

## EDITORIAL

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

noch immer stehen unsere rheinlandpfälzischen Betriebe und Dienststellen vor großen Herausforderungen, die uns die multiplen Krisen der letzten Jahre herbeigeführt haben. Neben den akuten Problematiken, sollte auch das „Tagesgeschäft“ und deren Herausforderungen hinsichtlich mitbestimmungspflichtiger Themen, nicht außer Acht gelassen werden. Weshalb sich auch diese Ausgabe der TBS-Info mit Themen befasst, die uns täglich in der betrieblichen Praxis begegnen aber auch solche, bei denen initiatives Handeln der Betriebs-, und Personalräte gefordert ist.

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. In diesem Zusammenhang beschreibt der Artikel zum Thema Transformation, wie man gemeinschaftlich, ziel- und ergebnisorientiert ein großes Transformationsvorhaben umsetzen kann.

Die Digitalisierung und Transformation macht auch vor der Gremienarbeit nicht halt. Der Artikel zur

digitalen Betriebsratsarbeit behandelt die rechtlichen Grundlagen zu diesem Thema. Darüber hinaus selbstverständlich auch, welche neuen Regelungen und Herausforderungen auf die betriebliche Gremienarbeit zukommt und was hierbei zu beachten ist. Es bleibt wie immer spannend.

Darüber hinaus stellen wir euch wie gewohnt aktuelle Informationen zur Lage der Konjunktur und des Arbeitsmarktes des 3. Quartals in Rheinland-Pfalz zur Verfügung.

Zum Abschluss erwartet Euch unser Veranstaltungsticker mit unserem Veranstaltungs- und Seminarangebot für das vierte Quartal 2023 und bereits Ausblicke in das Jahr 2024.

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. Transformationsprozesse gemeinsam zu guten Ergebnissen führen und effizient gestalten
2. Digitale Betriebsratsarbeit
3. Die Konjunktur in Rheinland-Pfalz
4. Veranstaltung „Transformation am 20.11.2023
5. TBS-Veranstaltungen November 2023 - März 2024  
Impressum

Gefördert durch



**Rheinland-Pfalz**

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,  
SOZIALES, TRANSFORMATION  
UND DIGITALISIERUNG

# Transformationsprozesse gemeinsam zu guten Ergebnissen führen und effizient gestalten

YASMIN PHILIPPI, SIMONE BOERS, STEFFEN KOCH

Transformationen sind, auch in unserer Arbeitswelt, keineswegs ein neuartiges Phänomen, allerdings eine besondere Herausforderung unserer Zeit. Eine aktive Auseinandersetzung kann uns mit den heute gegebenen Möglichkeiten in die Lage versetzen, gemeinsam sowohl deren Richtung als auch deren Ausgestaltung und damit letztendlich deren Auswirkungen zu beeinflussen. Ziel dabei ist: Potentiale zu erschließen und Risiken zu minimieren.

## Transformationsprozesse nutzen, um sich frühzeitig an der Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt zu beteiligen

Veränderungen werden meist nur zögerlich angegangen, vielfach zunächst hinausgeschoben und dann allzu oft unter Druck „quick & dirty“ erledigt. Wer anerkennt, dass der Mensch ein Gewohnheitstier ist, wird dem mit nicht allzu viel Aufwand zustimmen können. Dabei wird im weiteren Verlauf des Prozesses häufig offensichtlich, dass bei einem umsichtigeren Vorgehen und frühzeitigem Beginn viel wertvolle Energie hätte gespart werden können.

Die mit Transformation verbundenen Veränderungen umfassen verschiedene Dimensionen. Gleichzeitig können so beispielsweise Veränderungen in technischer, organisatorischer, personeller und struktureller Hinsicht – bis hin zu kulturellen Änderungen anstehen. Transformationen sind entsprechend komplexer und aufgrund eben jener Komplexität durch ihre Dynamik schwerer vorhersehbar und kalkulierbar.



Aktuell stehen Deutschland insbesondere Transformationen im Zuge

- ▶ der Digitalisierung nahezu sämtlicher Lebensbereiche, inklusive neuer Produktionsformen in unserer Arbeitswelt,
- ▶ der Energiewende in Verbindung mit der klimapolitischen Zielsetzung weitgehender Klimaneutralität (Dekarbonisierung) sowie
- ▶ des Demografischen Wandels unserer Gesellschaft bevor.

Auslöser von Transformationsprozessen können unterschiedlicher Natur sein – neue technische Entwicklungen (wie z.B. die Entwicklungen im Bereich Künstlicher Intelligenz (KI)) oder auch veränderte gesellschaftliche Zielsetzungen, wie etwa die politische Selbstverpflichtung zur Klimaneutralität.

Abgesehen von dieser Beobachterperspektive und die Herausforderungen im eigenen Umfeld vergegenwärtigt – dem Arbeitsplatz im eigenen Unternehmen oder der Dienststelle vor

Ort – wird schnell bewusst, dass sich solche Veränderungen (wahrscheinlich) nicht von selbst zum Guten fügen werden. Denn: Nichts wird von alleine gut! Wer sich in der veränderten Arbeitswelt nach der Transformation wiederfinden will, tut gut daran, sich aktiv in Transformationsprozesse einzumischen und einzubringen. Hier sind Mitbestimmungsgremien besonders gefragt, womit die Beschäftigten dabei nicht außen vor sind – im Gegenteil. Die Transformation braucht jede und jeden Einzelne(n), denn alle sollen sich im Ergebnis der Transformation wiederfinden (können).

Unternehmen, welche sich frühzeitig gemeinsam mit ihren Beschäftigten ein Bild über mögliche Veränderungen durch Transformationstrends verschaffen, haben eine bessere Chance als Gewinner der Transformation nachhaltig wirtschaftlich positive Entwicklungen anzustoßen und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zu sichern.

## Transformation führt nur ganzheitlich zu guten Ergebnissen

Um im Zuge von Transformationen gerade deren soziale Auswirkungen angemessen berücksichtigen zu können, ist eine ganzheitlichere Sichtweise unumgänglich. Ganzheitlich ist dabei nicht mit dem Anspruch auf Vollständigkeit gleichzusetzen.

