Ausgleichsruhezeiten vorzusehen. Auch die in § 5 ArbZG festgelegten Fristen für die Gewährung von Ausgleichsruhezeiten sind im Vergleich zur europäischen Arbeitszeitrichtlinie zu lang beschaffen.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz ist also keineswegs so unflexibel, wie häufig unterstellt wird und müsste im Gegenteil an einigen Stellen angepasst werden, um mit EU-Recht konform zu gehen.

1 Bericht der Europäischen Kommission über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten, Brüssel, den 15.3.2023

Der betrieblichen Mitbestimmung kommt bei dieser Debatte eine zunehmend entscheidende Bedeutung zu. Klar ist: Die Verteilung der Arbeitszeit ist voll mitbestimmungspflichtig. Sollten die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Höchstarbeitszeiten geändert werden, ist ein ausgewogener Interessensausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen umso wichtiger und unerlässlich. Die Änderung der Arbeitszeitregelungen betrifft nicht nur die Produktivität und Effizienz des Unternehmens, sondern auch die Gesundheit und Lebensqualität der Beschäftigten. Ohne eine angemessene Mitbestimmung führt dies nicht unwahrscheinlich zu einseitigen Entscheidungen auf Kosten der Arbeitnehmer.



2 Die Konjunktur in Rheinland-Pfalz

ULRICH LATOUR

Die wirtschaftliche Lage im Frühjahr 2025

Im Frühjahr 2025 zeigt die deutsche Wirtschaft ein gemischtes Bild. Nach zwei aufeinanderfolgenden rückläufigen Jahren, mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 0,2 Prozent im Jahr 2024, rechnet die Bundesregierung für 2025 mit einem minimalen Wachstum von 0,3 Prozent. Dieses verhaltene Wachstum resultiert aus mehreren Faktoren, darunter geopolitische Spannungen, strukturelle Herausforderungen und eine zurückhaltende Investitionsbereitschaft.

Die Inflation verzeichnete im März 2025 einen Rückgang auf 2,3 Prozent, unterstützt durch fallende Ölpreise und eine gedämpfte Wirtschaftsentwicklung. Dennoch bleibt die Industrie, insbesondere energieintensive Branchen wie Chemie, Metall und Maschinenbau, unter Druck. Hohe Kosten und regulatorische Hürden führen dazu, dass Unternehmen vermehrt ihre Produktionsstätten ins Ausland verlagern oder schließen.

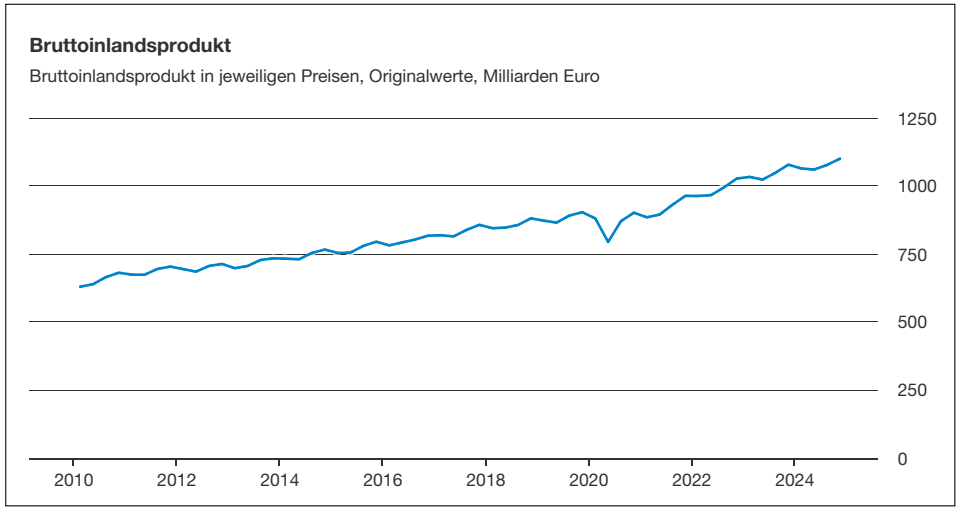
Auf dem Arbeitsmarkt ist die Frühjahrsbelebung schwach ausgefallen. Im März 2025 sank die Zahl der Arbeitslosen um 22.000 auf 2,967 Millionen, was den geringsten Rückgang in einem März seit 2009 darstellt. Die Arbeitslosenquote bleibt unverändert bei 6,4 Prozent. Diese Entwicklung spiegelt die anhaltenden wirtschaftlichen Herausforderungen wider.