Jedoch sich die wesentlichen Akteure umfassend in den Prozess einzubeziehen. Eine wichtige Akteursgruppe sind bei Transformationsprozessen der Arbeitswelt die Beschäftigten der Unternehmen und Dienststellen und deren gewählte Interessenvertretungen. Entsprechend ihrer Informations- und Mitbestimmungsrechte sind diese nicht nur rechtzeitig und umfassend zu informieren, sondern auch wirksam zu beteiligen. Zu einer sozial vertretbaren Herangehensweise an transformationsbedingte Veränderungen gehört die erforderliche Offenheit und Weitsicht der Unternehmen und Dienststellen, frühzeitig in den Dialog mit den Beschäftigten und deren VertreterInnen zu gehen und an transparenten und sozial wie wirtschaftlich nachhaltigen Lösungen mit den Arbeitnehmervertretungen zu arbeiten.

Die Komplexität von Transformationsprozessen erfordert dabei die Berücksichtigung unterschiedlicher Aspekte, welche insbesondere auch verschiedene Mitbestimmungsthemen betreffen: Die Änderung an einem Produktionsverfahren zum Beispiel kann nicht nur mit Veränderungen der Arbeitsorganisation verbunden sein, sondern muss gleichzeitig auch Auswirkungen in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit oder Betriebs- und Leistungsdatenerfassung in den Blick nehmen. Der Einsatz von KI kann, um exemplarisch ein zweites Bei-

spiel zu beleuchten, Veränderungen des Personalbedarfs oder der erforderlichen Qualifizierung mit sich bringen.

Einen Überblick der im Zusammenhang mit Transformationsprojekten zur Diskussion stehenden Themen vermittelt die nachfolgende Abbildung.



Quelle: Eigene Darstellung

Die weitere Ausdifferenzierung bleibt dem konkreten Transformationsvorhaben sowie der spezifischen Ausgangssituation vor Ort vorbehalten.

## Beteiligungsorientierung als Erfolgsfaktor im Transformationsprozess

Ganzheitlichkeit im Sinne eines beteiligungsorientierten Vorgehens ist der Schlüssel zu guten Ergebnissen im Transformationsprozess. Voraussetzung dafür ist, dass Mitbestimmungsgremien rechtzeitig und umfassend zu dem Vorhaben informiert werden und am Prozess beteiligt sind.

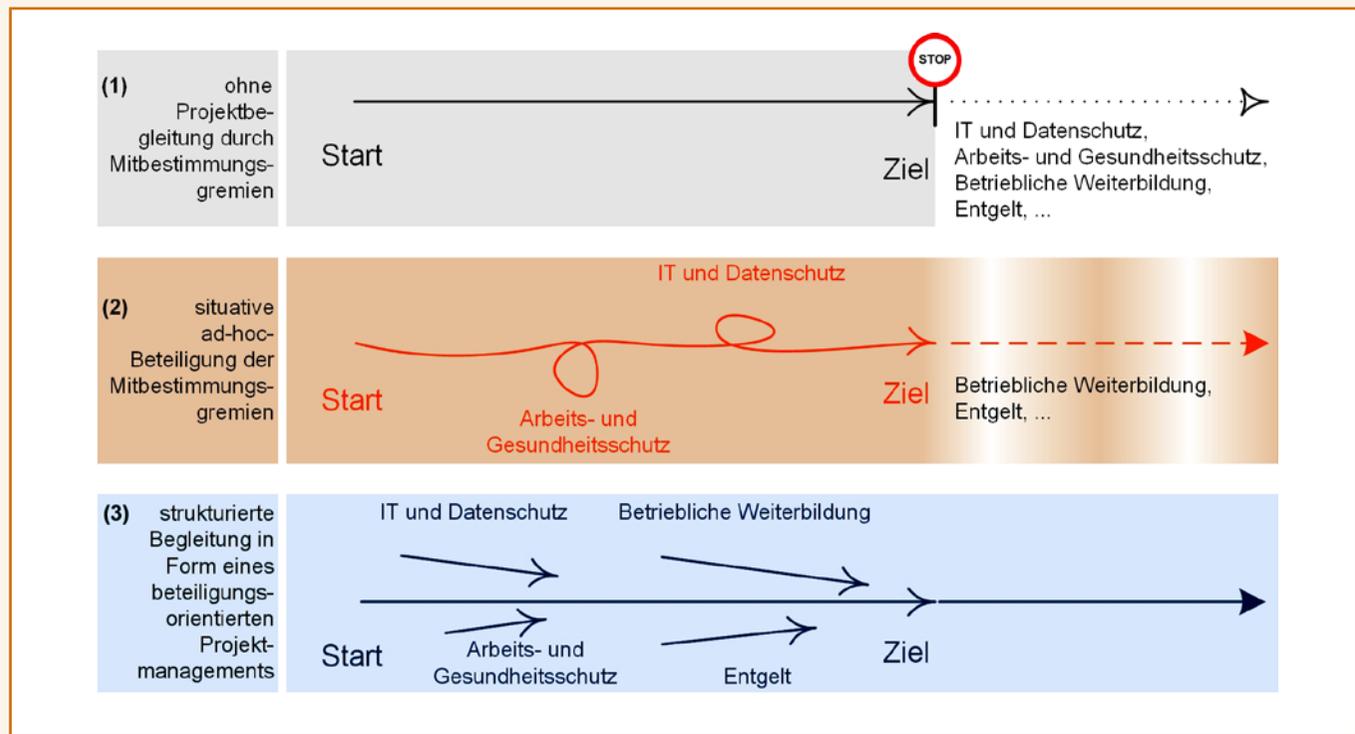
Unserer Erfahrung nach lassen sich im Rahmen von Transformationsprozessen drei grundlegende Formen im Umgang mit Mitbestimmungsthemen erkennen – mit jeweils unmittelbaren Konsequenzen für den Prozess selbst, aber letztlich auch den Erfolg des Vorhabens überhaupt: Bei Transformationsvorhaben, die ohne eine Beteiligung der Mitbestimmungsgremien vorbereitet und in Angriff genommen werden (1), führt dies zwangsläufig nachträglich zur Einforderung von Beteiligungs- und Mitbestimmungsfragen. Infolgedessen kann ein vorübergehender STOP des Transformationsprojektes folgen, wenn nicht sogar das Scheitern des Vorhabens. Da die Auseinandersetzung mit den Mitbestimmungsthemen nicht bereits frühzeitig angegangen wurde, sind diese später nachzuholen, was in der Regel nachträgliche Anpassungen und Korrekturen erfordert. Bereits getroffene Entscheidungen sind hierbei unter Umständen in mühsamen Verhandlungen zu revidieren oder zumindest anzupassen.

In einer zweiten Gruppe von Transformationsprojekten (2) zeigt sich, dass ohne anfängliche Beteiligung der Mitbestimmungsgremien mit einem Kick-Start der Arbeitgeberseite begonnen

wurde. Gelingt es den Gremien dann, sich zu Einzelfragen der ihnen zustehenden Mitbestimmung in den Prozess einzuklinken, geht die "gewonnene" Zeit spätestens nach Einfordern einzelner Informationen verloren. Auch durch die sich daraus ergebenden Diskussionen erfährt der Gesamtprozess eine Verzögerung. Solche Intervention ist regelmäßig nicht nur mit entsprechendem Aufwand verbunden, sondern bleibt oft nicht ohne Auswirkung auf den Gesamtprozess. Positiv ist zwar, dass noch vor Umsetzungsbeginn Mitbestimmungsfragen berück-

sichtigt werden können und im weiteren Verlauf nicht zwangsläufig eine drastischere Intervention notwendig wird. Zunächst vermiedener Aufwand in Form von Planung zur Strukturierung und Koordination des Transformationsvorhabens, schlägt im weiteren Prozess als zusätzlicher Aufwand zur Nachjustierung zu Buche. Zudem ist die Chance vertan, bereits diese Transformationsphase zu nutzen, um auf breiterer Basis Verständnis und Akzeptanz für die mit der Transformation anstehenden Veränderungen zu gewinnen und zu fördern.

Nur in einer dritten Form im Umgang mit Mitbestimmung – der von uns empfohlenen Vorgehensweise (3) – ist vorausschauendes Handeln und eine strukturierte Bearbeitung möglich. Die relevanten Mitbestimmungsthemen werden hier gemeinsam identifiziert, so früh wie möglich in den Prozess einbezogen und durch ihre strukturierte Bearbeitung koordiniert in Angriff genommen. Idealerweise werden die zu berücksichtigenden Beteiligungsaspekte bereits im Projektmanagement als ToDo's (z.B. Gantt-Chart) angelegt und ihre Behandlung und Regelung entsprechend im weiteren Prozess integriert. Dadurch können Stop-and-go-Situationen vermieden und die Einführungsphase unmittelbar auf den anvisierten Starttermin ausgerichtet werden.



Quelle: Eigene Darstellung

Da die gesetzlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten in den verschiedenen Handlungsfeldern sehr unterschiedlich sind, ist eine ganzheitliche Herangehensweise am erfolgversprechendsten. Hier setzt die Beratung der TBS gGmbH Rheinland-Pfalz an. Die TBS qualifiziert und berät Betriebsräte in den mit der Transformation verbundenen Fragestellungen. Darüber hinaus bieten wir auch die beteiligungsorientierte Begleitung in Veränderungsprojekten auf sozialpartnerschaftlicher Ebene an. Dabei liegt unsere Stärke in der Teamkompetenz. Das interdisziplinäre Team der TBS erarbeitet mit den betrieblichen Interessenvertretungen konkrete Lösungen in den einzelnen Mitbestimmungsthemen, ohne dabei die weiteren Aspekte der komplexen Transformation aus dem Auge zu verlieren. In enger Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Interessenvertretungen gewährleisten wir eine ganzheitliche Betrachtung der Transformationsprozesse und begleiten unsere Kunden in sämtlichen Phasen der Umstrukturierungen und Veränderungen.

# 2 Digitale Betriebsratsarbeit

MURAT KARAKAYA



**Es ist wirklich spannend zu sehen, wie die Technologie unsere Welt in immer neuen Bereichen verändert – sogar in solchen, die man eher mit Kontinuität in Verbindung bringt, wie die Arbeit von Betriebsräten. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz bringt einige interessante Neuerungen mit sich, die die Arbeitsweise der Betriebsräte verändern könnten. Schauen wir uns an, welche spannenden Veränderungen möglich sind und welche Auswirkungen sie im Rahmen der Betriebsratsarbeit haben könnten.**

## 1. Virtuelle Meetings – Eine nachhaltige Veränderung

Früher waren virtuelle Meetings im Betriebsrat eher die Ausnahme und wurden nur unter besonderen Umständen durchgeführt. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat hier jedoch eine bedeutende Veränderung gebracht, indem es virtuelle Meetings fest etabliert. Das bedeutet, dass Betriebsräte jetzt offiziell die Möglichkeit haben, selbst zu entscheiden, ob sie Video- oder Telefonkonferenzen nutzen möchten, vorausgesetzt, Präsenzsitzungen haben immer noch Priorität. Diese Veränderungen sind in den §§ 30, 33 und 34 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) verankert und zeigen, wie ernsthaft die Einführung dieser neuen Praktiken genommen wird.

## 2. Neue Regeln und Herausforderungen

Natürlich gibt es bei der Nutzung von virtuellen Meetings auch einige wichtige Aspekte zu beachten. Damit die nonverbale Kommunikation und Interaktion nicht verloren gehen, wird be-

tont, dass Präsenzsitzungen weiterhin bevorzugt werden sollten. Die genauen Regeln für virtuelle Meetings müssen in der Geschäftsordnung des Betriebsrats festgelegt werden. Außerdem muss mindestens ein Viertel der Mitglieder diesen Regelungen innerhalb einer festgesetzten Frist zustimmen. Wichtig ist dabei auch, die Vertraulichkeit der Gespräche durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (TOMs) zu gewährleisten, um sicherzustellen, dass sensible Informationen geschützt sind.

## 3. Abstimmungen in der digitalen Welt

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz stellt klar, dass Abstimmungen per Video- oder Telefonkonferenz genauso gültig sind, wie in Präsenzsitzungen getroffene Entscheidungen. § 33 Absatz 1 Satz 2 BetrVG verdeutlicht, dass Teilnehmer an solchen Konferenzen als „anwesend“ betrachtet werden können. Diese Regelung gilt nicht nur für den normalen Betriebsrat, sondern auch für den Gesamtbetriebsrat sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Zur geheimen Abstimmung können jedoch weiterhin bewährte Tools eingesetzt werden.