Die wirtschaftliche Lage in Rheinland-Pfalz

Rheinland-Pfalz steht vor ähnlichen Herausforderungen wie das Bundesgebiet. Die Industrie des Bundeslandes, insbesondere die chemische Industrie, leidet unter den globalen Unsicherheiten und den erhöhten Produktionskosten. Zudem beeinflussen die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, wie die schwache Investitionsbereitschaft und die geopolitischen Spannungen, die wirtschaftliche Aktivität in der Region.

Dennoch gibt es auch positive Aspekte. Der Dienstleistungssektor zeigt eine gewisse Stabilität, und Investitionen in Infrastrukturprojekte bieten Potenzial für wirtschaftliches Wachstum. Es

Abb. 1.) Entwicklung Bruttoinlandsprodukt





Quelle: Statistisches Bundesamt, 2025

bleibt abzuwarten, wie sich die politischen Entscheidungen der neuen Bundesregierung auf die regionale Wirtschaft auswirken werden.

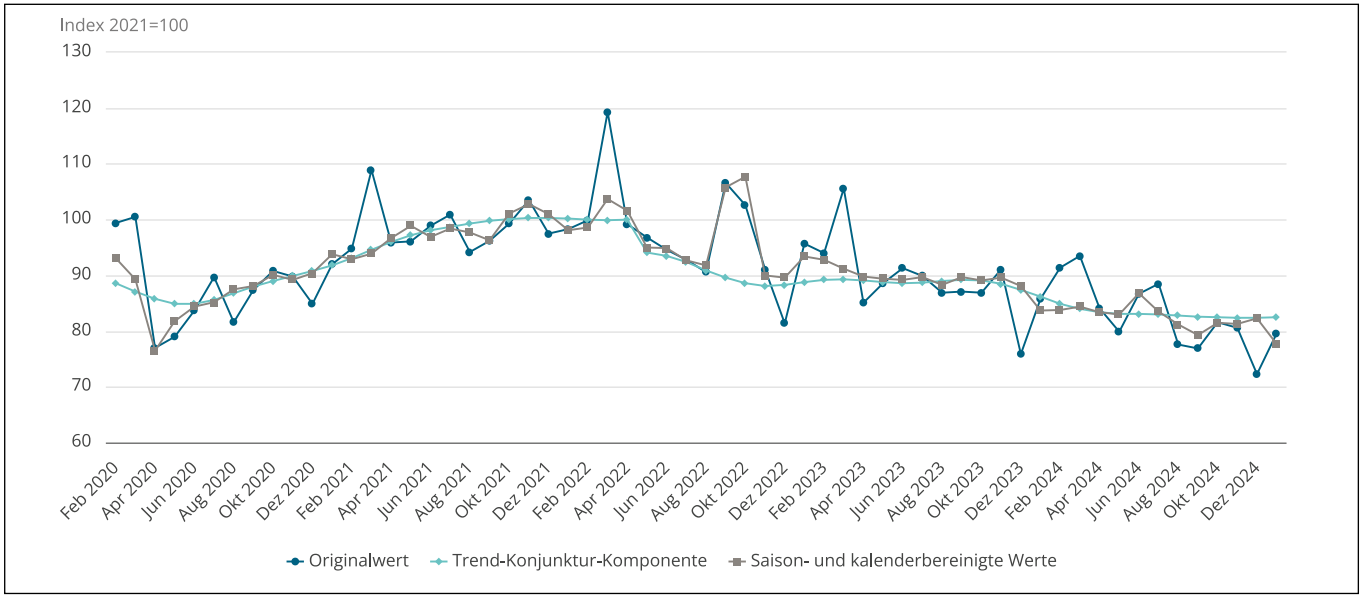
Industrie

Die industrielle Produktion in Rheinland-Pfalz steht unter dem Einfluss globaler Marktbedingungen. Die chemische Industrie, als eine der Schlüsselbranchen, spürt die Auswirkungen sinkender Nachfrage und steigender Produktionskosten. Unternehmen sehen sich gezwungen, ihre Produktionsstrategien anzupassen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Im Januar 2025 verzeichnete die rheinland-pfälzische Industrieproduktion einen Rückgang von 5,6 Prozent im Vergleich zum Vormonat. Besonders stark betroffen war die Investitionsgüterindustrie, die einen Rückgang von 13 Prozent erlebte, vor allem aufgrund von Einbußen bei der Produktion von Kraftwagen und Kraftwagenteilen.