## 4. Elektronische Signaturen und Dokumente

Ebenso interessant sind die Neuerungen im Bereich elektronische Signaturen und Dokumente, die durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz eingeführt wurden. Gemäß § 76 Absatz 3 Satz 4 und § 77 Absatz 2 Satz 2 BetrVG können die Beschlüsse der Einigungsstelle sowie elektronisch geschlossene

Betriebsvereinbarungen vom Vorsitzenden bzw. von Arbeitgeber und Betriebsrat mit qualifizierter elektronischer Signatur versehen werden. Dies verdeutlicht, wie das Gesetz den Einsatz von elektronischen Unterschriften und Dokumenten in der betrieblichen Arbeit regelt.

## 5. Die Zukunft – Chancen und Herausforderungen

Obwohl die neuen digitalen Möglichkeiten zweifellos viele Vorteile bringen, gibt es auch einige Herausforderungen zu bewältigen. Zum Beispiel könnten virtuelle Meetings zwar flexibler sein, jedoch besteht die Gefahr, dass wichtige nonverbale Signale verloren gehen. Ebenso Themen wie Datenschutz und Vertraulichkeit sind hierbei von höchster Bedeutung, um sensible Informationen zu schützen. Die Einführung elektronischer Betriebsvereinbarungen kann die Effizienz steigern, erfordert jedoch sorgfältige Abwägungen, um sowohl Rechtssicherheit als auch Datenschutz zu gewährleisten.

### Fazit: Ein neues Kapitel beginnt

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz eröffnet eine neue Ära moderner Betriebsratsarbeit im digitalen Zeitalter. Die Einführung virtueller Meetings, elektronischer Betriebsvereinbarungen und die Regelungen zur elektronischen Signatur markieren einen bedeutenden Fortschritt. Während die Technologie neue Horizonte eröffnet, ist es gleichzeitig wichtig, Datenschutz, Vertraulichkeit und effektive Kommunikation nicht aus den Augen zu verlieren. Jetzt liegt es an den Betriebsräten, diese neuen Werkzeuge klug einzusetzen und die Zukunft der Arbeitnehmervertretung aktiv zu gestalten.

### Die wirtschaftliche Lage im September 2023

Sowohl die weltweite Industrieproduktion, als auch der Welt-handel stagniert weiterhin. Der IWF erwartet in den kommenden Jahren ein jährliches Wachstum der **Weltwirtschaft** von rund drei Prozent und damit eine im historischen Vergleich unterdurchschnittliche Entwicklung.

Laut dem aktuellen Prognosedurchschnitt von Consensus Economics dürfte die wirtschaftliche Aktivität in wichtigen Handelspartnerländern Deutschlands in diesem Jahr nur verhalten zulegen (Euroraum: +0,5 Prozent, USA: +1,6 Prozent). Aus Asien dürften dagegen stärkere Impulse auf die Weltwirtschaft ausgehen.

In **Deutschland** stellte sich die allgemein erwartete konjunkturelle Erholung der rückläufigen Entwicklung der deutschen Wirtschaftsleistung im Winterhalbjahr 2022/23 auch im Frühsommer noch nicht ein. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) stagnierte im zweiten Quartal preis-, saison- und kalenderbereinigt gegenüber dem Vorquartal.

Die Industrieproduktion war im Juni im Vormonatsvergleich deutlich rückläufig (-1,3 Prozent), wobei insbesondere die Automobilindustrie und das Baugewerbe deutliche Rückgänge aufwiesen. Die Auftragseingänge stiegen im Juni zwar kräftig an (+7,0 Prozent), dies war allerdings vor allem auf volatile Großaufträge zurückzuführen. Ohne Großaufträge bleiben die Auftragseingänge abwärtsgerichtet.

Aktuelle Frühindikatoren wie Auftragseingänge und Geschäftsklima, aber auch die Entwicklung der Weltkonjunktur, deuten vorerst nicht auf eine nachhaltige wirtschaftliche Belebung in Deutschland hin.

Die Konjunktur in **Rheinland-Pfalz** stagniert zum Frühsommer nach wie vor auf niedrigem Niveau. Zwar hatte sich die wirtschaftliche Entwicklung zum Jahresbeginn von dem Allzeittief im Herbst 2022 infolge der Energiekrise noch erholen können, doch dieser Aufwärtstrend setzt sich im Frühsommer nicht fort.

Das reale Bruttoinlandsprodukt – also der Wert der hergestellten Waren und Dienstleistungen abzüglich der bei der Produktion verbrauchten Vorleistungen unabhängig von den Veränderungen der Preise – in Rheinland-Pfalz ist im ersten Quartal 2023 gegenüber dem vierten Quartal 2022 um 2,5 Prozent gesunken. Gegenüber dem Vorjahresquartal schrumpfte die Wirtschaftsleistung um 6,7 Prozent.

Die Wirtschaftsleistung lag 2021 aufgrund des starken Wachstums trotzdem noch über dem Vor-Corona-Niveau (vgl. Abb. 1.).