Abb. 2) Auftragseingangsindex (real) der Industrie in Rheinland-Pfalz



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Auch die Konsumgüterindustrie und die Hersteller von Vorleistungsgütern reduzierten ihre Produktion, allerdings in geringerem Ausmaß. Im Vergleich zum Januar 2024 fiel die Industrieproduktion sogar um 7,2 Prozent, mit einem besonders starken Rückgang von 23 Prozent in der Investitionsgüterindustrie. Einziger Bereich mit Zuwächsen war die Chemieindustrie, die ihre Produktion um 4,3 Prozent steigern konnte.

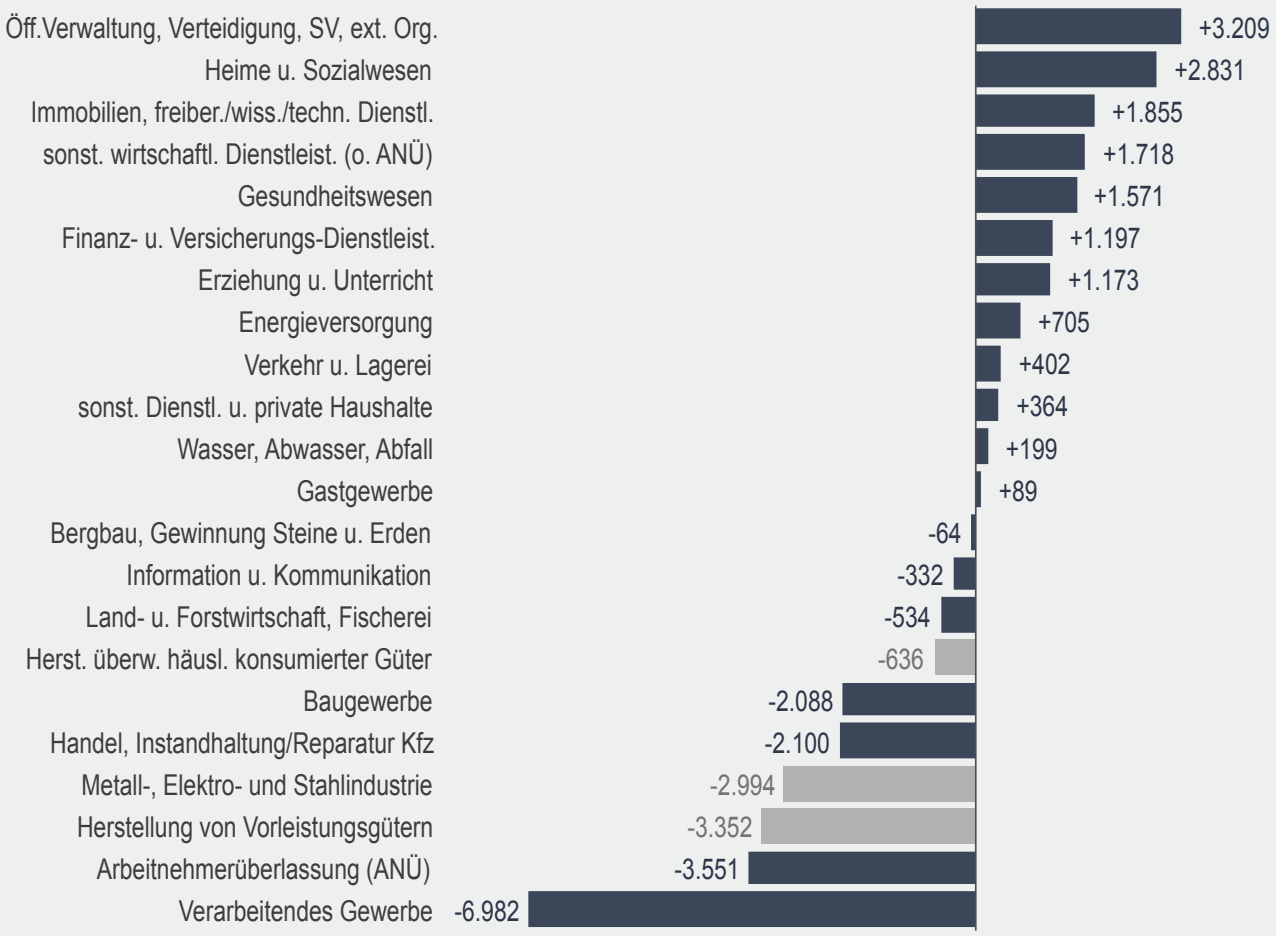
Baugewerbe und Handel

Das Baugewerbe in Rheinland-Pfalz profitiert von anhaltenden Investitionen in Infrastrukturprojekte. Dennoch könnten steigende Materialkosten und mögliche Verzögerungen bei Projekten aufgrund politischer Unsicherheiten Herausforderungen darstellen.

Im Januar 2025 gingen die Auftragseingänge im rheinland-pfälzischen Bauhauptgewerbe leicht um 0,3 Prozent zurück, während die Umsätze stark um 27 Prozent stiegen. Im Vergleich zum Januar 2024 waren die Auftragseingänge kalenderbereinigt um 25 Prozent niedriger, während die Umsätze um 29 Prozent zulegten.