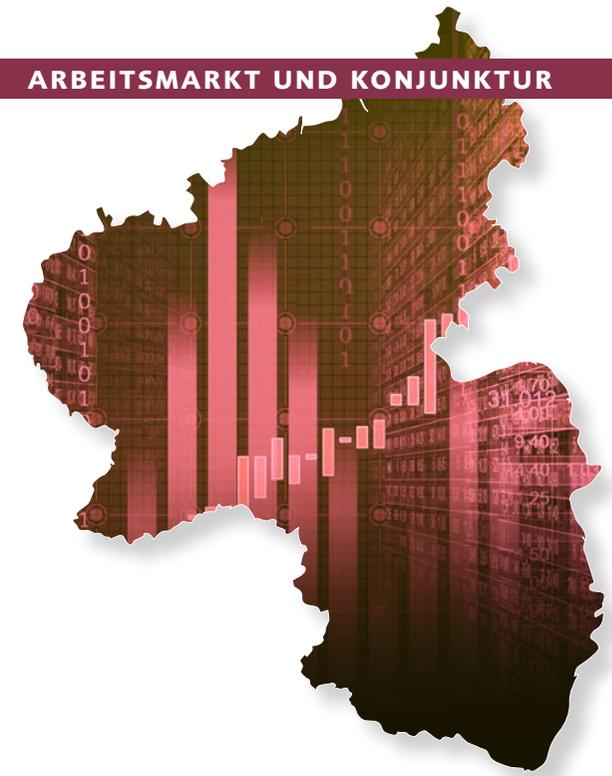
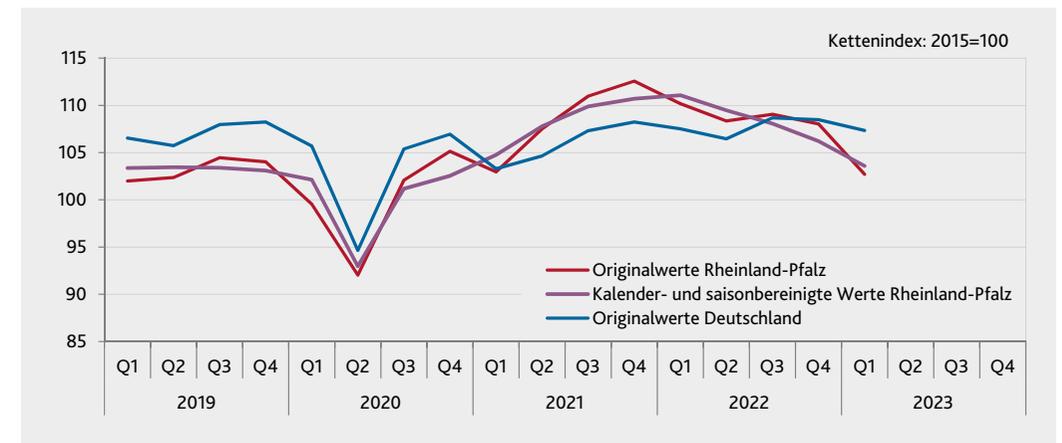


Abb. 1.) Entwicklung preisbereinigtes Bruttoinlandsprodukt nach Quartalen 2019-2023



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2023 (Konjunktur Aktuell)

Die rheinland-pfälzische Wirtschaftsleistung war im ersten Quartal sowohl im sekundären als auch im tertiären Sektor rückläufig. Die Bruttowertschöpfung in Rheinland-Pfalz ist preis-, kalender- und saisonbereinigt im ersten Quartal 2023 in allen Bereichen, dem Verarbeitenden Gewerbe (-6,5 Prozent), den Dienstleistungsbereichen (-0,6 Prozent), und dem Baugewerbe (-0,2 Prozent) zurückgegangen.

## Industrie

In zwei der drei industriellen Hauptgruppen ging der Güterausstoß im ersten Quartal zurück.

Die Konsumgüterhersteller, die 16 Prozent zu den rheinland-pfälzischen Industrieumsätzen beisteuern, reduzierten die Produktion um zwölf Prozent.

Die Vorleistungsgüterhersteller, die mehr als die Hälfte der Industrieumsätze erwirtschaften, mussten ebenfalls Einbußen hinnehmen (-1,4 Prozent). Lediglich die Investitionsgüterproduzenten, die 30 Prozent der Industrieumsätze erzielen, steigerten den Output im ersten Quartal (+1,5 Prozent).

In den drei umsatzstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes verlief die Entwicklung der Produktion positiv. Die Chemieindustrie, welche die umsatzstärkste Industriebranche in Rheinland-Pfalz ist, steigerte die Güterausbringung gegenüber dem Vorquartal um 5,6 Prozent.

Die Produktionssteigerung in der Investitionsgüterindustrie war vor allem auf die Entwicklung in der Kraftwagen- und Kraftwagenteileindustrie sowie im Maschinenbau zurückzuführen.

**Abb. 2.) Produktionsindex Rheinland-Pfalz (preisbereinigt), Q3/2022 – Q1/2023**

Wirtschaftszweig/Güterhauptgruppen	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023
	Veränderung zum Vorquartal in %			Veränderung zum Vorjahresquartal in %		
Verarbeitendes Gewerbe	-0,5	-3,1	-2,9	-2,8	-5,7	-7,7
davon						
Vorleistungsgüterproduzenten	-3,3	-6,6	-1,4	-10,7	-15,9	-14,4
Investitionsgüterproduzenten	2,4	-0,5	1,5	13,4	7,8	11,3
Konsumgüterproduzenten	2,4	1,7	-11,6	-1,0	4,4	-13,1
darunter						
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	-7,6	-16,4	5,6	-18,4	-30,2	-23,1
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	1,3	-3,8	2,8	33,5	11,6	21,3
Maschinenbau	2,8	0,4	0,5	3,5	3,4	4,2

1 Kalender- und Saisonbereinigung der Originalwerte nach dem Berliner Verfahren (BV 4.1).  
Die Veränderung beträgt 2% und mehr (↑), zwischen 0 und 2% (↔), zwischen -2 und 0% (↓), -2% und mehr (↓↓) oder 0 (→).

Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2023 (Konjunkturanalyse Q1)

Die Ausbringung der zweit- bzw. drittgrößten Industriebranche nahm im ersten Quartal um 2,8 bzw. um 0,5 Prozent zu.

Die kalender- und saisonbereinigten Umsätze der Industrie nahmen im ersten Quartal 2023 ab; sie waren fünf Prozent niedriger als im Vorquartal. Sowohl das Inlandsgeschäft als auch das Auslandsgeschäft verzeichneten einen Umsatzrückgang (-7,3 Prozent bzw. -3 Prozent).

In zwei der drei Güterhauptgruppen lagen die Erlöse unter dem Niveau des Vorquartals. Die Konsumgüterhersteller verzeichneten die größten Umsatzeinbußen. Die Erlöse aus dem Inlandsgeschäft brachen um 17 Prozent ein. Demgegenüber stand ein Umsatzwachstum aus dem Auslandsgeschäft von +1,3 Prozent.

Von den drei umsatzstärksten Industriebranchen verbuchte nur der Maschinenbau ein Wachstum der Erlöse. Die Maschinenbauer setzten im Inland und im Ausland mehr um als im Vorquartal (+3,9 Prozent bzw. +5,2 Prozent).

Die Hersteller von chemischen Erzeugnissen verzeichneten dagegen Einbußen. Sowohl im Inland als auch im Ausland liefen die Geschäfte deutlich schlechter als im Quartal zuvor (-10 bzw. -8,6 Prozent).

Die Kraftwagen- und Kraftwagenteileindustrie verbuchte ebenfalls sinkende Erlöse. Die Inlandserlöse nahmen um zehn Prozent ab und die Auslandserlöse schrumpften um 3,5 Prozent.