Der Hochbau verzeichnete einen Rückgang der Bestellungen um 31 Prozent, während der Tiefbau, insbesondere der öffentliche und gewerbliche Tiefbau, einen Anstieg der Nachfrage

Abb. 3.) Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen



1) Das Verarbeitende Gewerbe untergliedert sich in drei Teilbereiche; diese sind im Diagramm hellgrau hinterlegt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

um 30 Prozent erlebte. Im Vergleich zum Vorjahr fiel die Nachfrage im Hochbau um 52 Prozent, während sie im Tiefbau um 9,1 Prozent stieg.

Die Umsätze im Hochbau stiegen um 38 Prozent, besonders im gewerblichen Hochbau (plus 57 Prozent), und auch der Tiefbau konnte mit einem Plus von 18 Prozent zulegen, vor allem durch den gewerblichen Tiefbau. Insgesamt waren die Umsätze sowohl im Hoch- als auch im Tiefbau deutlich höher als im Januar 2024.

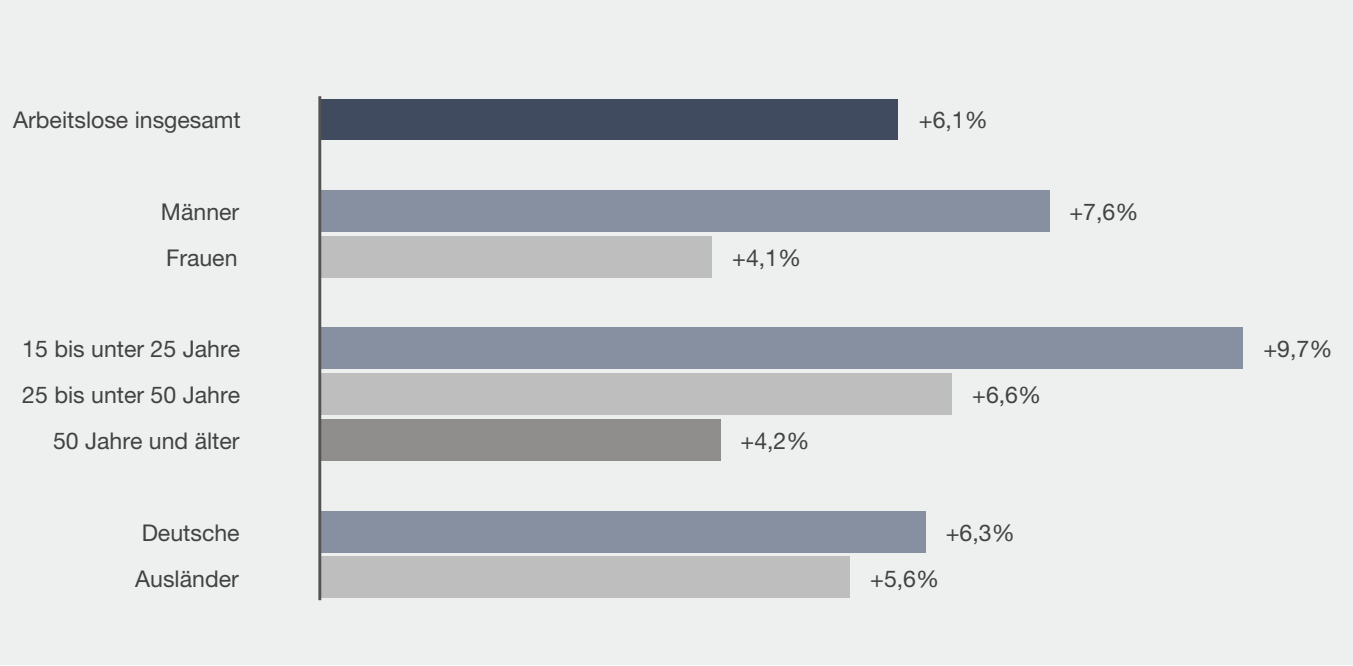
Der Einzelhandel in Rheinland-Pfalz zeigt trotz allgemeiner wirtschaftlicher Unsicherheiten eine robuste Performance. Allerdings könnten steigende Importpreise und mögliche Inflation die Kaufkraft der Verbraucher beeinträchtigen, was sich negativ auf den Handel auswirken könnte.