## Baugewerbe

Zum Baugewerbe zählt das Bauhauptgewerbe mit den Bereichen Hoch- und Tiefbau sowie das Ausbaugewerbe. Mit einem Anteil von 6,4 Prozent trägt das Baugewerbe in Rheinland-Pfalz im Vergleich zu anderen Ländern überdurchschnittlich zur Wirtschaftsleistung bei.

Von den gesamten Umsätzen im rheinland-pfälzischen Baugewerbe werden rund zwei Drittel im Bauhaupt- und ein Drittel im Ausbaugewerbe erwirtschaftet. Zu den Erlösen des Bauhauptgewerbes steuern Hoch- und Tiefbau jeweils etwa die Hälfte bei.

Die Bruttowertschöpfung des Baugewerbes ging im ersten Quartal 2023 preis-, kalender- und saisonbereinigt um 0,2 Prozent zurück. Deutlich höhere Preise für Roh- und Baustoffe sowie steigende Zinsen für Baukredite dürften die Nachfrage nach Bauleistungen gehemmt haben.

Nominal, d. h. nicht um diese Preiserhöhungen bereinigt, nahmen die Umsätze im Bauhauptgewerbe im ersten Quartal ab. Im Tiefbau sanken sie gegenüber dem Vorquartal um 1,4 Prozent, im Hochbau um 0,3 Prozent.

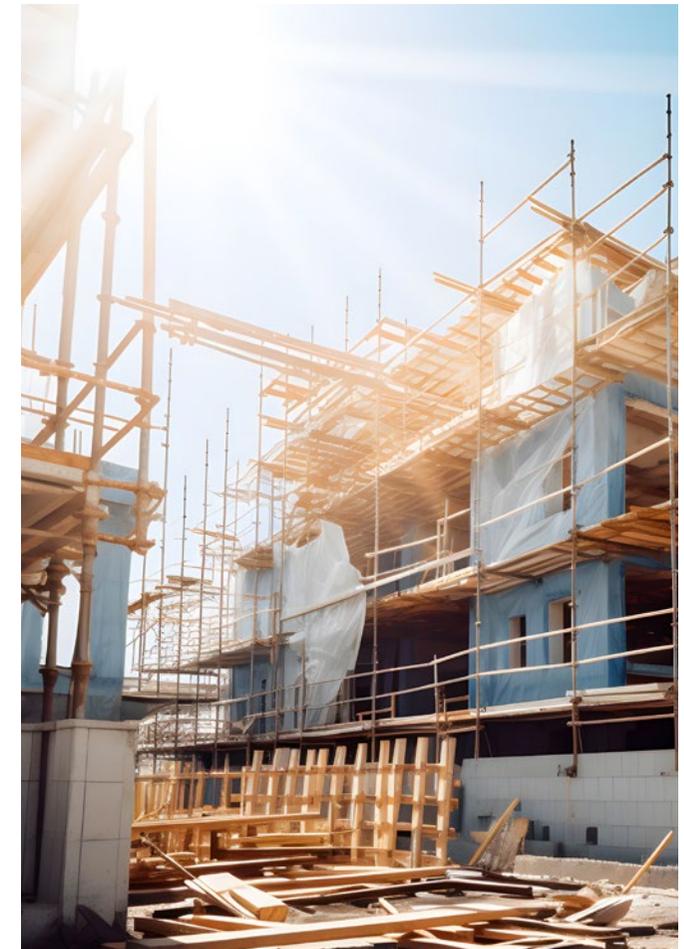
Abb. 3.) Umsatz im Baugewerbe (in jeweiligen Preisen), Q3/2022 – Q1/2023

Baubereich nach Bauart und Auftraggeber	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023
	Veränderung zum Vorquartal in %			Veränderung zum Vorjahresquartal in %		
Bauhauptgewerbe	4,8 ↑	-1,5 ↓	-0,8 ↓	16,4 ↑	8,0 ↑	6,0 ↑
Hochbau	4,0 ↑	0,8 ↗	-0,3 ↓	10,7 ↑	8,2 ↑	7,3 ↑
Wohnungsbau	-1,9 ↓	1,0 ↗	1,9 ↗	21,4 ↑	13,4 ↑	10,7 ↑
gewerblicher Hochbau	13,7 ↑	0,8 ↗	-1,9 ↓	9,1 ↑	11,0 ↑	10,2 ↑
öffentlicher Hochbau	-6,6 ↓	-0,3 ↓	-1,5 ↓	-10,0 ↓	-12,5 ↓	-10,1 ↓
Tiefbau	5,5 ↑	-3,8 ↓	-1,4 ↓	22,5 ↑	7,7 ↑	4,7 ↑
gewerblicher Tiefbau	8,4 ↑	-4,2 ↓	2,7 ↑	25,6 ↑	8,4 ↑	14,4 ↑
Straßenbau	4,4 ↑	-2,9 ↓	-1,3 ↓	19,8 ↑	7,5 ↑	5,3 ↑
sonstiger öffentlicher Tiefbau	4,7 ↑	-4,8 ↓	-5,7 ↓	24,1 ↑	7,5 ↑	-5,0 ↓
Ausbaugewerbe <sup>2</sup>	.	.	.	.	.	.

1 Kalender- und Saisonbereinigung der Originalwerte nach dem Berliner Verfahren (BV 4.1). –

2 Aus methodischen Gründen sind zurzeit keine Angaben möglich.

Die Veränderung beträgt 2% und mehr (↑), zwischen 0 und 2% (↗), zwischen -2 und 0% (↓), -2% und mehr (↓) oder 0 (→).



Am stärksten war der Rückgang im sonstigen öffentlichen Tiefbau (-5,7 Prozent). Auch der Straßenbau verzeichnete geringere Umsätze als im Vorquartal (-1,3 Prozent). Der gewerbliche Tiefbau erzielte dagegen ein Umsatzwachstum. Etwas gemildert wurde der Rückgang durch steigende Erlöse im Wohnungsbau (+1,9 Prozent).

Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2023 (Konjunkturanalyse Q1)

### Handel

Die preis-, kalender- und saisonbereinigten Umsätze im Handel entwickelten sich im ersten Quartal 2023 uneinheitlich.