Arbeitsmarkt

Auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz spiegeln sich die bundesweiten Trends wider. Die Arbeitslosenquote bleibt stabil, jedoch ohne signifikante Verbesserungen. Unternehmen berichten von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften, insbesondere in technischen und handwerklichen Bereichen. Zudem könnten mögliche Unternehmensabwanderungen aufgrund ungünstiger Standortbedingungen die Beschäftigungslage beeinflussen.

Zum Ende des dritten Quartals 2024, dem letzten Zeitpunkt mit verlässlichen Daten der Beschäftigungsstatistik, lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz bei 1.503.897. Im Vergleich zum Vorjahresquartal blieb die Beschäftigtenzahl nahezu unverändert (-339). Auch zum Vorquartal gab es nur eine geringe Veränderung (-956 bzw. -0,1Prozent).

Abb. 4.) Veränderung der Arbeitslosigkeit ggü. Vorjahresmonat in Rheinland-Pfalz



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Branchenmäßig verzeichnete die öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen sowie exterritoriale Organisationen und Körperschaften den größten Zuwachs mit +3.209 Beschäftigten (+3,1Prozent). Am stärksten rückläufig war dagegen die Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe, das einen Rückgang von 6.982 Stellen (-2,2Prozent) hinnehmen musste.

Im März 2025 ging die Zahl der Arbeitslosen um 1.503 auf 126.642 zurück. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Arbeitslosen jedoch um 7.245. Die Arbeitslosenquote, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, lag bei 5,5 Prozent, während sie im März 2024 noch bei 5,3 Prozent lag.

Im Rechtskreis SGB III wurden 52.975 Arbeitslose registriert, was einen Rückgang von 1.391 im Vergleich zum Vormonat und einen Anstieg von 5.094 gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Die Arbeitslosenquote im SGB III lag bei 2,3 Prozent. Im Rechtskreis SGB II gab es 73.667 Arbeitslose, was einen Rückgang von 112 im Vergleich zum Februar darstellt, aber einen Anstieg von 2.151 gegenüber dem Vorjahresmonat. Die Arbeitslosenquote im SGB II betrug 3,2 Prozent.

Nach Personengruppen entwickelte sich die Arbeitslosigkeit recht unterschiedlich, allerdings waren bei allen Gruppen Anstiege gegenüber dem Vorjahresmonat zu verzeichnen.

Die Spanne der Veränderungen reicht im März von +4 Prozent bei Frauen bis +10 Prozent bei 15- bis unter 25-Jährigen. Auch der Anteil der ausgewählten Personengruppen am Arbeitslosenbestand ist unterschiedlich groß.

Fazit

Die wirtschaftliche Lage in Rheinland-Pfalz im Frühjahr 2025 ist von einer Mischung aus Herausforderungen und Chancen geprägt. Während die Industrie mit globalen Unsicherheiten und steigenden Kosten zu kämpfen hat, bieten Investitionen in Infrastruktur und der stabile Dienstleistungssektor Potenzial für Wachstum. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes bleibt angespannt, wobei Fachkräftemangel und mögliche Unternehmensabwanderungen zentrale Themen darstellen. Es wird entscheidend sein, wie die Landesregierung und die Unternehmen auf diese Herausforderungen reagieren, um die wirtschaftliche Stabilität und das Wachstum in Rheinland-Pfalz zu sichern.

Mitbestimmungsmesse 2025

25. & 26. Juni 2025, kING Ingelheim

Informations- und Qualifizierungsangebote der TBS gGmbH am 1. Messetag ab 11:00 Uhr



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Rahmen unserer Mitbestimmungsmesse werden wir auch dieses Mal wieder eine Reihe an Informations- und Qualifizierungsangebote auf der Ausstellungsfläche anbieten. Folgende aktuelle Themen haben wir für euch vorbereitet:

Neu dabei – was nun? Grundlagen der Betriebsrats- und Personalratsarbeit

Die Personalratswahlen haben gerade stattgefunden oder du bist neu in den Betriebsrat nachgerückt? Nun geht es darum als neuer Personal- oder Betriebsrat schnell ins Handeln zu kommen, denn die Kolleginnen und Kollegen haben hohe Erwartungen und Hoffnungen in euch gesetzt. Doch dafür fehlt es für neue Gremienmitglieder oft noch an der notwendigen Erfahrung.

- Wie kann ich mir das nötige Fachwissen aneignen?
- Was darf ich als Betriebsrat oder Personalrat mitbestimmen?
- Welche Rechte habe ich als neu gewählter Arbeitnehmervertreter?
- In welchem gesetzlichen Rahmen kann ich meine Ideen und die Anforderungen der Belegschaft umsetzen?

Wir bieten euch im Rahmen der Mitbestimmungsmesse fachlichen Input zu den oben genannten Fragen und bieten euch die Möglichkeit, sich mit erfahrenen Betriebsrats- und Personalratskolleg*innen auszutauschen.

Der Workshop vermittelt für Betriebsräte und Personalräte notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten, die es ihnen ermöglichen ihre gesetzlichen Aufgaben nach BetrVG bzw. LPersVG RLP effektiv wahrzunehmen.

KI-Systeme – regelungsrelevante Aspekte des KI-Einsatzes im betrieblichen Kontext:

Künstliche Intelligenz (KI) verändert unsere Arbeitswelt – mal direkt wahrnehmbar, mal indirekt und schleichend. Neue Arbeitsabläufe und –methoden halten Einzug und verändern langfristig u.a. Aufgabenzuschnitte und Qualifikationsanforderungen für Beschäftigte. Die Chancen und Potentiale moderne datengetriebene Technologien wie KI (z. B. Effizienzsteigerung, Entlastung) gehen dabei aber auch immer mit Risiken für die Beschäftigten (Wegfall von Arbeitsplätzen, Transparenzprobleme, Datenschutz) einher. Dieser Workshop bietet einen praxisnahen Überblick über regelungsrelevante Aspekte von KI-Systemen, mögliche Risiken und Chancen sowie Handlungsoptionen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, 90 Abs.1 Nr. 3 BetrVG uvm.) zur aktiven Mitgestaltung für Arbeitnehmerinteressenvertretungen.

Gestalten statt Zuschauen – Wirtschaftsausschuss als Frühwarnsystem in der Transformation:

Um Wandel im Sinne guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mitzugestalten, braucht Mitbestimmung klare Strategien. Der Workshop zeigt, wie der Wirtschaftsausschuss (u.a. auf Grundlage der §§ 106 - 110 BetrVG) in Transformations- und Krisenzeiten gezielt genutzt werden kann – als Frühwarnsystem, Gestaltungsinstrument und Impulsgeber für den Betriebsrat. Ziel ist es, Mitbestimmung in bewegten Zeiten strategisch zu stärken.

Aktuelles zum Arbeitsschutz

Die Themen, mit denen Arbeitnehmervertretungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu tun haben, sind vielfältig. Neben bereits bekannten Instrumenten, wie der Gefährdungsbeurteilung und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, sorgen rechtliche Änderungen, aber auch die Transformation für neuen Handlungsbedarf und neue Möglichkeiten.

Durch eine Befragungsaktion auf der Messe verschaffen wir uns einen Einblick über den aktuellen Stand des Arbeitsschutzes in den Betrieben und Dienststellen. Im Rahmen des Workshops greifen wir diese Themen auf, um Handlungsmöglichkeiten und Lösungsansätze für Arbeitnehmervertretungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG RLP aufzuzeigen und zu diskutieren.