Im Einzelhandel waren die Erlöse ein Prozent niedriger als im Vorquartal. Die Entwicklung dürfte eine Reaktion auf die anhaltend hohe Inflation und die damit verbundenen Kaufkraftverluste sein, die das Konsumklima belasteten.

Auch im Bereich „Kfz-Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ nahmen die Erlöse leicht ab (-0,1 Prozent). Gestiegen sind die Umsätze dagegen im Großhandel (+0,3 Prozent). Im Gastgewerbe nahmen die Erlöse im ersten Vierteljahr 2023 nach Umsatzeinbußen in den vorangegangenen zwei Quartalen wieder zu (+4,9 Prozent).

**Abb. 4.) Umsatz im Handel und im Gastgewerbe (preisbereinigt), Q3/2022 – Q1/2023**

Wirtschaftszweig	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023
	Veränderung zum Vorquartal in %			Veränderung zum Vorjahresquartal in %		
Großhandel	1,4	-0,6	0,3	4,1	2,5	1,0
Einzelhandel	-3,0	-2,3	-1,0	-1,5	-5,2	-6,3
Kfz-Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	2,4	1,1	-0,1	-1,5	0,6	-1,1
Gastgewerbe	-0,6	-4,3	4,9	72,2	29,4	24,2

1 Kalender- und Saisonbereinigung der Originalwerte nach dem Berliner Verfahren (BV 4.1).

Die Veränderung beträgt 2% und mehr () , zwischen 0 und 2% () , zwischen -2 und 0% () , -2% und mehr () oder 0 () .

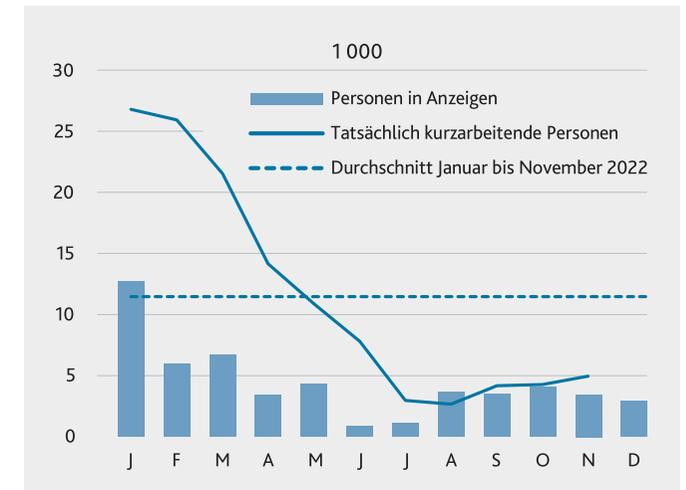
### Die Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz

Ende Juni 2022, dem letzten Quartalsstichtag der Beschäftigungsstatistik mit gesicherten Angaben, belief sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Land Rheinland-Pfalz auf 1,48 Millionen. Gegenüber dem Vorjahr war das eine Zunahme um 25.700 oder 1,8 Prozent. Nach Einbußen am Beginn der Corona-Pandemie bewegt sich die Beschäftigung in Rheinland-Pfalz wieder auf ihrem langfristigen Wachstumspfad.

Die Inanspruchnahme von Kurzarbeit hat erneut deutlich abgenommen. Mit der Erholung der Wirtschaft kam das Instrument seit 2021 deutlich weniger zum Einsatz (-39.000 Personen zum Vorjahr). Diese positive Entwicklung setzte sich 2022 weiter fort (vgl. Abb. 5.).

Die Zahl der Personen, für die Kurzarbeit neu oder erneut angezeigt wurde, bleibt deutschlandweit niedrig. In Rheinland-Pfalz waren von Januar bis November 2022 im Durchschnitt nur noch 11.500 Personen von Kurzarbeit betroffen. Dies sind 89.100 Personen bzw. 89 Prozent weniger als im Jahresdurchschnitt 2020.

**Abb. 5.) Entwicklung konjunkturelle Kurzarbeit 01/2022 bis 11/2022 (RLP)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik)

Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2023 (Konjunkturanalyse Q3)

Abb. 6.) Bestand an Arbeitslosen in Rheinland-Pfalz (07/2023)

Bestand an Arbeitslosen	Juli 2023	Veränderung gegenüber				Arbeitslosenquote <sup>1)</sup>		
		Vormonat		Vorjahresmonat		Juli 2023	Vormonat	Vorjahr
		absolut	in %	absolut	in %			
<b>Insgesamt</b>	<b>110.213</b>	<b>1.808</b>	<b>1,7</b>	<b>3.982</b>	<b>3,7</b>	<b>4,9</b>	<b>4,8</b>	<b>4,7</b>
Männer	59.364	508	0,9	3.812	6,9	5,0	4,9	4,7
Frauen	50.849	1.300	2,6	171	0,3	4,8	4,6	4,8
15 bis unter 25 Jahre	10.844	986	10,0	631	6,2	4,4	4,0	4,2
15 bis unter 20 Jahre	2.454	160	7,0	-65	-2,6	3,4	3,2	3,8
50 Jahre und älter	38.611	-7	-0,0	1.123	3,0	4,7	4,7	4,6
55 Jahre und älter	28.374	42	0,1	1.243	4,6	5,2	5,2	5,1
Deutsche	72.090	1.355	1,9	2.381	3,4	3,7	3,6	3,5
Ausländer	38.123	454	1,2	1.601	4,4	12,8	12,6	13,2
<b>Rechtskreis SGB III</b>	<b>42.978</b>	<b>1.513</b>	<b>3,6</b>	<b>3.160</b>	<b>7,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>
Männer	24.610	643	2,7	2.283	10,2	2,1	2,0	1,9
Frauen	18.368	870	5,0	877	5,0	1,7	1,6	1,7
15 bis unter 25 Jahre	5.080	895	21,4	530	11,6	2,1	1,7	1,9
15 bis unter 20 Jahre	736	127	20,9	45	6,5	1,0	0,8	1,0
50 Jahre und älter	18.446	-93	-0,5	109	0,6	2,2	2,2	2,2
55 Jahre und älter	15.181	-41	-0,3	91	0,6	2,8	2,8	2,8
Deutsche	33.926	1.339	4,1	1.568	4,8	1,7	1,7	1,6
Ausländer	9.052	174	2,0	1.592	21,3	3,0	3,0	2,7
<b>Rechtskreis SGB II</b>	<b>67.235</b>	<b>295</b>	<b>0,4</b>	<b>822</b>	<b>1,2</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
Männer	34.754	-135	-0,4	1.529	4,6	2,9	2,9	2,8
Frauen	32.481	430	1,3	-706	-2,1	3,0	3,0	3,1
15 bis unter 25 Jahre	5.764	91	1,6	101	1,8	2,4	2,3	2,3
15 bis unter 20 Jahre	1.718	33	2,0	-110	-6,0	2,4	2,3	2,7
50 Jahre und älter	20.165	86	0,4	1.014	5,3	2,5	2,4	2,3
55 Jahre und älter	13.193	83	0,6	1.152	9,6	2,4	2,4	2,3
Deutsche	38.164	16	0,0	813	2,2	1,9	1,9	1,9
Ausländer	29.071	280	1,0	9	0,0	9,8	9,7	10,5

1) Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen. Quoten für ältere Arbeitslose stets für Personen unter 65 Jahre. Arbeitslosenquoten nach Rechtskreisen sind anteilige Quoten, d.h. aufgrund der jeweils gleichen Basis ergibt sich in Summe die Arbeitslosenquote insgesamt.

Die Arbeitslosigkeit ist im Juli 2023 um 1.808 auf 110.213 Personen gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat gab es 3.982 Arbeitslose mehr. Die Arbeitslosenquote in Rheinland-Pfalz auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen betrug im Juli 4,9 Prozent; vor einem Jahr hatte sie sich auf 4,7 Prozent belaufen.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Statistik), eigene Darstellung




## DAS TRANSFORMATIONSNETZWERK PFALZ LÄDT EIN: TRANSFORMATION - ANFORDERUNGEN AN DIE ENTWICKLUNG ZUKÜNFTIGER DIENSTLEISTUNGEN UND PRODUKTE ERKENNEN






**MIT:**

- **ALEXANDER SCHWEITZER**, ARBEITS- UND TRANSFORMATIONSMINISTER RLP
- **MARC WEIGEL**, OBERBÜRGERMEISTER NEUSTADT AN DER WEINSTRASSE
- **KARSTEN TACKE**, HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER PFALZMETALL
- **DR. BERND VOGLER**, HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER CHEMIEVERBÄNDE RLP
- **RALF KÖHLER**, 1. BEVOLLMÄCHTIGTER IG METALL LANDAU
- **CHRISTINE GROSS-HERICK**, VORS. GESCHÄFTSFÜHRUNG ARBEITSAGENTUR LANDAU

**MODERATION:**

- **CLAUDIA GRÄSSLE**, TBS RHEINLAND-PFALZ

Projekträger:



[tbs-rlp.de](https://tbs-rlp.de)

Gefördert durch:



MINISTER:IM FÜR ARBEIT,  
SOZIALES, TRANSFORMATION  
UND DIGITALISIERUNG

[mastd.rlp.de](https://mastd.rlp.de)



**MO, 20.11.2023 | 18:00 UHR**

**METALLWERK**  
AN DER ESELSHAUT 2  
67435 NEUSTADT AN DER WEINSTRASSE

Das Transformationsnetzwerk Pfalz möchte Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und der Tarifpartner zusammenbringen, um gemeinsam zu erörtern, wie die Pfalz den aktuellen Transformationsherausforderungen begegnen kann.

Wir laden Sie daher sehr herzlich ein, mit uns an diesem Abend über das Thema *„Anforderungen an die Entwicklung zukünftiger Produkte und Dienstleistungen“* ins Gespräch zu kommen.

**Programm:**

- 17:30 Uhr  
Ankommen
- 18:00 Uhr  
Beginn und Begrüßung durch TBS
- Regionale Beispiele zur Transformation aus der Region
- Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und der Tarifpartner
- Offene Fragenrunde und Diskussion
- Ausklang und Get together
- ca. 20:00 Uhr  
Geplantes Ende

[TRAFO-PFALZ.DE](https://trafo-pfalz.de) [KONTAKT@TRAFO-PFALZ.DE](mailto:kontakt@trafo-pfalz.de)

Das Transformationsnetzwerk Pfalz bringt Vertreter\*innen aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und der Tarifpartner zusammen, um gemeinsam zu erörtern, wie die Pfalz den aktuellen Transformationsherausforderungen begegnen kann.

# 5 TBS Veranstaltungen November 2023 – März 2024

**Seminare (Präsenz)** jeweils 9:00–16:30 Uhr außer am 5. und 15.12.2023 von 9–13.00 Uhr

## 29.- 30. November 2023

Microsoft 365 regeln und kontrollieren

## 5. Dezember 2023

ChatGPT im Unternehmen:  
Einsatz und Bedeutung für die Belegschaft

## 15. Dezember 2023

ChatGPT im Unternehmen:  
Einsatz und Bedeutung für die Belegschaft

## 22. Februar 2024

New Work – neue Bürokonzepte

## 27.-28. Februar 2024

Grundlagen der Wirtschaftsausschussarbeit und wirtschaftliche Angelegenheiten

## 5. März 2024

Psychische Belastungen: Was tun, wenn Arbeit krank macht? – Handlungsmöglichkeiten für Interessensvertretungen

## 7.-8. März 2024

Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung

## 20. März 2024

Grundlagen der IT-Mitbestimmung

## 21. März 2024

Betriebliche Entgeltgestaltung auf Grundlage des Betr.VG



Mehr Informationen über die Zugangsmöglichkeiten zu Seminaren und Webinaren findet Ihr auf unserer Homepage ([www.tbs-rheinlandpfalz.de](http://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](mailto:info@tbs-rlp.de) gerne zur Verfügung.

## Impressum

### TBS-Info 3/2023

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

Tel.: 06131/28835-0

Fax: 06131/226102

[info@tbs-rlp.de](mailto:info@tbs-rlp.de)

[www.tbs-rlp.de](http://www.tbs-rlp.de)

**Redaktion:** Yasmin Philippi

**Gestaltung:** [www.grafikbuero.com](http://www.grafikbuero.com)

### Fotos:

Adobe Stock: S. 2: Moonstocker

S. 5: Natacom, S. 6: Sittipong

S. 8: Ployker, S. 10: Geoff Campbell,

S. 12: Robert Kneschke

Mainz, November 2023



[www.tbs-rlp.de](http://www.tbs-rlp.de)