Beteiligungsorientierung in Betrieb und Dienststelle

Die Transformation führt in vielen Unternehmen zu tiefgreifenden Veränderungsprozessen in nahezu allen Bereichen: nicht nur Märkte, Produkte und Technologien verändern sich rasant, sondern auch Unternehmensstruktur und Betriebskultur. Der Erfolg bei der Bewältigung der damit zusammenhängenden Herausforderungen hängt im erheblichen Maße von der Akzeptanz und Mitarbeit der Beschäftigten ab.

Dazu gehört das Bewusstsein für die Beteiligung der Beschäftigten als Erfolgsfaktor für betriebliche Veränderung. Mit ihrem Wissen und ihrer Mitwirkung können die Beschäftigten viel dazu beitragen, dass diese Veränderungen akzeptiert und umgesetzt werden. Im Workshop stellen wir Ansätze einer beteiligungsorientieren Transformationsbegleitung vor und zeigen auf, welche Rolle die Belegschaften in den Veränderungsprozessen spielen können, um nachhaltige Lösungen für die Unternehmen zu finden.

- Möglichkeiten der Beteiligungsorientierung nach dem BetrVG/LPersVG (z.B. durch Betriebs-/Personalversammlungen (§43 BetrVG/§47 ff LPersVG), Sprechstunden (§39 BetrVG/§42 LPersVG) und Workshops/Arbeitsgruppen)
- Erfahrungsberichte aus der Praxis
- Veränderungsmanagement und systematische Projektbegleitung

Am 2. Messetag ganztägig:

'25 MITBESTIMMUNGS MESSE

KI Technologie erleben und ausprobieren!

Am Stand des Regionalen Zukunftszentrums Künstliche Intelligenz (RZzKI) haben Messebesucher*innen die Chance eine KI-Anwendung live zu erleben und auszuprobieren! Gemeinsam können wir darüber diskutieren, welche Chancen und Herausforderungen sich für Beschäftigte ergeben und welche Mitbestimmungsrechte für die Arbeit der Betriebsgremien relevant sind.

- Wie können Betriebsräte KI mitgestalten und Mitbestimmung sichern?
- Welche Auswirkungen hat KI auf Arbeit und welche Mitbestimmungsrechte stehen dem Betriebsrat zur Verfügung?

Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme.

Euer Team der TBS

Alle Informationen rund um die Messe könnt Ihr über den QR-Code abrufen und hier geht es direkt

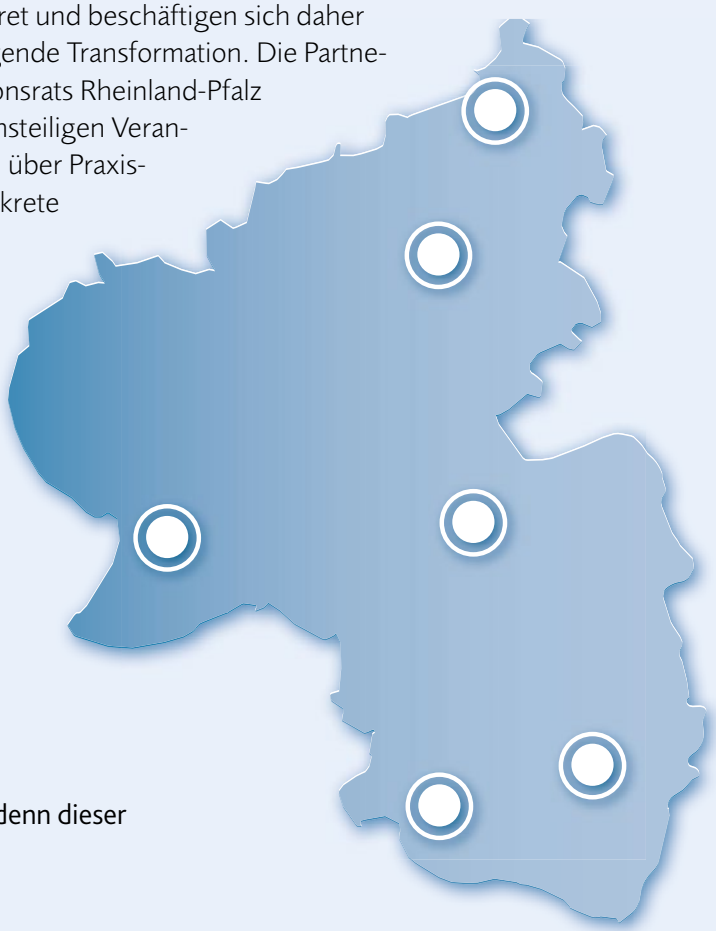
zur Anmeldung

Veranstaltungsreihe des Transformationsrats

TransformationLIVE

RheinlandPfalz

Unternehmen und Beschäftigte in unserem Land spüren die Herausforderungen des Wandels sehr konkret und beschäftigen sich daher intensiv mit Lösungen für eine gelingende Transformation. Die Partnerinnen und Partner des Transformationsrats Rheinland-Pfalz wollen sich 2024/2025 mit einer sechsteiligen Veranstaltungsreihe „Transformation-LIVE" über Praxisbeispiele, regionale Bedarfe und konkrete Themen der Transformation vor Ort informieren und mit Beschäftigten, Unternehmen und Verbänden sowie weiteren Akteuren ins Gespräch kommen. Dabei wird auch über die bisherige Arbeit des Transformationsrates und sein zweites Maßnahmenpaket informiert.



Bitte merken Sie sich die nebenstehenden Termine vor!

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme – denn dieser entscheidende Strukturwandel ist nur gemeinsam gestaltbar.

SAVE THE DATE

Montag, 19. Mai 2025

- **Regionale Chancen und Herausforderungen in der Transformation**
  Transformationsnetzwerk Rhein-Nahe-Hunsrück, 18.00 Uhr
  Veranstalter: DGB Rheinland-Pfalz/Saarland

Montag, 2. Juni 2025

- **Von der Wissenschaft zur Wirtschaft**
  IHK-Standort Pirmasens, 18.00 Uhr
  Veranstalter: IHK Pfalz

Dienstag, 17. Juni 2025

- **Fachkräftesicherung in Zeiten des Strukturwandels**
  SGD Süd in Neustadt a. d. Weinstraße, 18.00 Uhr
  Veranstalter: LVU Rheinland-Pfalz

Weitere Informationen finden Sie unter
https://www.rlp.de/themen/transformationsrat

Veranstaltungshinweis:



4 Seminarangebote bis August 2025

2025

21. Mai 2025
Effektive Gremienarbeit zusammen gestalten – interne Arbeitsabläufe und Strukturen optimieren

23. Mai 2025
Regelungsmöglichkeiten der ArbNvertretung bei Rufbereitschaft

4. Juni 2025
Beteiligungsorientierte Transformationsbegleitung

5. Juni 2025
Anforderungen an die Gestaltung von Bildschirmarbeit aus der neuen ASR A6

12.–13. Juni 2025
Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung

2. Juli 2025
Arbeitsbelastung, Arbeitsorganisation und Prävention für Interessenvertretungen

16.–17. Juli 2025
Sonderseminar: „Führen, Leiten und Beraten" – Wichtige Handlungskompetenzen für Interessenvertretungen

31. Juli 2025
Ressourceneffizientes Wirtschaften

7. August 2025
Konfliktmanagement für den Betriebsrat

19. August 2025
Kompaktseminar: Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) – Ein Handlungsfeld für Betriebsräte

28.–29.. August 2025
Fachkräftesicherung durch Qualifizierung

Mehr Informationen über die Zugangsmöglichkeiten zu Seminaren und Webinaren findet Ihr auf unserer Homepage (www.tbs-rheinlandpfalz.de).

Alle Veranstaltungen können auch als Inhouse-Format durchgeführt werden. Für weitere Informationen steht unsere Zentrale in Mainz unter 06131 28835-0 oder info@tbs-rlp.de gerne zur Verfügung.

Impressum

TBS-Info Mai 2025

Herausgeber: TBS gGmbH Rheinland-Pfalz
Kaiserstraße 26–30, 55116 Mainz

Tel.: 06131/288 35-0
Fax: 06131/226102

info@tbs-rlp.de
www.tbs-rlp.de

Redaktion: Yasmin Philippi

Gestaltung: www.grafikbuero.com

Fotos: Heike Rost S.8,
AdobeStock: witsarut S. 2, Quality Stock Arts S. 3, m.mphoto S. 4, Medienzunft Berlin S. 5

Mainz, Mai 2025

TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

www.tbs-rlp.de